



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1375, 2018

KPK. Sistem Penilaian Bagi Penasihat dan Pegawai. Pencabutan.

PERATURAN

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 11 TAHUN 2018

TENTANG

SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN PEGAWAI

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PIMPINAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan pembinaan Penasihat dan Pegawai dilakukan penilaian kinerja sebagai bagian dari manajemen kinerja sumber daya manusia Komisi Pemberantasan Korupsi;
  - b. bahwa penilaian kinerja bagi Penasihat dan Pegawai dilakukan dengan menjunjung nilai integritas sebagai faktor kekuatan internal yang merupakan nilai dasar (*core value*) Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai lembaga negara yang independen dalam pemberantasan korupsi;
  - c. bahwa untuk memperoleh penilaian kinerja yang lebih obyektif, diperlukan penilaian hasil kerja dengan pendekatan *Balanced Scorecard* dan penilaian kompetensi perilaku dengan pendekatan penilaian berbasis 360<sup>0</sup> (tiga ratus enam puluh derajat);
  - d. bahwa penilaian kinerja yang diatur dalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010

tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum dan perkembangan organisasi dalam pembinaan Penasihat dan Pegawai;

- e. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, sampai dengan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi tentang Sistem Penilaian Bagi Penasihat dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5698);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4581) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

- Komisi Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6043);
3. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06P.KPK Tahun 2006 tentang Peraturan Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 05 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06P.KPK Tahun 2006 tentang Peraturan Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 692);
  4. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 Tahun 2013 tentang Insentif Kinerja bagi Penasihat dan Pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 Tahun 2013 Insentif Kinerja bagi Penasihat dan Pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1269);
  5. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06 Tahun 2013 tentang Pegawai Tidak Tetap sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Nomor 06 Tahun 2013 tentang Pegawai Tidak Tetap;
  6. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 05 Tahun 2016 tentang Kamus Kompetensi Perilaku Penasihat dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;
  7. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pedoman Sistem Penggajian Penasihat dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;
  8. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2016 tentang Disiplin Pegawai dan Penasihat

- Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1579);
9. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kewenangan dan Tata Cara Pengangkatan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 350);
  10. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 02 Tahun 2017 tentang Tata Cara Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan Pegawai Spesialis Muda (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 747);
  11. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 Tahun 2018 tentang Tugas Belajar (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 4);
  12. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 03 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 286);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI TENTANG SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN PEGAWAI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Komisi ini yang dimaksud dengan:

1. Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja adalah perangkat lunak (*software*) yang digunakan sebagai alat bantu untuk menyusun perencanaan, monitoring, dan mengukur realisasi pencapaian Hasil Kerja dan Kompetensi Perilaku Penasihat dan Pegawai.
2. *Balanced Scorecard* adalah sistem manajemen untuk mengelola implementasi strategi, mengukur kinerja secara

utuh, mengkomunikasikan visi, strategi, dan sasaran kepada *stakeholders*.

3. Hasil Akhir Penilaian Kinerja adalah keseluruhan Penilaian Hasil Kerja dan Penilaian Kompetensi Perilaku.
4. Hasil Kerja adalah obyek berwujud maupun tidak berwujud sebagai hasil pelaksanaan kegiatan atau aktivitas dalam periode tertentu sesuai dengan Kontrak Kinerja.
5. Indikator Kinerja (*Performance Indicator*) yang selanjutnya disebut Indikator Kinerja adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif mengenai Hasil Kerja yang dijadikan tolok ukur dalam penilaian pencapaian sasaran Kinerja.
6. Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif mengenai Hasil Kerja dan merupakan turunan dari Sasaran Strategis atasannya yang dijadikan tolak ukur dalam penilaian pencapaian sasaran Kinerja.
7. Kamus Kompetensi Perilaku adalah dokumen yang berisi sekumpulan nama-nama perilaku, definisi Kompetensi Perilaku, indikator Kompetensi Perilaku, serta level Kompetensi Perilaku yang digunakan sebagai dasar pengelolaan Kompetensi Perilaku Penasihat dan/atau Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana ketentuan dan peraturan Komisi tentang Kamus Kompetensi Perilaku.
8. Kinerja adalah Hasil Kerja yang dicapai maupun perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja, dan Komisi sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Komisi.
9. Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut Komisi adalah lembaga negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang

Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi Undang-Undang.

10. Kompetensi adalah kemampuan menguasai dan menerapkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan sikap kerja tertentu di tempat kerja sesuai dengan Kinerja yang dipersyaratkan/dibutuhkan.
11. Kompetensi Perilaku adalah aspek perilaku yang diperlukan untuk melengkapi elemen pengetahuan dan keterampilan yang dapat menghasilkan Kinerja yang tinggi.
12. Kontrak Kinerja adalah dokumen kesepakatan antara atasan dan bawahan untuk melaksanakan rencana kerja yang ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia, peralatan, dan anggaran yang disediakan Komisi dalam Periode Kinerja.
13. Mentor adalah Pegawai yang memiliki tingkat jabatan paling rendah Spesialis yang ditunjuk oleh Sekretaris Jenderal untuk membina, melatih, membimbing, dan mengarahkan Pegawai Spesialis Muda 1.
14. Nilai Akhir adalah nilai berupa angka sebagai hasil penghitungan nilai Hasil Kerja dan nilai Kompetensi Perilaku dengan rumusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
15. Nilai Kinerja adalah nilai berupa huruf sebagai konversi dari Nilai Akhir.
16. Nilai Program Pengembangan Kompetensi Dasar adalah nilai berupa angka sebagai hasil penghitungan nilai tugas pekerjaan (*job assignment*) dan tugas akhir (*final assignment*) dengan rumusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
17. Pegawai Komisi yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan

Korupsi sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi.

18. Pelaksana Tugas adalah Pegawai yang ditunjuk dan diangkat sementara sebagai pelaksana tugas rutin menggantikan pejabat definitif yang berhalangan tetap.
19. Pembinaan atau *coaching* adalah proses membina yang dilakukan oleh atasan langsung untuk membantu mengatasi kesulitan/hambatan yang terjadi di tempat kerja yang dihadapi Penasihat dan/atau Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai Kinerja yang lebih baik.
20. Pembimbingan atau *counseling* adalah proses pemberian bimbingan atau dukungan yang dilakukan atasan langsung untuk membantu mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang dihadapi sehingga mempengaruhi Kinerja.
21. Penilaian Kinerja adalah penilaian terhadap Hasil Kerja yang dicapai maupun perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja, dan Komisi sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Komisi.
22. Penilaian Hasil Kerja adalah penilaian atas realisasi kerja dalam Periode Kinerja yang diukur terhadap unsur-unsur Perspektif, Sasaran Strategis atau Objektif, Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*), dan Indikator Kinerja (*Performance Indicator*) dengan berpedoman pada Kontrak Kinerja.
23. Penilaian Kompetensi Perilaku adalah penilaian atas perilaku dalam Periode Kinerja yang berpedoman pada Kamus Kompetensi Perilaku.
24. Penilai Kinerja selanjutnya disebut Penilai adalah orang yang memiliki tugas dan kewenangan melakukan Penilaian Kinerja.

