



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.215, 2017

KEMEN-KP. Penilaian Kinerja PNS. Pedoman.

## PERATURAN

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 5/PERMEN-KP/2017

## TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, perlu pedoman penilaian kinerja pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Berita Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006

- Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
  4. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
  5. Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2015 tentang Kementerian Kelautan dan Perikanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 111);
  6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
  7. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 23/PERMEN-KP/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1227);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN.

Pasal 1

Menetapkan Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan tercantum dalam Lampiran, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan acuan bagi seluruh unit kerja eselon I di lingkungan

Kementerian Kelautan dan Perikanan dalam melakukan penilaian kinerja.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 27 Januari 2017

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SUSI PUDJIASTUTI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 2 Februari 2017

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI KELAUTAN DAN  
PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 5/PERMEN-KP/2016  
TENTANG  
PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN  
KELAUTAN DAN PERIKANAN

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan secara berkala diperlukan untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi penilaian kinerja harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan kebijakan pembinaan, karier Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Guna melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, perlu disusun pedoman penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan.

B. Ruang Lingkup:

1. Penilaian Kinerja;
2. Penggunaan Hasil Penilaian Kinerja; dan
3. Pelaporan, Monitoring, dan Evaluasi.

C. Tujuan

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan dilakukan dengan tujuan:

1. mendapatkan informasi kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan sesuai dengan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi; dan
2. teridentifikasinya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki kategori baik, cukup, dan kurang dalam melaksanakan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.

D. Pengertian:

1. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.
2. Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu proses untuk mendapatkan informasi kinerja pegawai sesuai dengan kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pejabat Penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai.
5. Kalibrasi adalah proses peneraan hasil penilaian kinerja oleh atasan Pejabat Penilai secara berjenjang.
6. Formula Distribusi Kinerja adalah rumusan prosentase penyebaran pegawai berdasarkan perhitungan tertentu untuk mendukung sistem merit.

7. Kementerian adalah Kementerian Kelautan dan Perikanan.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Menteri Kelautan dan Perikanan.

## BAB II PENILAIAN KINERJA

### A. PNS yang Dinilai

Pedoman Penilaian Kinerja PNS di Lingkungan Kementerian berlaku untuk PNS yang melaksanakan tugas di Lingkungan Kementerian baik pusat maupun unit pelaksana teknis (UPT), termasuk PNS yang sedang melaksanakan Tugas Belajar.

Sedangkan PNS Kementerian yang berstatus dipekerjakan/diperbantukan di kementerian/lembaga lain, termasuk PNS Kementerian yang diperbantukan di Badan Pengusahaan Batam, penilaian dilakukan oleh atasan langsung di kementerian/lembaga pengguna dan hasilnya disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Adapun PNS yang dinilai adalah PNS yang paling sedikit 6 (enam) bulan telah bekerja pada jabatan yang dinilai. Apabila PNS yang dinilai belum bekerja selama 6 (enam) bulan, maka penilaian kinerja pada jabatan PNS sebelumnya dapat dijadikan sebagai sumber penilaian kinerja.

### B. Pejabat Penilai

Penilaian kinerja PNS di lingkungan Kementerian, baik pusat maupun UPT, dilakukan oleh atasan langsung dan selanjutnya dikalibrasi mulai dari tingkat Pengawas, Administrator, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama hingga tingkat Pimpinan Unit Kerja Tertinggi di unit kerja eselon I Kementerian.

Adapun pejabat yang berwenang untuk memberi penilaian kinerja PNS adalah pejabat yang telah menjabat di unit kerjanya paling sedikit 6 (enam) bulan. Apabila pejabat yang berwenang memberi penilaian belum menduduki jabatan selama 6 (enam) bulan, maka pejabat tersebut dapat melakukan penilaian kinerja PNS dengan meminta pertimbangan dari pejabat sebelumnya atau atasan pejabat penilai sebelumnya.

### C. Tata Cara/Proses Penilaian

Penilaian kinerja PNS di lingkungan Kementerian dilakukan berdasarkan sumber data sebagai berikut:

1. Lembar penilaian kinerja yang diisi oleh Pejabat Penilai, dengan menggunakan formulir penilaian kinerja; dan/atau
2. Penilaian Kinerja Individu (SKP dan Perilaku).

Apabila sumber data menggunakan penilaian kinerja individu, maka penilaian kinerja menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang dikonversi dengan penilaian kinerja sebagaimana tercantum dalam Tabel Konversi.

