



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.1945, 2015

LEMSANEG. Prestasi Kerja. Penilaian.

**PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA**

**NOMOR 15 TAHUN 2015**

**TENTANG**

**PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI**

**LEMBAGA SANDI NEGARA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA**

**REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang** :
- a.** bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, menciptakan sistem baru dalam penilaian kerja pegawai negeri sipil yang mendasarkan pada sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil;
  - b.** bahwa ketentuan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, perlu segera diimplementasikan oleh Lembaga Sandi Negara;
  - c.** bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Lembaga Sandi Negara;

- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
2. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4439);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
6. Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2013;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai;
8. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penugasan Anggota

Kepolisian Negara Republik Indonesia di Luar Struktur Organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 25);

9. Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara Nomor OT.001/PERKA.122/2007 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Sandi Negara;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI LEMBAGA SANDI NEGARA.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

**Dalam Peraturan Kepala ini yang dimaksud dengan:**

1. Pegawai Lembaga Sandi Negara yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan anggota Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Lembaga Sandi Negara.
2. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh Pejabat Penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai.
3. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
4. Pegawai yang Dipekerjakan adalah Pegawai Lembaga Sandi Negara yang dipekerjakan pada instansi pemerintah lain.

5. **Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan.**
6. **Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari Pejabat Penilai atau pejabat lain yang ditentukan.**
7. **Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Kepala Lembaga Sandi Negara sebagaimana dimaksud sebagai Pejabat Penilai dan/atau Atasan Pejabat Penilai yang tertinggi di lingkungan Lembaga Sandi Negara.**
8. **Evaluator adalah Pegawai yang diberi tugas/kewenangan dan tanggung jawab untuk melakukan penilaian Perilaku Kerja Pegawai.**
9. **Teman Sejawat adalah Pegawai yang memiliki tingkat jabatan yang sama dengan Pegawai yang dinilai.**
10. **Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah Rencana Kerja Tahunan dan Target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai.**
11. **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.**
12. **Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.**
13. **Rencana Kerja Tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.**
14. **Uraian Jabatan adalah suatu paparan semua tugas jabatan yang merupakan tugas pokok pemangku jabatan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan menggunakan perangkat kerja dalam kondisi tertentu.**
15. **Tugas Jabatan adalah tugas pekerjaan yang wajib dilakukan dalam rangka pelaksanaan fungsi jabatan.**

16. Tugas Tambahan adalah tugas lain atau tugas lain atau tugas-tugas yang ada hubungannya dengan tugas jabatan yang bersangkutan dan tidak ada dalam SKP yang ditetapkan.
17. Kreativitas adalah kemampuan Pegawai untuk menciptakan sesuatu gagasan/metode pekerjaan yang bermanfaat bagi unit kerja, organisasi, atau negara.
18. Unit Kerja adalah Sekretariat Utama, Deputi I, Deputi II, Deputi III, Inspektorat, Sekolah Tinggi Sandi Negara, dan Pusdiklat Lembaga Sandi Negara Republik Indonesia.

## **Pasal 2**

**Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terdiri atas unsur SKP dan Perilaku Kerja.**

## **BAB II**

### **SASARAN KERJA PEGAWAI**

## **Pasal 3**

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a wajib disusun oleh setiap Pegawai berdasarkan Rencana Kerja Tahunan dan Uraian Jabatan.
- (2) Penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai dan memiliki target waktu.
- (3) SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.
- (4) Dalam hal SKP yang disusun oleh Pegawai tidak disetujui oleh Pejabat Penilai maka keputusannya diserahkan kepada Atasan Pejabat Penilai dan bersifat final.
- (5) SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.

- (6) Dalam hal terjadi perpindahan Pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.
- (7) Penetapan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.
- (8) Penetapan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.