25. Penilai dalam Penilaian Hasil Kerja yang selanjutnya disebut Penilai Hasil Kerja adalah Penilai I dan Penilai Penilai II.
26. Penilai I adalah sejumlah Penilai yang merupakan atasan langsung atau Pegawai lain yang ditunjuk atau diberi kewenangan sebagai Penilai oleh atasan langsung dari Penasihat dan/atau Pegawai untuk melakukan Penilaian Hasil Kerja.
27. Penilai II adalah sejumlah Penilai yang merupakan atasan langsung dari Penilai I atau atasan dari atasan langsung dari Penilai I atau atasan tidak langsung dari Penasihat dan/atau Pegawai yang melakukan Penilaian Hasil Kerja.
28. Penilai dalam Penilaian Kompetensi Perilaku yang selanjutnya disebut Penilai Kompetensi Perilaku adalah Penilai Atasan, Penilai Rekan Kerja, dan/atau Penilai Bawahan.
29. Penilai Atasan adalah sejumlah Penilai yang merupakan atasan langsung dan/atau atasan tidak langsung dari Penasihat dan/atau Pegawai yang melakukan Penilaian Kompetensi Perilaku.
30. Penilai Bawahan adalah sejumlah Penilai yang merupakan bawahan langsung dari Penasihat dan/atau Pegawai yang melakukan Penilaian Kompetensi Perilaku.
31. Penilai Rekan Kerja adalah sejumlah Penilai yang merupakan rekan kerja dari Penasihat dan/atau Pegawai yang melakukan Penilaian Kompetensi Perilaku.
32. Penghitungan Penilaian Hasil Kerja adalah proses penghitungan capaian atau realisasi Target Kinerja yang memiliki output berupa nilai yang diolah dengan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.
33. Penghitungan Penilaian Kompetensi Perilaku adalah proses penghitungan oleh Penilai dalam Penilaian Kompetensi Perilaku yang memiliki output berupa nilai yang diolah dengan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.
34. Periode Kinerja adalah rentang waktu Kinerja selama 1 (satu) tahun yang dimulai dari 01 Januari sampai dengan 31 Desember.



35. Periode Penilaian adalah rentang waktu selama 1 (satu) tahun yang dimulai dari 01 Januari sampai dengan 31 Desember untuk Pegawai Spesialis Muda 1 yang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar.
36. Perspektif adalah sudut pandang terhadap Kinerja organisasi yang diukur secara komprehensif.
37. Peringkat Kinerja adalah tingkatan atas suatu Nilai Kinerja.
38. Pimpinan Komisi Pemberantasan Korupsi selanjutnya disebut Pimpinan adalah Ketua dan Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi Undang-Undang.
39. Program Pengembangan Kompetensi adalah program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh Komisi dalam bentuk kegiatan induksi, Orientasi Kerja, penugasan, dan metode lainnya untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Spesialis Muda sebelum ditempatkan pada unit kerja definitif.
40. Sasaran Strategis atau Objektif adalah penjabaran dari tujuan organisasi yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu.
41. Sistem Penilaian adalah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia untuk melaksanakan Penilaian Kinerja bagi Penasihat dan Pegawai serta penilaian bagi Pegawai Spesialis Muda 1 yang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar.
42. Tim Penasihat Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut Penasihat adalah Tim Penasihat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak

Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi Undang-Undang.

43. Target Kinerja adalah standar minimal pencapaian realisasi Hasil Kerja yang ditetapkan dalam Periode Kinerja.
44. Tugas Belajar adalah penugasan dari Komisi kepada Pegawai untuk mengikuti Pendidikan Formal, Pelatihan Khusus, atau Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan/Instansi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Komisi tentang Tugas Belajar.

#### Pasal 2

Sistem Penilaian Kinerja berpedoman pada nilai integritas sebagai faktor kekuatan internal yang merupakan nilai dasar (*core value*) Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai lembaga negara yang independen dalam pemberantasan korupsi.

## BAB II

### PENILAIAN KINERJA

#### Pasal 3

- (1) Penilaian Kinerja diberlakukan terhadap Penasihat dan Pegawai.
- (2) Penilaian Kinerja meliputi:
  - a. Penilaian Hasil Kerja; dan
  - b. Penilaian Kompetensi Perilaku.
- (3) Penilaian Hasil Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan oleh Penilai Hasil Kerja.
- (4) (4) Penilaian Kompetensi Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan oleh Penilai Kompetensi Perilaku.

BAB III  
PENILAIAN HASIL KERJA

Bagian Kesatu  
Kontrak Kinerja

Pasal 4

- (1) Penilaian Hasil Kerja didasarkan pada perencanaan Kinerja yang dituangkan dalam Kontrak Kinerja.
- (2) Perencanaan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Perspektif, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*), Indikator Kinerja (*Performance Indicator*), dan Target Kinerja.
- (3) Perspektif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan pendekatan *Balance Scorecard*, yaitu:
  - a. Perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*) merupakan perspektif yang mengukur keberhasilan dalam meningkatkan kualitas jasa dan kualitas hubungan dengan pelanggan, baik pelanggan di internal maupun eksternal, yang berdampak kepada meningkatnya kepuasan pelanggan dan meningkatnya citra positif bagi Komisi;
  - b. Perspektif Proses Internal merupakan perspektif yang mengukur peningkatan dan perbaikan dalam kualitas dan kecepatan proses internal, baik di tingkat individu, unit kerja maupun organisasi. Peningkatan dan perbaikan dalam proses bisnis, tata cara kerja, *standard operating procedure* untuk mencapai tujuan pada perspektif keuangan dan perspektif pemangku kepentingan;
  - c. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan merupakan perspektif yang mengukur perkembangan kompetensi baik kompetensi teknis maupun kompetensi perilaku, daya dukung teknologi informasi serta nilai-nilai dan budaya organisasi sehingga kemampuan individu, unit kerja

dan organisasi dapat mendukung pencapaian tujuan perspektif lainnya; dan/atau

- d. Perspektif Keuangan merupakan perspektif yang mengukur efektivitas dari segi keuangan, baik anggaran, biaya maupun manfaat timbal baliknya atas pengeluaran biaya bagi masyarakat sebagai stakeholder.
- (4) Perspektif yang dituangkan dalam Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) paling sedikit terdiri atas 2 (dua) Perspektif.
  - (5) Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun paling lambat 1 (satu) bulan sejak Kontrak Kinerja unit terkecil disahkan.
  - (6) Penyesuaian, perubahan, atau penambahan Kontrak Kinerja dapat dilakukan dengan persetujuan atasan langsung dan diketahui Biro Sumber Daya Manusia, dilakukan paling lambat akhir triwulan ke-3.

#### Pasal 5

Penyusunan Kontrak Kinerja bagi Pegawai yang pindah unit kerja dalam 1 (satu) Periode Kinerja, ditentukan sebagai berikut:

- a. Pegawai menyusun dan melaksanakan Kontrak Kinerja di unit kerja lama maupun di unit kerja baru, apabila masa kerja di unit kerja baru lebih dari 3 (tiga) bulan; dan
- b. Kontrak Kinerja di unit kerja yang memiliki masa kerja lebih lama dalam Periode Kinerja yang diinput dalam Aplikasi Manajemen Kinerja.

#### Pasal 6

Penyusunan Kontrak Kinerja bagi Pegawai yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas, ditentukan sebagai berikut:

- a. apabila tidak dibebaskan dari jabatan definitif, Pegawai menyusun dan melaksanakan Kontrak Kinerja sebagai pejabat definitif dan Kontrak Kinerja sebagai Pelaksana Tugas; atau

- b. apabila dibebaskan dari jabatan definitif, Pegawai menyusun dan melaksanakan Kontrak Kinerja sebagai Pelaksana Tugas.

#### Pasal 7

- (1) Penyusunan Kontrak Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dapat dikecualikan bagi:
  - a. Penasihat/Pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 3 (tiga) bulan sejak diangkat menjadi Penasihat/Pegawai Komisi;
  - b. Penasihat/Pegawai yang sakit selama lebih dari 9 (sembilan) bulan berturut-turut dalam 1 (satu) Periode Kinerja dibuktikan dengan surat keterangan dari pihak yang berwenang menerbitkan;
  - c. Penasihat/Pegawai yang bekerja dan melaksanakan tugas pekerjaan kurang dari 3 (tiga) bulan dalam 1 (satu) Periode Kinerja; dan
  - d. Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar lebih dari 3 (tiga) bulan dalam 1 (satu) Periode Kinerja. dan dibebaskan dari tugas pekerjaan.
- (2) Penasihat/Pegawai yang dikecualikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c tidak mendapat Penilaian Kinerja.