Tabel Konversi

PP 46/2011		Konversi Penilaian Kinerja			
Kriteria Penilaian Kinerja	Skor	Konversi Awal		Konversi KKP	
		Konversi yang Disarankan	Standar untuk Mendukung Pemerintahan Berkinerja Tinggi	Kriteria Penilaian Kinerja di lingkungan Kementerian	Prosentasi Distribusi yang Disarankan
Sangat Baik	91 ke atas	Baik	Baik	100 ke atas	≤ 21 %
Baik	76-90	Cukup	Cukup	81-99	± 67 %
Cukup	61-75	Cukup			
Kurang	51-60	Kurang	Kurang	80 ke bawah	± 12 %
Buruk	50 ke bawah	Kurang			

Berdasarkan penilaian kinerja PNS selanjutnya dilakukan Kalibrasi dengan tahapan sebagai berikut:

1. Atasan Pejabat Penilai melakukan penilaian kembali kinerja bagi setiap PNS yang dinilai;
2. Hasil penilaian kinerja dikumpulkan untuk dilakukan kalibrasi sampai mempunyai formulasi distribusi penilaian kinerja seperti tabel konversi pada bagian prosentasi distribusi yang disarankan;
3. Proses pada angka 2 di atas, diteruskan secara berjenjang sampai kepada unit kerja tertinggi di setiap unit kerja eselon I;
4. Distribusi jumlah pegawai pada setiap jenjang ditetapkan sesuai dengan prosentase dalam Tabel Konversi;
5. Penilaian kinerja dituangkan dalam formulir penilaian kinerja.



Formulir Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja

**RAHASIA**

**Nama Pegawai** : .....  
.....

**Pejabat Penilai** : ..... **Tanda-tangan** : .....  
..... **Pejabat Penilai** .....

**Tanggal** : ..... **Alamat Email** : .....  
**Laporan** ..... .....

**Rangking** : ..... **dari No. HP Pejabat** : .....  
**Pegawai** ..... **Penilai** .....

**1. Rangkuman hasil kerja (Isi dengan BAIK/CUKUP/KURANG)\*:**

**2. Rangkuman Prestasi atau kontribusi yang diberikan pada unit kerja /organisasi:**

**3. Rangkuman area yang memerlukan peningkatan:**

**Cara pengisian:**

1. Diisi rangkuman hasil kerja yang telah dicapai oleh pejabat di atas dengan membandingkan apa yang telah dilakukannya selama setahun terakhir dengan kriteria yang telah ditetapkan (misalnya tugas dan fungsi, *Key Performance Indicator*, tugas pribadi, dll).
2. Diisi presentasi atau kontribusi dari yang bersangkutan terhadap unit kerja dan organisasi; dan
3. Diisi area-area yang memerlukan peningkatan dari yang bersangkutan.

#### D. Kategori Penilaian

Penilaian kinerja PNS dengan kategori sebagai berikut:

1. baik, yaitu PNS yang kinerjanya melampaui kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan yang ditetapkan organisasi;
2. cukup, yaitu PNS yang kinerjanya memenuhi kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan yang ditetapkan organisasi; dan
3. kurang, yaitu PNS yang kinerjanya tidak memenuhi kontrak kinerja dan/atau tugas dan fungsi jabatan yang ditetapkan organisasi.

#### E. Jangka waktu penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dilakukan paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun, yaitu pada bulan Juni dan bulan Desember, atau dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