#### Pasal 4

- (1) Kewajiban penyusunan SKP dikecualikan bagi:
  - a. Pegawai yang melaksanakan cuti di luar tanggungan negara sebelum batas waktu penyusunan SKP dan kembali bekerja terhitung mulai tanggal 1 (satu) November;
  - b. Pegawai yang dibebastugaskan dari jabatan karena tugas belajar dan kembali bekerja terhitung mulai tanggal 1 November;
  - c. pegawai negeri instansi lain yang dipekerjakan di Lembaga Sandi Negara terhitung mulai tanggal 1 November;
  - d. Pegawai yang diangkat dalam jabatan baru terhitung mulai tanggal 1 November;
  - e. CPNS yang menerima perintah melaksanakan tugas terhitung mulai tanggal 1 (satu) November;
  - f. pegawai honorer

- (2) Pengecualian kewajiban penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, sampai dengan huruf e hanya berlaku pada tahun berjalan.

#### Pasal 5

- (1) Unsur-unsur dalam penyusunan SKP meliputi:
  - a. kegiatan Tugas Jabatan;
  - b. target; dan
  - c. angka kredit.
- (2) Kegiatan Tugas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mengacu RKT yang dibagi habis dari tingkat jabatan yang tertinggi sampai dengan tingkat jabatan yang terendah secara hierarkis:
- (3) Target sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.
- (4) Penilaian Aspek Kualitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disesuaikan dengan kriteria nilai pada Lampiran III Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.
- (5) Angka Kredit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berlaku bagi Pejabat Fungsional Tertentu yang merupakan satuan nilai dari tiap kegiatan dan/atau akumulasi dari beberapa kegiatan yang harus dicapai.

#### Pasal 6

- (1) Batas waktu penyusunan SKP dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Januari setiap tahun berjalan.
- (2) Apabila Pegawai tidak dapat memenuhi batas waktu penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena diangkat dalam jabatan baru, paling lambat 30 hari setelah diangkat dalam jabatan baru harus menyusun SKP.

- (3) Apabila Pegawai tidak dapat memenuhi batas waktu penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena sedang melaksanakan tugas kedinasan, paling lambat 30 hari setelah berakhirnya tugas kedinasan harus menyusun SKP.
- (4) Apabila Pegawai tidak dapat memenuhi batas waktu penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karena sakit, paling lambat 30 hari sejak yang bersangkutan kembali bekerja harus menyusun SKP.

#### Pasal 7

Pegawai yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 8

SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) dapat mengalami perubahan apabila terjadi:

- a. perubahan organisasi yang mengakibatkan adanya perubahan tugas dan fungsi;
- b. perubahan target akibat perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- c. penambahan atau pengurangan pekerjaan Pegawai akibat mutasi, dipekerjakan atau diperbantukan, melaksanakan cuti di luar tanggungan Negara, atau tugas belajar.

#### Pasal 9

SKP yang telah disetujui dan ditetapkan menjadi dasar penilaian bagi Pejabat Penilai dalam jangka waktu 1 tahun berjalan.



### Pasal 10

- (1) Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan Target sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan formula penghitungan realisasi kerja dengan Target sebagaimana tercantum dalam Lampiran V Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.
- (3) Dalam hal realisasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi dari Target maka penilaian SKP capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus).
- (4) Tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini

### Pasal 11

Penilaian SKP bagi Pegawai yang mengalami mutasi jabatan pada tahun berjalan dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata dari nilai SKP jabatan sebelum mutasi dengan nilai SKP jabatan setelah mutasi

### Pasal 12

Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu pegawai, maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya.

**Pasal 13**

Dalam hal Pegawai:

- a. melaksanakan Tugas Tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau Pejabat Penilai yang berkaitan dengan Tugas Jabatan; dan/atau.
- b. menunjukkan Kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan Tugas Jabatan.

**Pasal 14**

- (1) Penilaian Tugas Tambahan dilakukan dengan ketentuan:
  - a. Tugas Tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 1 (satu) sampai 3 (tiga) kegiatan diberi nilai 1 (satu);
  - b. Tugas Tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 4 (empat) sampai 6 (enam) kegiatan diberi nilai 2 (dua); dan
  - c. Tugas Tambahan yang dilakukan dalam 1 (satu) tahun sebanyak 7 (tujuh) kegiatan atau lebih diberi nilai 3 (tiga).
- (2) Penilaian Tugas Tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan surat keterangan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.