#### Bagian Kedua

#### Penilaian Hasil Kerja

#### Pasal 8

- (1) Penilaian Hasil Kerja dilakukan terhadap realisasi atas Indikator Kinerja Utama atau Indikator Kinerja yang tercantum dalam Kontrak Kinerja.
- (2) Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai yang memimpin suatu unit kerja diperoleh dari pencapaian target unit kerja yang dipimpinnya.

Bagian Ketiga  
Tahapan dalam Penilaian Hasil Kerja

Pasal 9

Tahapan dalam Penilaian Hasil Kerja sebagai berikut:

- a. Perencanaan.
  1. Penasihat menyusun perencanaan Kinerja yang berpedoman dari uraian jabatan dan atau penugasan lain yang ditentukan Pimpinan sedangkan Pegawai menyusun perencanaan Kinerja yang berpedoman dari hasil cascading Kontrak Kinerja atasan Pegawai (Indikator Kinerja Utama) dan/atau uraian jabatan Pegawai (Indikator Kinerja); dan
  2. Perencanaan Kinerja merupakan hasil kesepakatan Penasihat/Pegawai dengan atasan Penasihat/Pegawai yang dituangkan dalam Kontrak Kinerja;
- b. Penginputan dalam Aplikasi Manajemen Kinerja.

Perencanaan Kinerja diinput oleh Penasihat/Pegawai secara elektronik dalam Aplikasi Manajemen Kinerja;
- c. Persetujuan Kontrak Kinerja.

Penilai I dan Penilai II memberikan persetujuan atas perencanaan Kinerja yang telah diinput dalam Aplikasi Manajemen Kinerja;
- d. Pengisian Realisasi Hasil Kerja.

Penasihat/Pegawai mengisi realisasi Hasil Kerja secara mandiri (*self assessment*) paling lama setiap 3 (tiga) bulan dalam Aplikasi Manajemen Kinerja; dan
- e. Penilaian.

Penilai I dan Penilai II melakukan verifikasi dan memberikan penilaian atas realisasi Hasil Kerja dan melakukan input hasil penilaian dalam Aplikasi Manajemen Kinerja.

Bagian Keempat  
Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja

Pasal 10

- (1) Penilaian Hasil Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 9 diolah secara elektronik menggunakan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.
- (2) Dalam hal Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja mengalami gangguan teknis, perencanaan Kinerja, pengisian realisasi Hasil Kerja dan Penilaian Hasil Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara manual dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Biro Sumber Daya Manusia.
- (3) Pelaksanaan secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan persetujuan Biro Sumber Daya Manusia.
- (4) Dalam hal Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja belum cukup mengakomodir kebutuhan Penilaian Hasil Kerja, dilakukan sebagai berikut:
  - a. dalam hal Pegawai menjalankan tugas sebagai Pelaksana Tugas dan tidak dibebaskan dari tugas pekerjaan, maka perencanaan Kinerja, pengisian realisasi Hasil Kerja dan Penilaian Hasil Kerja di unit kerja baru dilakukan secara manual dengan mengisi formulir yang disediakan oleh Biro Sumber Daya Manusia; dan/atau
  - b. dalam hal Penilai Hasil Kerja berjumlah lebih dari satu, maka penilaian dapat dilakukan secara manual oleh masing-masing Penilai Hasil Kerja dengan mengisi formulir yang disediakan Biro Sumber Daya Manusia sehingga diperoleh nilai rata-rata Penilai I dan/atau nilai rata-rata Penilai II.

Bagian Kelima  
Bobot, Kategori, dan Penghitungan  
Penilaian Hasil Kerja

Pasal 11

- (1) Bobot penilaian bagi Penilai I dan Penilai II ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal.
- (2) Jumlah dan kategori nilai dalam Penilaian Hasil Kerja ditentukan sebagai berikut:
  - a. nilai 5 (lima) dengan kategori Sangat Memuaskan, diberikan atas pencapaian keseluruhan lebih dari atau sama dengan 90% (sembilan puluh persen);
  - b. nilai 4 (empat) dengan kategori Memuaskan, diberikan atas pencapaian keseluruhan 80% (delapan puluh persen) sampai dengan di bawah 90% (sembilan puluh persen);
  - c. nilai 3 (tiga) dengan kategori Cukup Memuaskan, diberikan atas pencapaian keseluruhan 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan di bawah 80% (delapan puluh persen);
  - d. nilai 2 (dua) dengan kategori Kurang Memuaskan, diberikan atas pencapaian keseluruhan 50% (lima puluh persen) sampai dengan di bawah 70% (tujuh puluh persen); dan
  - e. nilai 1 (satu) dengan kategori Sangat Kurang Memuaskan, diberikan atas pencapaian keseluruhan di bawah 50% (lima puluh persen).
- (3) Dalam hal Penilai I dan Penilai II berjumlah lebih dari 1 (satu) orang maka jumlah nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Penilai I dan Penilai II dihitung rata-rata menggunakan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja atau secara manual.
- (4) Penghitungan Penilaian Hasil Kerja dilakukan berdasarkan data yang diinput dalam Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja dengan rumusan tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.



Bagian Keenam  
Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai Tugas Belajar

Pasal 12

- (1) Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar lebih dari 3 (tiga) bulan dan dibebastugaskan dari tugas pekerjaan dilakukan berdasarkan nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan yang tercantum dalam laporan hasil studi atau laporan hasil pendidikan/pelatihan yang secara resmi diterbitkan dan diketahui oleh institusi atau lembaga pendidikan/pelatihan.
- (2) Dalam hal dimulainya Tugas Belajar berbeda dari Periode Kinerja, ditentukan sebagai berikut:
  - a. nilai yang diperoleh dalam Penilaian Hasil Kerja sebelum Pegawai melaksanakan Tugas Belajar digunakan dalam Penilaian Hasil Kerja, apabila nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan pada saat Periode Kinerja berjalan belum diterbitkan dan/atau belum diterima oleh Biro Sumber Daya Manusia; atau
  - b. nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan yang terakhir diperoleh dan diserahkan kepada Biro Sumber Daya Manusia digunakan dalam Penilaian Hasil Kerja sepanjang nilai tersebut belum pernah digunakan dalam Penilaian Hasil Kerja pada Periode Kinerja sebelumnya.
- (3) Biro Sumber Daya Manusia melakukan konversi atas nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan yang dilakukan secara manual oleh Biro Sumber Daya Manusia.
- (4) Konversi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan rumusan tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.

## Pasal 13

Bagi Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar namun tidak dibebaskan dari tugas pekerjaan diberlakukan Penilaian Hasil Kerja yang sama dengan Pegawai yang tidak melaksanakan Tugas Belajar.

## Bagian Ketujuh

## Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai Pindah Unit Kerja

## Pasal 14

Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai pindah unit kerja dalam 1 (satu) Periode Kinerja, ditentukan sebagai berikut:

- a. Penilaian Hasil Kerja oleh Penilai Hasil Kerja di unit kerja baru dilakukan apabila masa kerja di unit kerja baru telah berjalan paling sedikit 3 (tiga) bulan;
- b. Penilaian Hasil Kerja dilakukan sepenuhnya oleh Penilai Hasil Kerja di unit kerja lama apabila masa kerja di unit kerja baru berjalan kurang dari 3 (tiga) bulan;
- c. Pegawai yang melakukan perpindahan unit kerja dalam 1 (satu) Periode Kinerja wajib melapor kepada Biro Sumber Daya Manusia untuk dilakukan penyesuaian pada Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja dan/atau penyesuaian Kontrak Kinerja dengan mengisi formulir yang disediakan Biro Sumber Daya Manusia; dan
- d. Penilaian Hasil Kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b merupakan penggabungan nilai dari Penilai Hasil Kerja di unit kerja baru dan Penilai Hasil Kerja di unit kerja lama.