BAB III  
PENGUNAAN HASIL PENILAIAN KINERJA

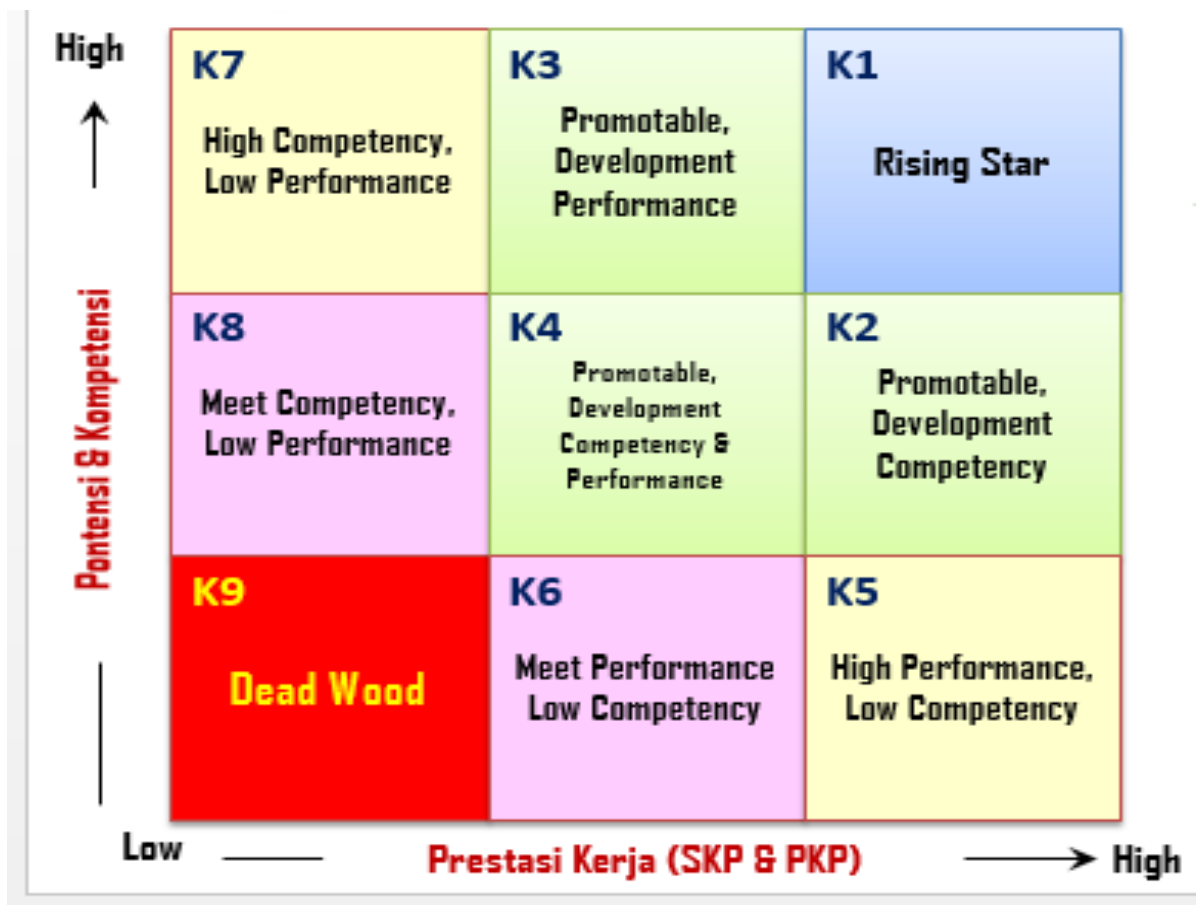
A. Pemanfaatan/Penggunaan Hasil Penilaian

Hasil penilaian kinerja PNS dapat digunakan/dimanfaatkan untuk:

1. memetakan ke dalam Matriks Talenta sesuai dengan formula distribusi kinerja;
2. pertimbangan dalam penataan PNS, antara lain pertimbangan penempatan, mutasi/rotasi, pengembangan, dan promosi;
3. pertimbangan dalam pemberian penghargaan/remunerasi bagi pegawai; dan
4. pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja organisasi secara berjenjang dari unit kerja terendah sampai unit kerja tertinggi di tingkat eselon I.

B. Matrik Talenta

Matrik Talenta terdiri dari 9 (Sembilan) kuadran sebagai berikut:



### C. Formula Distribusi Kinerja

Formula distribusi kinerja yang direkomendasikan untuk mendukung sistem merit, sebagai berikut:

1. prosentase distribusi bagi PNS pada kategori kinerja baik adalah maksimum 21% dari keseluruhan jumlah PNS yang dinilai;
2. prosentase distribusi bagi PNS pada kategori kinerja cukup adalah  $\pm$  67% dari keseluruhan jumlah PNS yang dinilai; dan
3. prosentase distribusi bagi PNS pada kategori kinerja kurang adalah  $\pm$  12% dari keseluruhan jumlah PNS yang dinilai.

## BAB IV

### PELAPORAN, MONITORING, DAN EVALUASI

#### A. Pelaporan

Setiap pimpinan unit kerja menyampaikan hasil penilaian kinerja secara berjenjang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Sekretaris Jenderal.

#### B. Monitoring dan evaluasi

1. Setiap pimpinan unit kerja eselon I melakukan monitoring dan evaluasi di unit kerjanya guna menjamin terselenggaranya proses penilaian kinerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
2. Kepala biro yang mempunyai tugas di bidang kepegawaian melakukan koordinasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pendokumentasian penilaian kinerja yang disampaikan oleh pimpinan unit kerja eselon I.

BAB V  
PENUTUP

Peraturan Menteri ini merupakan pedoman dalam pelaksanaan penilaian kinerja PNS di lingkungan Kementerian guna mendukung penerapan sistem merit guna mewujudkan PNS yang profesional, akuntabel, dan berintegritas.

MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SUSI PUDJIASTUTI