**Pasal 15**

- (1) Penilaian Kreativitas dilakukan dengan ketentuan:
  - a. apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi Unit Kerjanya dan dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh kepala Unit Kerja setingkat eselon II, diberi nilai 3 (tiga);

- b. apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasinya serta dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, diberi nilai 6 (enam); dan
  - c. apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi Negara dengan penghargaan yang diberikan oleh Presiden, diberi nilai 12 (dua belas).
- (2) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.

### **BAB III**

#### **PERILAKU KERJA**

##### **Pasal 16**

- (1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b meliputi aspek:
- a. orientasi pelayanan;
  - b. integritas;
  - c. komitmen;
  - d. disiplin;
  - e. kerja sama; dan
  - f. kepemimpinan.
- (2) Aspek Penilaian Perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan memperhatikan sistem nilai Lembaga Sandi Negara.
- (3) Sistem nilai Lembaga Sandi Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Kepala

Lembaga Sandi Negara Nomor 4 Tahun 2011 tentang Visi Misi Lembaga Sandi Negara.

Pasal 17

- (1) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1) dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan metode 360 derajat.
- (2) Penilaian Perilaku Kerja menggunakan metode 360 derajat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Evaluator yang prinsipnya dilakukan dengan menggunakan penilaian dari 1 (satu) orang atasan, 2 (dua) orang teman sejawat dan 1 (satu) orang bawahan.
- (3) Dalam hal Pegawai tidak mempunyai bawahan, maka penilaian perilaku dilakukan oleh 1 (satu) orang atasan dan 3 (tiga) orang teman sejawat.
- (4) Nilai perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:
  - a. 91 – 100 : Sangat Baik
  - b. 76 – 90 : Baik
  - c. 61 – 75 : Cukup
  - d. 51 – 60 : Kurang
  - e. 50 kebawah: Buruk

Pasal 18

- (1) Penentuan Evaluator dilakukan sebagai berikut:
  - a. Bagi Eselon I ditentukan oleh Kepala Lemsaneg atas minimal 50% Evaluator yang ditetapkan berasal dari usulan Pegawai yang dinilai (*Evaluee*);
  - b. Bagi Eselon II ditetapkan oleh pimpinan Unit Eselon I yang bersangkutan atas minimal 50% Evaluator yang ditetapkan berasal dari usulan *Evaluee*; dan

- c. Bagi Eselon III, Eselon IV, Pejabat Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum ditetapkan oleh pimpinan Unit Eselon II yang bersangkutan atas minimal 50% Evaluator yang ditetapkan berasal dari usulan *Evaluee*.
- (2) Apabila Pegawai memiliki teman sejawat kurang dari ketentuan jumlah Evaluator, maka Evaluator-nya diambil dari jabatan yang setara dengan *Evaluee* dari unit kerja Eselon II yang sama.
  - (3) Pembobotan Evaluator untuk Pejabat Struktural dilakukan sebagai berikut:
    - a. Atasan Langsung senilai 60%;
    - b. Teman Sejawat senilai 15%; dan
    - c. Bawahan senilai 25%.
  - (4) Pembobotan Evaluator untuk Pejabat Fungsional Tertentu dan Fungsional Umum dilakukan sebagai berikut:
    - a. Atasan Langsung senilai 60%; dan
    - b. Teman Sejawat senilai 40%.

## BAB IV

### PENILAIAN PRESTASI KERJA

#### Bagian Kesatu

#### Tata Cara Penilaian

#### Pasal 19

- (1) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian Perilaku Kerja.

- (2) Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan Perilaku Kerja 40% (empat puluh persen).

#### Pasal 20

- (1) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun pada akhir tahun.
- (2) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan secara tertulis kepada bagian yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang Kepegawaian.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan pada akhir bulan Desember dan paling lambat pada minggu pertama bulan Januari tahun berikutnya.