## Bagian Kedelapan

## Penilaian Hasil Kerja bagi Pelaksana Tugas

## Pasal 15

- (1) Penyusunan dan pembuatan Kontrak Kerja di unit kerja baru bagi Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dikecualikan apabila penunjukan Pelaksana

Tugas dilakukan setelah Kontrak Kinerja ditandatangani oleh pejabat definitif.

- (2) Pelaksana Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melanjutkan Kontrak Kinerja yang telah disepakati sebelumnya.
- (3) Penilaian Hasil Kerja bagi Pelaksana Tugas digunakan untuk menentukan Insentif sebagaimana ketentuan Komisi tentang pemberian Insentif bagi Pelaksana Tugas.

#### BAB IV

#### PENILAIAN KOMPETENSI PERILAKU

##### Bagian Kesatu

##### Penilaian Kompetensi Perilaku Berbasis 360<sup>0</sup>

(Tiga Ratus Enam Puluh Derajat)

##### Pasal 16

- (1) Penilaian Kompetensi Perilaku dilakukan dengan pendekatan penilaian berbasis 360<sup>0</sup> (tiga ratus enam puluh derajat) atau *multi rater assessment* yang menekankan objektivitas penilaian oleh lebih dari 2 (dua) Penilai.
- (2) Indikator Penilaian Kompetensi Perilaku meliputi beberapa kompetensi, yaitu:
  - a. Kompetensi inti yang terdiri atas :
    1. Kompetensi dorongan berprestasi;
    2. Kompetensi integritas;
    3. Kompetensi kerja sama tim; dan
    4. Kompetensi komitmen organisasi;
  - b. Kompetensi umum terdiri atas :
    1. Kompetensi inisiatif;
    2. Kompetensi kepedulian terhadap keteraturan dan kualitas;
    3. Kompetensi komunikasi;
    4. Kompetensi pemikiran analitis; dan
    5. Kompetensi perencanaan dan pengorganisasian;

- c. Kompetensi kepemimpinan, terdiri atas :
    - 1. Kompetensi kepemimpinan tim;
    - 2. Kompetensi mengembangkan orang lain;
    - 3. Kompetensi orientasi strategis; dan
    - 4. Kompetensi pengambilan keputusan;
  - d. Kompetensi spesifik fungsi yaitu kompetensi orientasi pelayanan.
- (3) Kompetensi spesifik fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dapat diubah dan/atau ditambah berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal.
- (4) Kompetensi Perilaku yang harus dipenuhi oleh Penasihat dan/atau Pegawai ditentukan sebagai berikut:
- a. Kompetensi Perilaku bagi Penasihat yaitu kompetensi inti, kompetensi umum dan kompetensi kepemimpinan khususnya kompetensi mengembangkan orang lain dan kompetensi orientasi strategis;
  - b. Kompetensi Perilaku bagi Pegawai dalam rumpun jabatan Struktural yaitu kompetensi inti, kompetensi umum, dan kompetensi kepemimpinan;
  - c. Kompetensi Perilaku bagi Pegawai dalam rumpun jabatan Spesialis yaitu kompetensi inti, kompetensi umum, kompetensi kepemimpinan khususnya kompetensi kepemimpinan tim dan/atau kompetensi spesifik fungsi; dan
  - d. Kompetensi Perilaku bagi Pegawai dalam rumpun jabatan Administrasi yaitu kompetensi inti, kompetensi umum, dan kompetensi spesifik fungsi.
- (5) Kompetensi Perilaku bagi Penasihat dan/atau Pegawai berpedoman pada ketentuan Komisi tentang Kompetensi Perilaku.

Bagian Kedua  
Bobot Penilaian Kompetensi Perilaku

Pasal 17

- (1) Penilaian Kompetensi Perilaku bagi Penasihat dan/atau Pegawai untuk masing-masing Penilai Kompetensi Perilaku, ditentukan sebagai berikut:
  - a. bagi Penasihat dan/atau Pegawai yang tidak memiliki Penilai Bawahan, dihitung bobot penilaian Penilai Atasan dan Penilai Rekan Kerja; dan
  - b. bagi Pegawai yang memiliki Penilai Bawahan, maka dihitung bobot penilaian untuk Penilai Atasan, Penilai Rekan Kerja, dan Penilai Bawahan.
- (2) Bobot penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal.
- (3) Dalam hal Penilai Atasan, Penilai Rekan Kerja dan atau Penilai Bawahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah lebih dari 1 (satu) maka jumlah nilai dari masing-masing kategori Penilai Kompetensi Perilaku dihitung rata-rata dikalikan bobot Penilaian Kompetensi Perilaku untuk masing-masing kategori melalui Aplikasi Manajemen Kinerja.
- (3) Penilai Kompetensi Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sebagaimana perincian yang tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.

Bagian Ketiga  
Nilai dan Tahapan Penghitungan Penilaian Kompetensi  
Perilaku

Pasal 18

- (1) Nilai dalam Penilaian Kompetensi Perilaku, ditentukan sebagai berikut:
  - a. nilai 5 (lima), diberikan kepada Penasihat dan/atau Pegawai yang secara konsisten mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan dan beberapa kali terlihat

mendemonstrasikan perilaku yang melebihi perilaku yang ditargetkan, atau semua orang yang berinteraksi dengannya pasti melihat perilaku ini pada dirinya dan seringkali melebihi dari yang ditargetkan;

- b. nilai 4 (empat), diberikan kepada Penasihat dan/atau Pegawai yang secara konsisten mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan, atau konsisten dalam segala situasi, waktu, dan dengan setiap orang tanpa pengecualian;
- c. nilai 3 (tiga), diberikan kepada Penasihat dan/atau Pegawai yang sudah menunjukkan upaya untuk mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan dengan mandiri, namun belum sepenuhnya konsisten, dalam arti masih menyesuaikan dengan keadaan, situasi, waktu, dan pihak yang ditemui, atau alasan untuk tidak mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan lebih karena faktor luar dan bukan karena tidak adanya motivasi atau kesadaran diri;
- d. nilai 2 (dua), diberikan kepada Penasihat dan/atau Pegawai yang terlihat hanya beberapa kali saja mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan atau didemonstrasikan hanya jika merasa butuh atau ada pertimbangan lain, namun jika diingatkan masih memiliki kemauan untuk mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan, terlihat membutuhkan pengembangan atau arahan atau bimbingan untuk bisa mendemonstrasikan perilaku; atau
- e. nilai 1 (satu), diberikan kepada Penasihat dan/atau Pegawai yang tidak sama sekali mendemonstrasikan perilaku yang ditargetkan, atau seringkali diingatkan namun tidak memperlihatkan adanya perubahan atau kemajuan, atau membutuhkan pengembangan segera.

- (2) Penilaian Kompetensi Perilaku dilakukan berdasarkan Penghitungan Penilaian Kompetensi Perilaku dengan tahapan sebagai berikut:
  - a. Penilai Kompetensi Perilaku dipilih secara acak dengan menggunakan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja;
  - b. Penilai Kompetensi Perilaku melakukan penilaian terhadap Penasihat dan/atau Pegawai secara elektronik menggunakan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja; dan
  - c. Penilaian Kompetensi Perilaku diproses dan diolah dalam Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.
- (3) Penghitungan Penilaian Kompetensi Perilaku dilakukan berdasarkan data yang diinput dalam Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja dengan rumusan tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
- (4) Prosedur dan petunjuk teknis Penilaian Kompetensi Perilaku diatur dalam prosedur dan petunjuk teknis yang dibuat oleh Biro Sumber Daya Manusia.

#### Bagian Keempat

#### Penilaian Kompetensi Perilaku Pegawai Tugas Belajar

##### Pasal 19

Bagi Pegawai melaksanakan Tugas Belajar lebih dari 3 (tiga) bulan dan dibebastugaskan dari tugas pekerjaan maka tidak mendapat Penilaian Kompetensi Perilaku.

##### Pasal 20

Bagi Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar lebih dari 3 (tiga) bulan namun tidak dibebastugaskan dari tugas pekerjaan diberlakukan Penilaian Kompetensi Perilaku yang sama dengan Pegawai yang tidak melaksanakan Tugas Belajar.

Bagian Kelima  
Penilaian Kompetensi Perilaku  
bagi Pegawai Pindah Unit Kerja

Pasal 21

Penilaian Kompetensi Perilaku bagi Pegawai yang pindah unit kerja dalam 1 (satu) Periode Kinerja, ditentukan sebagai berikut:

- a. Penilaian Kompetensi Perilaku dilakukan oleh Penilai Kompetensi Perilaku di unit kerja yang memiliki masa kerja paling lama dalam Periode Penilaian Kinerja; dan
- b. Pegawai yang berpindah unit kerja berkewajiban melaporkan kepada Biro Sumber Daya Manusia untuk dilakukan penyesuaian pada Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.

Bagian Keenam  
Penilaian Kompetensi Perilaku bagi Pelaksana Tugas

Pasal 22

Penilaian Kompetensi Perilaku bagi Pegawai ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas, ditentukan sebagai berikut:

- a. apabila tidak dibebaskan dari jabatan definitif, maka Penilaian Kompetensi Perilaku dilakukan oleh Penilai Kompetensi Perilaku di unit kerja definitif dalam Periode Penilaian Kinerja; atau
- b. apabila dibebaskan dari jabatan definitif, Penilaian Kompetensi Perilaku dilakukan oleh Penilai Kompetensi Perilaku di unit kerja penugasan.



BAB V  
PENILAI KINERJA

Bagian Kesatu  
Penilai Hasil Kerja

Pasal 23

- (1) Penilai Hasil Kerja terdiri dari Penilai I dan Penilai II sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
- (2) Penilai Hasil Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikonfirmasi oleh Biro Sumber Daya Manusia kepada unit kerja masing-masing.

Bagian Kedua  
Penilai Kompetensi Perilaku

Pasal 24

- (1) Penilai Kompetensi Perilaku terdiri dari Penilai Atasan, Penilai Rekan Kerja, dan/atau Penilai Bawahan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
- (2) Penilai Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah personil yang sama dengan Penilai I dan Penilai II dalam Penilaian Hasil Kerja.
- (3) Penilai Rekan Kerja dan/atau Penilai Bawahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih secara acak dengan menggunakan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.
- (4) Pegawai yang dikecualikan sebagai Penilai Kompetensi Perilaku yaitu :
  - a. Pegawai yang melaksanakan Tugas Belajar; dan
  - b. Pegawai yang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar.

- (5) Pemilihan dan penentuan Penilai Rekan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan perbandingan 1 : 6 (satu banding enam) yang artinya untuk menentukan 1 (satu) orang Penilai Rekan Kerja harus dipilih dari paling sedikit 6 (enam) orang kandidat Penilai Rekan Kerja.
- (6) Pemilihan dan penentuan Penilai Bawahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan perbandingan 1 : 6 (satu banding enam) yang artinya untuk menentukan 1 (satu) orang Penilai Bawahan harus dipilih dari paling sedikit 6 (enam) orang kandidat Penilai Bawahan.
- (7) Pemilihan kandidat Penilai Rekan Kerja dan atau kandidat Penilai Bawahan dapat diambil berdasarkan pada kesamaan unit kerja mulai dari Biro, Direktorat, Sekretariat Jenderal, atau Kedeputian.

## BAB VI

### PENGHITUNGAN PENILAIAN KINERJA

#### Pasal 25

- (1) Penilaian Kinerja ditentukan berdasarkan penghitungan Penilaian Hasil Kerja dan Penilaian Kompetensi Perilaku yang bobotnya ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal.
- (2) Nilai Akhir diperoleh dari penghitungan nilai Hasil Kerja dan nilai Kompetensi Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan rumusan tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
- (3) Nilai Akhir dikonversi menjadi Nilai Kinerja dan Peringkat Kinerja yang ditentukan sebagai berikut:
  - a. Nilai Akhir paling sedikit 4,5 (empat koma lima) dikonversi menjadi Nilai Kinerja A dengan Peringkat Kinerja Sangat Memuaskan;
  - b. Nilai Akhir paling sedikit 3,5 (tiga koma lima) sampai dengan kurang dari 4,5 (empat koma lima)

dikonversi menjadi Nilai Kinerja B dengan Peringkat Kinerja Memuaskan;

- c. Nilai Akhir paling sedikit 2,5 (dua koma lima) sampai dengan kurang dari 3,5 (tiga koma lima) dikonversi menjadi Nilai Kinerja C dengan Peringkat Kinerja Cukup Memuaskan;
- d. Nilai Akhir paling sedikit 2,0 (dua koma nol) sampai dengan kurang dari 2,5 (dua koma lima) dikonversi menjadi Nilai Kinerja D dengan Peringkat Kinerja Kurang Memuaskan; atau
- e. Nilai Akhir kurang dari 2,0 (dua koma nol) dikonversi menjadi Nilai Kinerja E dengan Peringkat Kinerja Tidak Memuaskan.

## BAB VII

### HASIL AKHIR PENILAIAN KINERJA

#### Pasal 26

- (1) Proses validasi dilakukan terhadap Nilai Akhir oleh Direktur dan/atau Kepala Biro melalui rapat tingkat Deputi dan atau Sekretaris Jenderal yang dikoordinasikan oleh Biro Sumber Daya Manusia.
- (2) Apabila terdapat perubahan Nilai Akhir setelah proses validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Penilai I wajib menyampaikan kepada Penasihat atau Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Perubahan Nilai Akhir sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan berdasarkan penjelasan, keterangan, dan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (4) Hasil akhir Penilaian Kinerja ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal.
- (5) Hasil akhir Penilaian Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan sebagai dasar untuk pengembangan, Pembinaan *atau Coaching* dan Pembimbingan atau *Counseling*, serta pemberian Insentif Penasihat dan/atau Pegawai sesuai dengan ketentuan Komisi.

- (6) Pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi kompetensi termasuk namun tidak terbatas pada pengembangan karir.

## BAB VIII

### PENILAIAN BAGI PEGAWAI SPESIALIS MUDA YANG MENJALANI PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Penilaian Bagi Pegawai yang Menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar

#### Pasal 27

- (1) Ketentuan Penilaian Kinerja yang diatur dalam Bab I sampai dengan Bab VII Peraturan Komisi ini tidak diberlakukan bagi Pegawai Spesialis Muda 1 yang Menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar.
- (2) Pegawai Spesialis Muda 1 yang Menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar tidak berkewajiban untuk membuat Kontrak Kinerja.
- (3) Penilaian bagi Pegawai Spesialis Muda 1 yang Menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar terdiri dari:
  - a. penilaian tugas pekerjaan (*job assignment*); dan
  - b. penilaian tugas akhir (*final assignment*).
- (4) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dalam masa orientasi di unit kerja sementara yang ditentukan oleh Biro Sumber Daya Manusia.
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia dengan mempertimbangkan penilaian unit kerja sementara.