#### Pasal 21

Nilai Prestasi Kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 - ke atas : Sangat Baik
- b. 76 - 90 : Baik
- c. 61 - 75 : Cukup
- d. 51 - 60 : Kurang
- e. 50 - ke bawah : Buruk

#### Bagian Kedua

#### Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai

#### Pasal 22

- (1) Pejabat Penilai wajib melakukan penilaian prestasi kerja terhadap setiap Pegawai di lingkungan unit kerjanya.

- (2) Pejabat Penilai yang tidak melaksanakan penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Pasal 23**

Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai Pejabat Penilai dan/atau Atasan Pejabat Penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing.

### **Bagian Ketiga**

#### **Pelaksanaan Penilaian**

### **Pasal 24**

- (1) Hasil penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 diberikan secara langsung oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai yang dinilai sebagaimana tercantum dalam Lampiran VIII Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini.
- (2) Pegawai yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menandatangani serta mengembalikan kepada Pejabat Penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian prestasi kerja.

### **Pasal 25**

Dalam hal Pegawai yang dinilai dan/atau Pejabat Penilai tidak menandatangani hasil penilaian prestasi kerja maka hasil penilaian prestasi kerja ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai.

**Pasal 26**

- (1) Pejabat Penilai wajib menyampaikan hasil penilaian prestasi kerja kepada Atasan Pejabat Penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya penilaian prestasi kerja.
- (2) Hasil penilaian prestasi kerja mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari Atasan Pejabat Penilai.

**Pasal 27**

- (1) Pejabat Penilai berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang Kepegawaian sebagai bahan pembinaan terhadap Pegawai yang dinilai.
- (2) Dalam hal bahan pembinaan karir khusus Pegawai yang statusnya dipekerjakan di Lembaga Sandi Negara, disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di instansi induknya.

**Pasal 28**

- (1) Pegawai yang keberatan atas Penilaian Prestasi Kerja Pejabat Penilai baik sebagian atau keseluruhan, dapat mengajukan keberatan secara tertulis disertai alasannya kepada Atasan Pejabat Penilai secara hierarki paling lama 14 (empat belas) hari kalender sejak hasil Penilaian Prestasi Kerja diterima.
- (2) Atasan Pejabat Penilai berdasarkan keberatan yang diajukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian prestasi kerja yang disampaikan kepadanya.
- (3) Terhadap keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Atasan Pejabat Penilai meminta penjelasan kepada Pejabat Penilai dan Pegawai yang dinilai.



- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Atasan Pejabat Penilai wajib menetapkan hasil Penilaian Prestasi Kerja dan bersifat final.
- (5) Dalam hal terdapat alasan-alasan yang cukup, Atasan Pejabat Penilai dapat melakukan perubahan nilai prestasi kerja pegawai.

## BAB V

### KETENTUAN LAIN-LAIN

#### Pasal 29

Penilaian SKP bagi Pegawai yang sedang menjalani tugas belajar dihitung berdasarkan indeks prestasi kumulatif per semester sebagaimana tercantum dalam Lampiran IX Peraturan Kepala Lembaga Sandi Negara ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

#### Pasal 30

- (1) Pegawai yang sedang tugas belajar hanya dinilai perilakunya oleh Atasan Langsung, tidak dinilai oleh *peer* dan/atau bawahan.
- (2) Mekanisme penilaian perilaku bagi pegawai yang sedang tugas belajar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah sebagai berikut :
  - a. Atasan Langsung memberikan penilaian perilaku dengan mempertimbangkan masukan dari dosen/pengajar/kepala perwakilan di perguruan tinggi/sekolah/kantor perwakilan RI;
  - b. Penilaian perilaku dilakukan dengan memberikan nilai, sesuai kriteria penilaian sebagaimana penilaian perilaku Pegawai yang tercantum pada Pasal 17 ayat (4);
  - c. Nilai Perilaku bagi Pegawai yang sedang tugas belajar digunakan hanya untuk keperluan

perhitungan Nilai Perilaku, tidak untuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.

#### Pasal 31

Penyusunan SKP bagi Pegawai yang menjalani cuti bersalin dan/atau cuti besar harus mempertimbangkan jumlah kegiatan dan target serta waktu.