#### Pasal 28

- (1) Penilaian tugas pekerjaan (*job assignment*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf a, ditentukan sebagai berikut:
  - a. penilai tugas pekerjaan (*job assignment*) adalah Mentor;

- b. penilaian dilakukan terhadap hasil tugas pekerjaan (*job assignment*) yang dilakukan sesuai dengan pembagian tugas oleh Mentor setelah Pegawai melakukan pengamatan langsung pekerjaan dan mempelajari prosedur operasi baku (proses bisnis) di unit kerja sementara; dan
  - c. penilaian tugas pekerjaan (*job assignment*) sebagaimana dimaksud pada huruf b mencakup 5 (lima) aspek yaitu:
    - 1. aspek kemampuan teknis pekerjaan, yaitu kemampuan dalam memahami pelaksanaan tugas secara menyeluruh serta mampu melaksanakan langkah-langkah yang berdampak terhadap kualitas kerja yang optimal;
    - 2. aspek waktu respon, yaitu kesigapan serta kesanggupan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan secara optimal bagi pencapaian target di unit kerja;
    - 3. aspek inisiatif, yaitu kemandirian serta kematangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat dipantau dari cara mempersiapkan hingga melaksanakan tugas yang diberikan;
    - 4. aspek kerja sama, yaitu kemampuan dalam menjaga sinergitas dan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan di antara sesama Pegawai baik di unit kerjanya maupun dengan unit kerja lain; dan
    - 5. aspek ketaatan dan kepatuhan yaitu perilaku kesopanan dan kepatutan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan serta ketaatan terhadap kewajiban dan larangan yang diatur dalam ketentuan Komisi.
- (2) Penilaian tugas akhir (*final assignment*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) huruf b ditentukan sebagai berikut:

- a. penilai tugas akhir (*final assignment*) adalah dewan penguji yang berjumlah paling sedikit 2 (dua) orang, salah satunya struktural yang bukan Mentor dari Pegawai yang bersangkutan;
  - b. penilaian dilakukan terhadap laporan tugas akhir (*final assignment*) yang substansinya berupa penjelasan proses bisnis pada unit kerja tersebut atau usulan perbaikan/inovasi dari proses bisnis pada unit kerja tersebut; dan
  - c. aspek penilaian laporan tugas akhir (*final assignment*) dinilai dari 4 (empat) aspek yang terdiri dari:
    1. aspek penguasaan materi, yaitu kemampuan untuk menjelaskan *end to end* bisnis proses unit kerja sementara serta mampu menjelaskan keterkaitannya dengan bisnis proses unit kerja lain;
    2. aspek orisinalitas, yaitu keaslian dari ide perbaikan bisnis proses/inovasi yang diajukan, serta kompleksitas ide;
    3. aspek *applicable*, yaitu peluang atau kemungkinan penerapan (*implementasi*) ide perbaikan bisnis proses/inovasi; serta
    4. aspek *presentation skill*, yaitu kemampuan menjelaskan usulan perbaikan bisnis proses/inovasi secara menarik, jelas dan dapat dimengerti.
- (3) Skala penilaian tugas pekerjaan (*job assignment*) dan tugas akhir (*final assignment*) yaitu 1-100 (satu sampai seratus).
- (4) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dituangkan dalam formulir penilaian tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.

Pasal 29

- (1) Bobot penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) ditentukan sebagai berikut:
  - a. 50% (lima puluh persen) nilai tugas pekerjaan (*job assignment*); dan
  - b. 50% (lima puluh persen) nilai tugas akhir (*final assignment*).
- (2) Nilai Program Pengembangan Kompetensi Dasar diperoleh dari penghitungan nilai tugas pekerjaan (*job assignment*) dan nilai tugas akhir (*final assignment*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan rumusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Komisi ini.
- (3) Perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara manual oleh Biro Sumber Daya Manusia.

Bagian Kedua

Penilaian Kinerja bagi Pegawai yang Menjalani Program  
Pengembangan Kompetensi Lanjutan I

Pasal 30

- (1) Penilaian Kinerja bagi Pegawai Spesialis Muda 1 yang sedang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I, terdiri atas:
  - a. Penilaian Hasil Kerja; dan
  - b. Penilaian Kompetensi Perilaku.
- (2) Penilaian Hasil Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan realisasi pencapaian Hasil Kerja dalam Periode Kinerja terhitung sejak Pegawai Spesialis Muda 1 dinyatakan lulus dari Program Pengembangan Kompetensi Dasar.
- (3) Ketentuan Penilaian Kinerja yang diatur dalam Bab I sampai dengan Bab VII Peraturan Komisi ini diberlakukan pula terhadap Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai Spesialis Muda 1 yang sedang menjalani

Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I, kecuali yang mengatur penilaian dalam hal perpindahan unit kerja, Tugas Belajar, dan penilaian bagi Pelaksana Tugas.

### Bagian Ketiga

#### Penilaian Kinerja bagi Pegawai yang Menjalani Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II

##### Pasal 31

- (1) Penilaian Kinerja bagi Pegawai Spesialis Muda 2 yang sedang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II terdiri atas:
  - a. Penilaian Hasil Kerja; dan
  - b. Penilaian Kompetensi Perilaku.
- (2) Penilaian Hasil Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan realisasi pencapaian Hasil Kerja pada Periode Kinerja.
- (3) Ketentuan Penilaian Kinerja yang diatur dalam Bab I sampai dengan Bab VII Peraturan Komisi ini diberlakukan pula terhadap Penilaian Hasil Kerja bagi Pegawai Spesialis Muda 2 yang sedang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II, kecuali yang mengatur penilaian dalam hal perpindahan unit kerja, Tugas Belajar, dan penilaian bagi Pelaksana Tugas.

## BAB IX

### KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 32

- (1) Penilaian Kinerja Penasihat dan Pegawai pada Triwulan IV Tahun 2017 dilakukan berdasarkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang



Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai.

- (2) Penilaian bagi Pegawai Spesialis Muda 1 yang menjalani Program Pengembangan Kompetensi Dasar pada bulan Oktober 2017 sampai dengan Maret 2018 dilakukan berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 1490 Tahun 2017.
- (3) Penilaian Kinerja Penasihat dan Pegawai dilakukan berdasarkan Peraturan Komisi ini mulai Periode Kinerja Tahun 2018.

### Pasal 33

Pada saat Peraturan Komisi ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1268) tetap berlaku sepanjang untuk Penilaian Kinerja Penasihat dan Pegawai Triwulan IV Tahun 2017;
- b. Ketentuan pelaksana Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai yang telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1268) tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Komisi ini dan belum diganti berdasarkan Peraturan Komisi ini;
- c. Pasal 12, Pasal 15, dan Pasal 18 Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 02 Tahun 2017 tentang Tata Cara Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan

- Pegawai Spesialis Muda (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 747), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;
- d. Ketentuan pelaksana Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 02 Tahun 2017 tentang Tata Cara Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan Pegawai Spesialis Muda (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 747) tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Komisi ini dan belum diganti berdasarkan Peraturan Komisi ini; dan
  - e. Ketentuan yang mencantumkan istilah dan/atau mengatur tentang Penilaian Kinerja, penilaian kerja, penilaian perilaku, evaluasi kinerja, dan evaluasi perilaku yang bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Komisi ini, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 34

Peraturan Komisi ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Komisi ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 20 September 2018

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 27 September 2018

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN I  
PERATURAN  
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 11 TAHUN 2018  
TENTANG  
SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN  
PEGAWAI  
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

PENGHITUNGAN, BOBOT PENILAIAN HASIL KERJA,  
DAN PENILAI HASIL KERJA

A. Penghitungan Penilaian Hasil Kerja

Rumusan Penghitungan Penilaian Hasil Kerja untuk setiap Penilai Hasil Kerja sebagai berikut :

1. Perspektif

Jumlah bobot seluruh perspektif adalah 100%. Bobot perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan paling tinggi sebesar 20%.

2. Objektif atau Sasaran Strategis

Jumlah bobot seluruh Objektif atau Sasaran Strategis pada masing-masing perspektif adalah 100%

3. Indikator Kinerja Utama dan/atau Indikator Kinerja

Jumlah bobot seluruh pada masing-masing Objektif atau Sasaran Strategis adalah 100%

4. Nilai Hasil Kerja

Nilai Hasil Kerja dihitung dengan rumus :

$$\text{NHK} = \frac{\text{NHK Penilai I} + \text{NHK Penilai II}}{2}$$

NHK = Nilai Hasil Kerja

NHK Penilai I = jumlah nilai Hasil Kerja yang telah dikategorikan sebagaimana Pasal 11 ayat (2) Peraturan Komisi

NHK Penilai II = jumlah nilai Hasil Kerja yang telah dikategorikan sebagaimana Pasal 11 ayat (2) Peraturan Komisi Nilai Hasil Kerja yang diberikan oleh Penilai I dan Penilai II, masing-masing dihitung dengan rumus:

$$\text{NHK} = P1 + P2 + P3 + P4$$

NHK = Nilai Hasil Kerja

P = Perspektif

P1 = nilai perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder*)

P2 = nilai perspektif proses internal

P3 = nilai perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

P4 = nilai perspektif Keuangan

Nilai setiap Perspektif dihitung dengan rumus:

$$P1 = \{(S1+S2\dots\text{dan seterusnya (sesuai banyaknya Objektif/Sasaran Strategis dalam P1)}\} \times \text{bobot Perspektif yang sama}$$

S = Nilai Objektif atau Sasaran Strategis dalam 1 (satu) Perspektif yang sama

Nilai setiap Objektif atau Sasaran Strategis dalam 1 (satu) Perspektif yang sama dihitung dengan rumus:

$$S = \{(K1+K2\dots\text{dan seterusnya (sesuai banyaknya Indikator Kinerja dalam satu Objektif atau Sasaran Strategis yang sama)}\} \times \text{bobot Objektif}$$

K = Nilai capaian dari Indikator Kinerja Utama atau Indikator Kinerja dalam 1 (satu) Objektif atau Sasaran Kinerja dalam satuan persentase

Nilai capaian dari Indikator Kinerja Utama atau Indikator Kinerja paling tinggi adalah 100%

$$K = \frac{\text{capaian realisasi Target Kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times \text{bobot Indikator Kinerja}$$

B. Bobot Penilaian Hasil Kerja dan Penilai Hasil Kerja

PENASIHAT/PEGAJAWI YANG DINILAI	PENILAI I					PENILAI II									
	JUMLAH					JUMLAH									
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
PENASIHAT DEPUTI				√			√								PIMPINAN (KETUA)
SEKRETARIS JENDERAL				√			√								PIMPINAN (KETUA)
DIREKTUR	√														√ PIMPINAN
KEPALA BIRO	√														√ PIMPINAN
KEPALA BAGIAN	√														SEKRETARIS JENDERAL
KEPALA SEKRETARIAT	√														DEPUTI
KOORDINATOR SEKRETARIS PIMPINAN	√														√ PIMPINAN
KOORDINATOR UNIT KERJA/KOORDINATOR WILAYAH	√			ATAU DAPAT DITAMBAHKAN											√ PIMPINAN
KETUA KELOMPOK KERJA STRATEGIS PIMPINAN	√														√ PIMPINAN
JURU BICARA					√										√ PIMPINAN
KETUA KELOMPOK KERJA/KETUA SATUAN TUGAS/KETUA TIM KERJA	√			ATAU DAPAT DITAMBAHKAN											KEPALA BIRO/DIREKTUR/DEPUTI/SEKRETARIS JENDERAL
SEKRETARIS/AUDAN PIMPINAN	√														√ PIMPINAN YANG MEMPUNYAI
SEKRETARIS DEPUTI	√														DEPUTI
SEKRETARIS SEKRETARIAT JENDERAL	√														SEKRETARIS JENDERAL
SPELIALIS	√			ATAU DAPAT DITAMBAHKAN											KOORDINATOR UNIT KERJA/KOORDINATOR WILAYAH/KEPALA BIRO
ADMINISTRASI	√			ATAU DAPAT DITAMBAHKAN											KOORDINATOR UNIT KERJA/KOORDINATOR WILAYAH/KEPALA BIRO/DIREKTUR/DEPUTI/SEKRETARIS JENDERAL

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

AGUS RAHARDJO

LAMPIRAN II  
 PERATURAN  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 11 TAHUN 2018  
 TENTANG  
 SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN  
 PEGAWAI  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

KONVERSI NILAI

- A. Konversi Nilai Hasil Studi atau Nilai Hasil Pendidikan/Pelatihan
1. Nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan yang diperoleh Pegawai yang Melaksanakan Tugas Belajar sebagaimana Tabel 1 pada kolom (1) atau (2) atau (3) atau (4) untuk masing-masing nilai hasil studi/pendidikan/pelatihan dikonversi menjadi Nilai Konversi (NK) sebagaimana Tabel 1 pada kolom (5). Penjumlahan nilai hasil studi/pendidikan/pelatihan yang telah dikonversi selanjutnya dihitung rata-rata. Nilai rata-rata yang diperoleh merupakan Nilai Konversi I (NK I).

Tabel 1. Konversi Nilai Hasil Studi/Nilai Hasil Pendidikan/Pelatihan

Nilai Hasil Studi/Nilai Hasil Pendidikan/Pelatihan Dalam Laporan Hasil Studi/Pendidikan/Pelatihan				Nilai Konversi (NK)
Skala Nilai (Grading)				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
High Distinction	High Distinction	A	First Clas Honours /H1	90
Distinction	A	B	Second Class Honours Div A (H2A)/ Second Class Honours Div B (H2B)	80
Credit	B	C	Third Class Honours (H3)	70
Pass	C	D	Pass	55
Fail	Fail (F,FNP,FNS,FNC,F LW)	Fail	Fail	49



2. Apabila nilai hasil studi atau nilai hasil pendidikan/pelatihan yang diperoleh Pegawai yang Melaksanakan Tugas Belajar berupa skala atau skor angka (contoh: skala 1 sampai 5, skala 1-100), maka digunakan rumusan :

$$\text{NK I} = \frac{\text{NS}}{\text{NT}} \times 100 \quad \text{atau} \quad \text{NK I} = \frac{\text{NS}}{\text{NT}} \times 100\%$$

NK I = Nilai Konversi I

NS = Nilai rata-rata hasil studi/pendidikan/pelatihan yang Diperoleh

NT = Nilai tertinggi dalam skala nilai nilai

(misalnya skala nilai 1 sampai dengan 5, maka NT = 5)

#### B. Nilai Konversi Akhir

Nilai Konversi I (NK I) yang diperoleh pada Bagian A berupa angka sebagaimana Tabel 2 pada kolom a atau kolom b selanjutnya dikonversi menjadi Nilai Konversi Akhir (NKA) sebagaimana kolom c.

Tabel 2. Konversi Nilai Akhir Tugas Belajar

Nilai Konversi I (NK I)		Nilai Konversi Akhir (NKA)
(a)	(b)	(c)
85 atau lebih	85% atau lebih	5
75 - 84	75% - 84%	4
60 - 74	60% - 74%	3
50 - 59	50% - 59%	2
Kurang dari 50	Kurang dari 50%	1

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIC INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO







LAMPIRAN IV  
PERATURAN  
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 11 TAHUN 2018  
TENTANG  
SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN  
PEGAWAI  
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
PENGHITUNGAN PENILAIAN KOMPETENSI PERILAKU

- A. Nilai masing-masing Kompetensi Perilaku dihitung dengan rumus:

$$NP = (\text{skor Penilai Atasan} \times \text{bobot}) + (\text{skor Penilai Rekan Kerja} \times \text{bobot}) + (\text{skor Penilai Bawahan} \times \text{bobot})$$

NP = Nilai setiap Kompetensi Perilaku

- B. Nilai Kompetensi Perilaku dihitung dengan rumus:

$$NKP = \sum NP$$

NKP = jumlah seluruh nilai Kompetensi Perilaku

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO

LAMPIRAN V  
 PERATURAN  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK  
 INDONESIA  
 NOMOR 11 TAHUN 2018  
 TENTANG  
 SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN PEGAWAI  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
 PENGHITUNGAN NILAI AKHIR