#### Pasal 32

Penyusunan SKP bagi Pegawai yang menjalani cuti sakit harus disesuaikan dengan sisa waktu dalam tahun berjalan.

#### Pasal 33

Penyusunan SKP bagi Pegawai yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas (Plt.), maka tugas-tugas sebagai Plt. dihitung sebagai tugas tambahan.

#### Pasal 34

Penyusunan SKP bagi Pegawai yang kegiatannya dilakukan dengan tim kerja, maka berlaku ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika kegiatan yang dilakukan merupakan tugas jabatannya, maka dimasukkan ke dalam SKP yang bersangkutan; dan
- b. Jika kegiatannya bukan merupakan tugas jabatannya, maka kinerja yang bersangkutan dinilai sebagai Tugas Tambahan.

#### Pasal 35

Penyusunan SKP bagi Pegawai yang dipekerjakan/diperbantukan, maka penyusunan/penilaiannya dilakukan di tempat yang bersangkutan dipekerjakan/diperbantukan.

**Pasal 36**

Penyusunan SKP bagi CPNS dilakukan terhitung mulai tanggal dikeluarkannya Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas.

**Pasal 37**

Penyusunan SKP bagi Pegawai yang menduduki jabatan rangkap sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka penyusunan SKP yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan struktural.

**BAB IV**

**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 38**

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2016.

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

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 27 November 2015

KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,

ttd.

DJOKO SETIADI

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 23 Desember 2015

DIREKTUR JENDERAL

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA

**LAMPIRAN I  
 PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
 NEGARA  
 NOMOR 15 TAHUN 2015  
 TENTANG  
 PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
 LEMBAGA SANDI NEGARA**

**FORMULIR SKP PEGAWAI**

NO.	I. PEJABAT PENILAI	NO.	II. PEGAWAI YANG DINILAI			
1.	Nama	1.	Nama			
2.	NIP	2.	NIP			
3.	Pangkat/Gol.Ruang	3.	Pangkat/ Gol. Ruang			
4.	Jabatan	4.	Jabatan			
5.	Unit Kerja	5.	Unit Kerja			
NO.	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANTITAS/ OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA (Rp)
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
dst.						

**Pejabat Penilai,**

Nama  
NIP.

Jakarta, .....

**Pegawai yang dinilai,**

Nama  
NIP.

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,**

**DJOKO SETIADI**

**LAMPIRAN II  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
LEMBAGA SANDI NEGARA**

**FORMULIR SKP PEGAWAI  
YANG DITETAPKAN ATASAN PEJABAT PENILAI**

NO.	I. PEJABAT PENILAI		NO.	II. PEGAWAI YANG DINILAI		
1.	Nama		1.	Nama		
2.	NIP		2.	NIP		
3.	Pangkat/Gol.Ruang		3.	Pangkat/ Gol. Ruang		
4.	Jabatan		4.	Jabatan		
5.	Unit Kerja		5.	Unit Kerja		
NO.	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANTITAS/ OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA (Rp)
dst.						

Jakarta, .....

Pejabat Penilai,

Pegawai yang dinilai,

Nama  
NIP.

Nama  
NIP.

Atasan Pejabat Penilai,

Nama  
Nip.

KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,

DJOKO SETIADI

**LAMPIRAN III  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
LEMBAGA SANDI NEGARA**

**TABEL PEDOMAN PENILAIAN SKP PADA ASPEK KUALITAS**

<b>Kriteria Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<b>91 - 100</b>	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan dan revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan
<b>76 - 90</b>	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan
<b>61 - 75</b>	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan
<b>51 - 60</b>	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan
<b>50 ke bawah</b>	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,**

**DJOKO SETIADI**

**LAMPIRAN IV  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
LEMBAGA SANDI NEGARA**

**PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI**

Jangka Waktu Penilaian Januari s.d. 31 Desember

NO.	I. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHI- TUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant / Output	Kual / Mut	Waktu	Biaya (Rp)		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya (Rp)		
dst.													
	II. TUGAS TAMBAHAN												
	a. Tugas Tambaha												
	Kreativitas (**)												
<b>NILAI CAPAIAN SKP</b>													

.....  
**Pejabat Penilai,**

Nama

NIP.

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,**

**DJOKO SETIADI**



LAMPIRAN V  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
LEMBAGA SANDI NEGARA

FORMULA PERHITUNGAN REALISASI KERJA DENGAN TARGET DALAM SKP

Dalam melakukan penilaian, Pejabat Penilai menggunakan formula

a) Aspek Kuantitas dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Penilaian capaian SKP}}{\text{Aspek Kuantitas}} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 100$$

b) Aspek Kualitas dengan rumus perhitungan sebagai berikut

$$\frac{\text{Penilaian capaian SKP}}{\text{Aspek Kualitas}} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100$$

c) Aspek Waktu dengan rumus perhitungan sebagai berikut

1) Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol), penghitungannya menggunakan rumus :

$$\frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 0 \times 100$$

2) Untuk aspek waktu tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan  $\leq 24\%$  diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik, dengan rumus :

$$\frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100$$

3) Untuk aspek waktu tingkat efisiensi  $> 24\%$  diberikan nilai cukup sampai dengan buruk, dengan rumus :

$$76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100 \right) - 100 \right\}$$

4) Untuk menghitung presentasi tingkat efisiensi waktu dari target waktu :

$$100\% - \left[ \frac{\text{Realisasi Waktu (RW)}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100\% \right]$$

d) Aspek Biaya dengan rumus perhitungan sebagai berikut

1) Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol), penghitungannya menggunakan rumus :

$$\frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 0 \times 100$$

2) Untuk aspek biaya tingkat efisiensi yang dapat ditoleransikan  $\leq 24\%$  diberikan nilai baik sampai dengan sangat baik, dengan rumus :

$$\frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100$$

3) Untuk aspek biaya tingkat efisiensi  $> 24\%$  diberikan nilai cukup sampai dengan buruk, dengan rumus :

$$76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya (TB)}} \times 100 \right) - 100 \right\}$$

- 4) Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi biaya dari target biaya :
- $$100\% - \left[ \frac{\text{Realisasi Biaya (RB)}}{\text{Target Biaya}} \times 100\% \right]$$

KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,

DJOKO SETIADI

**LAMPIRAN VI  
 PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
 NEGARA  
 NOMOR 15 TAHUN 2015  
 TENTANG  
 PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
 LEMBAGA SANDI NEGARA**

**SURAT KETERANGAN  
 MELAKSANAKAN TUGAS TAMBAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : .....
- b. NIP : .....
- c. Pangkat/Golongan Ruang : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Unit Kerja : .....
- f. Instansi : .....

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. Nama : .....
- b. NIP : .....
- c. Pangkat/Golongan Ruang : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Unit Kerja : .....
- f. Instansi : .....
- g. Jangka Waktu Penilaian : .....

Telah melaksanakan :

- a. Tugas Tambahan
  - 1.
  - 2.
  - 3. dst.

b. Jumlah tugas tambahan  diberikan nilai 

1	2	3
---	---	---

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan

sebagaimana mestinya.

.....  
**Pejabat Penilai,**

Nama

**NIP.**

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,**

**DJOKO SETIADI**

**LAMPIRAN VII**

**PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA SANDI NEGARA**

**SURAT KETERANGAN  
MENEMUKAN SESUATU YANG BARU (KREATIVITAS)**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : .....
- b. NIP : .....
- c. Pangkat/Golongan Ruang : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Unit Kerja : .....
- f. Instansi : .....

Dengan ini menyatakan bahwa :

- a. Nama : .....
- b. NIP : .....
- c. Pangkat/Golongan Ruang : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Unit Kerja : .....
- f. Instansi : .....
- g. Jangka Waktu Penilaian : .....

Telah menemukan sesuatu yang baru (kreativitas) yang bermanfaat bagi :

a. Unit kerja	Diberikan	Nilai	3
b. Organisasi	Diberikan	Nilai	6
c. Negara	Diberikan	Nilai	12

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....  
Pejabat Penilai,

Nama

NIP.

KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,

DJOKO SETIADI

LAMPIRAN VIII  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
LEMBAGA SANDI NEGARA

**PENILAIAN PRESTASI KERJA  
PEGAWAI SIPIL**

LEMBAGA SANDI NEGARA

JANGKA WAKTU PENILAIAN

BULAN.....s.d. ....

<b>1.</b>	<b>YANG DINILAI</b>			
	<b>N a m a</b>			
	<b>N I P</b>			
	<b>Pangkat, golongan ruang</b>			
	<b>Jabatan / Pekerjaan</b>			
	<b>Unit Organisasi</b>			
<b>2.</b>	<b>PEJABAT PENILAI</b>			
	<b>N a m a</b>			
	<b>NIP</b>			
	<b>Pangkat, golongan ruang</b>			
	<b>Jabatan / Pekerjaan</b>			
	<b>Unit Organisasi</b>			
<b>3.</b>	<b>ATASAN PEJABAT PENILAI</b>			
	<b>N a m a</b>			
	<b>NIP</b>			
	<b>Pangkat, golongan ruang</b>			
	<b>Jabatan / Pekerjaan</b>			
	<b>Unit Organisasi</b>			
<b>4.</b>	<b>UNSUR YANG DINILAI</b>		<b>JUMLAH</b>	
	<b>a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)/ Nilai Prestasi Akademik*) ..... x 60 %</b>			
	<b>b. Perilaku Kerja</b>	<b>Orientasi Pelayanan</b>		
		<b>Integritas</b>		
		<b>Komitmen</b>		
<b>Disiplin</b>				

	<b>Kerjasama</b>		
	<b>Kepemimpinan</b>		
	<b>Jumlah**)</b>		
	<b>Nilai rata - rata ***)</b>		
	<b>Nilai Perilaku Kerja****) .....</b>	<b>x</b>	<b>40 %</b>
<b>Nilai Prestasi Kerja</b>			<b>(.....)</b>
<p><b>5. KEBERATAN DARI PEGAWAI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)</b></p> <p style="text-align: right;">Tanggal, .....</p>			



**6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN**

Tanggal, .....

**7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS  
KEBERATAN**

Tanggal, .....

**8. REKOMENDASI**

**9. DIBUAT TANGGAL, .....**

**PEJABAT PENILAI,**

..... Nama .....

**NIP.**

**10. DITERIMA TANGGAL, .....**

**PEGAWAI  
DINILAI,**

**SIPI**

**YANG**

..... Nama .....

**NIP**

**11. DITERIMA TANGGAL, .....**

**ATASAN PEJABAT YANG MENILAI,**

..... Nama .....

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,**

**DJOKO SETIADI**

**LAMPIRAN IX  
PERATURAN KEPALA LEMBAGA SANDI  
NEGARA  
NOMOR 15 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI  
DI LINGKUNGAN LEMBAGA SANDI NEGARA**

**KONVERSI PENILAIAN SKP  
PEGAWAI TUGAS BELAJAR BERDASARKAN INTERVAL IPK**

<u>IPK</u>	<u>SKP</u>
a) Nilai Maksimum	→ 100
b) Syarat Lulus	→ 76
c) 0	→ 0

Formula interpolasi dalam menghitung SKP pegawai tugas belajar :

a) Apabila IPK lebih rendah dari syarat lulus

$$SKP = \frac{76}{b} \times IPK$$

b) Apabila IPK lebih tinggi daripada syarat lulus

$$SKP = \left\{ 76 + \left( \frac{(100 - 76)}{a - b} \times (IPK - b) \right) \right\}$$

Dengan Nilai Maksimum (a) adalah 4 atau 5 sesuai dengan penerapan lembaga pendidikan masing-masing, dan Nilai Minimum (b) untuk level pendidikan Strata 1 (S1) adalah 2,75 sedangkan untuk level pendidikan Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3) adalah 3.

Nilai perilaku bagi pe

gawai tugas belajar diberikan oleh atasan langsung yang bersangkutan dengan pertimbangan nilai dari lembaga pendidikannya.

**KEPALA LEMBAGA SANDI NEGARA,**

**DJOKO SETIADI**