A. Penghitungan Nilai Akhir Bagi Penasihat dan/atau Pegawai

$$NA = \{(NKH \times BHK) + (NKP \times BKP)\} \times KP \times KP II$$

- NA = Nilai Akhir  
 NHA = Nilai Hasil Kerja  
 BHK = Bobot Penilaian Hasil Kerja  
 NKP = Nilai Kompetensi Perilaku  
 BKP = Bobot Penilaian Kompetensi Perilaku  
 KP = Konstanta Pengali  
 KP II = Konstanta Pengali (KP) untuk hukuman disiplin yang berbeda dalam 1 (satu) Periode Kinerja

Konstanta Pengali (KP)	Keterangan
1	Tidak pernah dan/atau tidak sedang dan/atau tidak menjalani hukuman disiplin dalam Periode Kinerja
0,8	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin ringan dalam Periode Kinerja
0,7	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin sedang berupa Surat Peringatan II (SP II) dalam Periode Kinerja
0,6	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin sedang berupa Surat Peringatan III (SP III) atau teguran terakhir dalam Periode Kinerja
0,4	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani

	hukuman disiplin berat dalam Periode Kinerja
* KP dengan angka 0,8 dan/atau 0,7 dan/atau 0,6 dan/atau 0,4 digunakan 1 (satu) kali untuk hukuman disiplin yang sama meskipun masa hukuman disiplin melewati Periode Kinerja	

B. Penghitungan Nilai Akhir Bagi Pegawai yang Melaksanakan Tugas Belajar

$$NA = NKA \times KP \times KP II$$

NA = Nilai Akhir

NKA = Nilai Konversi Akhir

KP = Konstanta Pengali

KP II = Konstanta Pengali (KP) untuk hukuman disiplin yang berbeda dalam 1 (satu) Periode Kinerja

Konstanta Pengali (KP)	Keterangan
1	Tidak pernah dan/atau tidak sedang dan/atau tidak menjalani hukuman disiplin dalam Periode Kinerja
0,8	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin ringan dalam Periode Kinerja
0,7	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin sedang berupa Surat Peringatan II (SP II) dalam Periode Kinerja
0,6	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin sedang berupa Surat Peringatan III (SP III) atau teguran terakhir dalam Periode Kinerja
0,4	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin berat dalam Periode Kinerja
* KP dengan angka 0,8 dan/atau 0,7 dan/atau 0,6 dan/atau 0,4 digunakan 1 (satu) kali untuk hukuman disiplin yang sama meskipun masa hukuman disiplin melewati Periode Kinerja	

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIC INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO

LAMPIRAN VI  
 PERATURAN  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 11 TAHUN 2018  
 TENTANG  
 SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN  
 PEGAWAI  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
 FORMULIR PENILAIAN BAGI PEGAWAI YANG MENJALANI  
 PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DASAR

A. Formulir Penilaian Tugas Pekerjaan (*job assignment*)

DATA		MENTOR	
Nama Pegawai	:	Nama Pegawai	:
NIP	:	NIP	:
Jabatan	:	Jabatan	:
Direktorat/ Biro	:	Direktorat/ Biro	:
Unit Bagian	:	Unit Bagian	:

Aspek Penilaian	Indikator	Persentase Penilaian	Skor (0-100)	Total Nilai
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)=(c)x(d)
Kemampuan Teknis Pekerjaan	Proses kerja yang ditandai dengan kemampuan dalam memahami pelaksanaan tugas secara menyeluruh serta mampu melaksanakan langkah-langkah yang berdampak terhadap kualitas kerja yang optimal	20%		
Waktu Respon	Proses kerja yang ditunjukkan dalam kesiapan serta kesanggupan dalam pelaksanaan tugas yg diberikan secara optimal bagi pencapaian target-target di unit	20%		



	kerja			
Inisiatif	Proses kerja yang dicerminkan dalam kemandirian serta kematangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat dipantau dari cara mempersiapkan hingga melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	20%		
Kerjasama	Proses kerja yang ditandai dengan kemampuan dalam menjaga sinergitas dan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan di antara sesama Pegawai baik di unit kerjanya maupun dengan unit kerja lain	20%		
Ketaatan & Kepatuhan	Mentaati dan mematuhi kewajiban dan larangan yang diatur dalam ketentuan yang berlaku di lingkungan Komisi serta perilaku kesopanan dan kepatutan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan	20%		
NILAI AKHIR				Σ Total Nilai

Catatan:

Mentor,

[ttd]

[Nama]

[Jabatan]

B. Formulir Penilaian Tugas Akhir (*final assignment*)

DATA		PENILAI	
Nama Pegawai	:	Nama Pegawai	:
NIP	:	NIP	:
Jabatan	:	Jabatan	:
Direktorat/ Biro	:	Direktorat/ Biro	:
Unit Bagian	:	Unit Bagian	:

Aspek Penilaian (a)	Indikator (b)	Persentase Penilaian (c)	Skor (0-100) (d)	Total Nilai (e)=(c)x(d)
Penguasaan Materi	Pegawai mampu menjelaskan <i>end to end</i> bisnis proses unit kerja sementara serta mampu menjeaskan keterkaitannya dengan bisnis proses unit kerja lain.	35%		
Orisinalitas	Keaslian dari ide perbaikan bisnis proses/inovasi yang diajukan, serta kompleksitas ide.	25%		
<i>Applicable</i>	Peluang atau kemungkinan penerapan ( <i>implementasi</i> ) ide perbaikan bisnis proses/inovasi;	25%		
<i>Presentation Skill</i>	Pegawai mampu menjelaskan usulan perbaikan bisnis proses/inovasi secara menarik, jelas dan dapat dimengerti	15%		
NILAI AKHIR				Σ Total Nilai

Penilai,  
 [ttd]  
 [Nama]  
 [Jabatan]

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO



LAMPIRAN VII  
 PERATURAN  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 11 TAHUN 2018  
 TENTANG  
 SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN  
 PEGAWAI  
 KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

PENGHITUNGAN PENILAIAN BAGI PEGAWAI YANG MENJALANI  
 PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DASAR

A. Nilai Program Pengembangan Kompetensi Dasar

$$NPD = \{(NTP \times \text{bobot}) + (NTA \times \text{bobot})\} \times KP \times KP \text{ II}$$

- NPD = Nilai Program Pengembangan Kompetensi Dasar
- NTP = Nilai Tugas Pekerjaan (*job assignment*)
- NTA = Nilai Tugas Akhir (*final assignment*)
- KP = Konstanta Pengali
- KP II = Konstanta Pengali (KP) untuk hukuman disiplin yang berbeda dalam 1 (satu) Periode Penilaian

Konstanta Pengali (KP)	Keterangan
1	Tidak pernah dan/atau tidak sedang dan/atau tidak menjalani hukuman disiplin dalam Periode Penilaian
0,8	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin ringan dalam Periode Penilaian
0,7	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin sedang berupa Surat Peringatan II (SP II) dalam Periode Penilaian
0,5	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani

	hukuman disiplin sedang berupa Surat Peringatan III (SP III) atau teguran terakhir dalam Periode Penilaian
0,1	Pernah dan/atau sedang dan/atau masih menjalani hukuman disiplin berat dalam Periode Penilaian
* KP dengan angka 0,8 dan/atau 0,7 dan/atau 0,5 dan/atau 0,1 digunakan 1 (satu) kali untuk hukuman disiplin yang sama meskipun masa hukuman disiplin melewati Periode Penilaian	

B. Nilai Tugas Pekerjaan

$$NTP = \sum (\% \text{ Bobot Aspek} \times \text{Skor})$$

% Bobot Aspek = persentase pada setiap aspek penilaian pada formulir penilaian

% Skor = nilai yang diberikan oleh penilai yaitu angka 0-100

C. Nilai Tugas Akhir

$$NTA = \sum (\% \text{ Bobot Aspek} \times \text{Skor})$$

% Bobot Aspek = persentase pada setiap aspek penilaian pada formulir penilaian

% Skor = nilai yang diberikan oleh penilai yaitu angka 0-100

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO