



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.923, 2014

KEMENHAN. Prestasi Kerja. Penilaian.

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2014
TENTANG
PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN
PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan dan Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang bertugas dilingkungan Kementerian Pertahanan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja perlu dilakukan penilaian prestasi kerja;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang penilaian prestasi kerja pegawai Kementerian Pertahanan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2010 tentang Administrasi Prajurit Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010

Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5120);

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 Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 469);
5. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 01 Tahun 2011 tentang Susunan dan Tata Kerja Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 23);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Pegawai Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Pegawai Kemhan adalah PNS Kemhan dan Prajurit TNI yang ditugaskan di Kemhan.
2. Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan selanjutnya disingkat PNS Kemhan adalah PNS yang bekerja atau ditugaskan di lingkungan Kementerian Pertahanan, Mabes TNI dan Angkatan yang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentiannya merupakan kewenangan Menteri Pertahanan.
3. Prajurit TNI adalah prajurit yang berdinast di Kementerian Pertahanan.
4. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kemhan adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Kemhan.
5. Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Kemhan pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

6. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Pegawai Kemhan.
7. 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.
8. Pejabat Penilai adalah atasan langsung Pegawai Kemhan yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural EselonV atau pejabat lain yang ditentukan.
9. Atasan Pejabat Penilai adalah atasan langsung dari pejabat penilai.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat yang memiliki wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Kemhan, yang dijabat oleh Menteri Pertahanan.
11. Pembinaan adalah segala usaha, pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengerahan dan penggunaan serta pengendalian sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.
12. Karier adalah perkembangan dan kemajuan yang terbuka bagi Pegawai Kemhan dalam mendapatkan kedudukan tertentu, kenaikan pangkat, kesempatan masuk pendidikan dan pemindahan dan giliran penugasan.
13. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab dan wewenang dalam susunan organisasi.
14. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Kemhan dan Prajurit TNI dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi di Kemhan, Mabes TNI dan Angkatan.
15. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukan tugas dan tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai Kemhan dalam satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Pasal 2

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kemhan bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Kemhan yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada Sistem Prestasi Kerja.

Pasal 3

Penilaian Prestasi Kerja dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;

- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Pasal 4

- (1) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kemhan terdiri atas unsur:
 - a. SKP; dan
 - b. perilaku kerja.
- (2) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Prajurit TNI berlaku unsur SKP dan Daftar Penilaian.

BAB II

SASARAN KERJA PEGAWAI

Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai Kemhan wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a berdasarkan Rencana Kerja Tahunan instansi dengan ketentuan:
 - a. memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
 - b. disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai.
 - c. ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
- (2) Dalam hal SKP yang disusun oleh Pegawai Kemhan tidak disetujui oleh Pejabat Penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan Pejabat Penilai dan bersifat final.
- (3) Dalam hal terjadi perpindahan Pegawai Kemhan setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.
- (4) SKP yang disusun oleh prajurit TNI dilingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijadikan salah satu pendukung penilaian Dapen TNI.
- (5) Formulir SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum pada Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 6

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

Pasal 7

- (1) SKP yang telah disetujui dan ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf c menjadi dasar penilaian bagi Pejabat Penilai.
- (2) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu; dan
 - d. biaya.
- (3) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas dan waktu sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.
- (4) Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi aspek biaya.
- (5) Berdasarkan aspek sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setiap unit organisasi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan.

Pasal 8

- (1) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target.
- (2) Dalam hal realisasi kerja melebihi dari target maka penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus).

Pasal 9

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

Pasal 10

Dalam hal Pegawai Kemhan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan dan/atau menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan, hasil penilaian menjadi bagian dari penilaian capaian SKP.

Pasal 11

Penyusunan SKP sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) bagi pejabat fungsional tertentu diatur sebagaimana tercantum pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini

BAB III
PERILAKU KERJA

Pasal 12

- (1) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerja sama; dan
 - f. kepemimpinan
- (2) Penilaian aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi Pegawai Kemhanyang menduduki jabatan struktural.

Pasal 13

- (1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Pegawai Kemhansesuai kriteria sebagaimana tercantum pada lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja Pegawai Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan satuan kerja masing-masing.
- (3) Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

BAB IV

PENILAIAN

Bagian Kesatu

Tata Cara

Pasal 14

- (1) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) 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 15

- (1) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Pasal 16

Tata cara penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15 tercantum pada Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Kedua

Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai

Pasal 17

- (1) Pejabat Penilai wajib melakukan Penilaian Prestasi Kerja terhadap bawahandi 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.
- (3) Dalam hal Pegawai Kemhan yang dinilai dan/atau pejabat penilai tidak menandatangani hasil Penilaian Prestasi Kerja maka hasil penilaian prestasi kerja ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai.

Pasal 18

Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai PejabatPenilai dan/atau atasan Pejabat Penilai yang tertinggi di Kementerian Pertahanan

Bagian Ketiga

Pelaksanaan Penilaian

Pasal 19

- (1) Hasil Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14diberikan secara langsung oleh Pejabat Penilai kepada Pegawai Kemhanyang dinilai.
- (2) Pegawai Kemhan 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 20

- (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 21

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 Kemhan yang dinilai.

Bagian Keempat

Keberatan Hasil Penilaian

Pasal 22

- (1) Dalam hal Pegawai Kemhanyang dinilai keberatan atas hasil penilaian maka Pegawai Kemhanyang dinilai dapat mengajukan keberatandisertai dengan alasan-alasannya kepada Atasan Pejabat Penilai secara hierarki paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima hasil Penilaian Prestasi Kerja.
- (2) Atasan Pejabat Penilai berdasarkan keberatan yang diajukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memeriksa dengan saksama 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 Kemhanyang dinilai.
- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), atasan pejabat penilai wajib menetapkan hasil Penilaian Prestasi Kerja dan bersifat final.

BAB V

KETENTUAN LAIN

Pasal 23

Ketentuan dalam Peraturan Menteri ini berlaku juga bagi Calon PNS Kemhan.

Pasal24

Penilaian Prestasi Kerja bagi Pegawai Kemhanyang diangkat sebagai pejabat negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstruktural dan tidak diberhentikan dari jabatan organiknya dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan berdasarkan bahan dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Pasal 25

- (1) Penilaian Prestasi Kerja bagi Pegawai Kemhanyang sedang menjalankan tugas belajar di dalam negeri dilakukan oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi atau sekolah yang bersangkutan.
- (2) Penilaian Prestasi Kerja bagi Pegawai Kemhan yang menjalankan tugas belajar di luar negeri dilakukan oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi atau sekolah melalui Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Negara yang bersangkutan.
- (3) Pegawai Kemhan yang sedang menjalankan tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari kewajiban menyusun SKP.
- (4) Formulir Penilaian Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum pada Lampiran V yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 26

- (1) Dalam hal Pegawai Kemhan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan/anggota lembaga non struktural dan diberhentikan dari jabatan organiknya, cuti diluar tanggungan Negara, masa persiapan pensiun, diberhentikan sementara, dikecualikan dari kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- (2) Bagi Pegawai Kemhanyang melakukan tugas belajar dan diperbantukan/dipekerjakan pada Negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh Pemerintah dikecualikan dari kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1).

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan berlaku surut hingga tanggal 1 Januari 2014.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Juni 2014
MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

PURNOMO YUSGIANTORO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 Juli 2014
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

AMIR SYAMSUDIN

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIKINDONESIA
NOMOR TAHUN 2014
TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN PERTAHANAN

SASARAN KERJA PEGAWAI

Periode Penilaian : Januari - Desember 2014

I. PEJABAT PENILAI				II. PEJABAT YANG DINILAI							
No.				No.							
1.	Nama				1.	Nama	Brigjen TNI Sumardi				
2.	NIP				2.	NIP					
3.	Pangkat/Gol.Ruang				3.	Pangkat/Gol.Ruang					
4.	Jabatan	Sekretaris Jenderal			4.	Jabatan	Kepala Biro Kepegawaian				
5.	Unit Kerja	Sekretariat Jenderal			5.	Unit Kerja	Biro Kepegawaian				
III. SASARAN STRATEGIK		Indikator		Satuan	TARGET		AK	REALISASI		Perhitungan	Nilai Capaian SKP
1	2	3	6	Σ	Keterangan	12	Σ	Keterangan	17	18	
A	Terumuskannya berbagai kebijakan mengenai pembinaan pegawai Kemhan	Kuantitas	Jumlah peraturan yang dibuat	Berkas						
		Kualitas	-								
		Waktu	-			Per Des 2014					
B	Tergelarnya sistem CAT di lingkungan Kemhan, Mabes TNI dan Angkatan	Kuantitas	Jumlah panitia daerah	Lokasi	35						
		Kualitas	Tingkat operasional sistem	%	100						
		Waktu	Jadwal pembangunan sistem	Bulan	9	Per Jan 2014					
C	Memiliki peta potensi dan kompetensi pegawai yang akurat	Kuantitas	Jumlah pegawai yang dipetakan potensi dan kompetensinya	Orang	500	Minimal					
		Kualitas	Tingkat akurasi pemetaan	%	98						
		Waktu	-			Per Des 2014					
D	Proses administrasi pendidikan formal & ujian dinas yang obyektif dan transparan	Kuantitas	Ketersediaan piranti lunak	Paket	3						
		Kualitas	Tingkat kesesuaian yang terstandarisasi	%	100						
		Waktu	-			Per Des 2014					
E	Proses pengadaan PNS transparan dan obyektif	Kuantitas	-								
		Kualitas	Tingkat kesesuaian formasi dengan kualifikasi pendidikan	%	100						
		Waktu	-			Per Des 2014					
F	Proses pengembangan pendidikan berbasis kompetensi dan terintegrasi	Kuantitas	Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat berbasis kompetensi	Orang	?						
		Kualitas	Tingkat kesesuaian Diklat dengan output	%	100						
		Waktu	-			Per Des 2014					

G	Proses mutasi dan karir pegawai yang transparan, obyektif dan akuntabel	Kuan-titas	-									
		Kua-litas	Tepat waktu dan sasaran	%	100							
		Waktu	-			Per Des 2014						
H	Pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas jabatannya	Kuan-titas	Prosentase pegawai yang telah mengikuti diklat kompetensi	%							
		Kua-litas	-									
		Waktu	-			Per Des 2014						
I	Pegawai memiliki tingkat etos kerja yang tinggi	Kuan-titas	Prosentase pegawai yang telah mengikuti Diklat Bela Negara	%								
		Kua-litas	Tingkat pelanggaran disiplin kerja	%								
		Waktu	-			Per Des 2014						
J	PNS Kemhan & TNI yang sejahtera jasmani maupun rohani	Kuan-titas										
		Kua-litas										
		Waktu										

Jakarta, Januari 2014

Pejabat Penilai,

Pejabat Yang Dinilai,

NIP.....

NIP.....

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

PURNOMO YUSGANTORO

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 23 TAHUN 2014
TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN PERTAHANAN

NO.	KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			AK	REALISASI			PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP		
			Kuant/ Output	Kual/ mutu	Waktu		Biaya (Rp)	Kuant/ output	Kual/ Mutu			Waktu	Biaya
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Unsur Utama												
1.	Melaksanakan perkuliahan (setiap 10 SKS pertama AK 1)	2	20 SKS	100	12 bln	-	2	20 SKS	98	12 bln	-	274	91.33
2.	Membimbing seminar mahasiswa (setiap semester AK 1)	2	2 semester	100	12 bln	-	2	2 semester	99	12 bln	-	275	91.67
3.	Membimbing kuliah kerjanya (setiap semester AK 1)	2	2 semester	100	12 bln	-	2	2 semester	99	12 bln	-	275	91.67
4.	Membimbing tesis (setiap semester AK 1)	12	4 bimbingan	100	12 bln	-	12	4 bimbingan	95	12 bln	-	271	90.33
5.	Sebagai penguji pada ujian akhir sebagai anggota (setiap kegiatan AK 0,5)	1	2 kegiatan	100	12 bln	-	1	2 kegiatan	90	12 bln	-	266	88.67
6.	Melaksanakan datasering (setiap semester AK 2)	10	2 semester	100	12 bln	-	10	2 semester	96	12 bln	-	272	90.67
7.	Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan (setiap semester AK 2)	4	2 semester	100	12 bln	-	4	2 semester	98	12 bln	-	274	91.33

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
8.	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat (setiap semester AK 3)	6	2 semester	100	12 bln	-	6	2 semester	97	12 bln	-	273	91
9.	Unsur Penunjang Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan perguruan tinggi (sebagai wakil ketua AK 2)	2	1 laporan	100	12 bln	-	2	1 laporan	99	12 bln	-	275	91.67
	Jumlah	41					41						
	III. Tugas Tambahan dan kreatifitas												
	a. Tugas tambahan												
	b. Kreatifitas												
NILAI CAPAIAN SKP													90,93 (Baik)

Pejabat Penilai

.....

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

PURNOMO YUSGIANTORO

LAMPIRAN III

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 23 TAHUN 2014

TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN PERTAHANAN

KRITERIA PENILAIAN UNSUR PERILAKU KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMHAN

NO.	ASPEK YANG DINILAI	URAIAN	NILAI	
			ANGKA	SEBUTAN
1	2	3	4	5
1.	Orientasi Pelayanan	1. Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	91 – 100	Sangat baik
		2. Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	76 - 90	Baik
		3. Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	61 – 75	Cukup
		4. Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	51 – 60	Kurang
		5. Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi	50 ke bawah	Buruk
2.	Integritas	1. Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukanya	91 – 100	Sangat baik
		2. Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur,	76 – 90	Baik

			ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.		
		3.	Adakalanya dalam melaksanakan tugas bersikap cukup jujur, cukup ikhlas, dan kadang-kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	61 – 75	Cukup
		4.	Kurang jujur, kurang ikhlas dalam melaksanakan tugas, dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya	51 – 60	Kurang
		5.	Tidak pernah jujur, tidak ikhlas dalam menyelesaikan tugas, dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.	50 ke bawah	Buruk
3.	Komitmen	1.	Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI, Bhinneka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.	91– 100	Sangat baik
		2.	Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan	76 - 90	Baik

		<p>pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.</p>		
		<p>3. Adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.</p>	61 – 75	Cukup
		<p>4. Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhinneka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakankepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja</p>	51 – 60	Kurang
		<p>5. Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indoensia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhinneka Tunggal Ika dan rencana-rencana pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi dan</p>	50 ke bawah	Buruk

			tanggung jawabnya sebagai unsur aparaturnegara terhadap organisasi tempat dimana ia bekerja.		
4.	Disiplin	1.	Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.	91 – 100	Sangat baik
		2.	Pada umumnya mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan baik.	76 – 90	Baik
		3.	Adakalanya mentaati peraturan perundang-undangan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan cukup baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.	61 – 75	Cukup
		4.	Kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa kurang tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.	51 – 60	Kurang
		5.	Tidak pernah mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab,	50 ke bawah	Buruk

			mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat masuk kerja dan lebih cepat pulang dari ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah lebih dari 31 (tiga puluh satu) hari kerja.		
5.	Kerjasama	1.	Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	91 – 100	Sangat baik
		2.	Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	76 – 90	Baik
		3.	Adakalanya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama	61 – 75	Cukup
		4.	Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.	51 – 60	Kurang
		5.	Tidak pernah mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi serta tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang diambil	50 ke bawah	Buruk

			secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.		
6.	Kepemimpinan	1.	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	91 – 100	Sangat Baik
		2.	Pada umumnya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	76 – 90	Baik
		3.	Adakalanya bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan, cukup mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta cukup mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta cukup mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	61 – 75	Cukup
		4.	Kurang bertindak tegas dan terkadang memihak, kurang mampu memberikan teladan yang baik, kurang mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kurang mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta kurang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	51 – 60	Kurang

		5.	Tidak pernah mampu bertindak tegas dan memihak, tidak memberikan teladan yang baik, tidak mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tidak mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	50 ke bawah	Buruk
--	--	----	---	-------------	-------

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

PURNOMO YUSGIANTORO

LAMPIRAN IV
 PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 23 TAHUN 2014
 TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
 KEMENTERIAN PERTAHANAN

TATA CARA PENILAIAN

- a. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja
 b. Bobot nilai unsur SKP adalah 60% dan perilaku kerja 40%

UNSUR YANG DINILAI			
a. Sasaran kerja Pegawai (SKP) 86 x 60%			51.60
b. Perilaku kerja	1. Orientasi Pelayanan	90	Baik
	2. Integritas	90	Baik
	3. Komitmen	90	Baik
	4. Disiplin	90	Baik
	5. Kerjasama	90	Baik
	6. Kepemimpinan	-	-
	7. Jumlah	450	-
	8. Nilai rata-rata	90	-
	9. Nilai Perilaku Kerja 90 x 40%		
Nilai Prestasi Kerja			87.60 (baik)
KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)			
Tanggal			

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

PURNOMO YUSGIANTORO

LAMPIRAN V
 PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 23 TAHUN 2014
 TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
 KEMENTERIAN PERTAHANAN

FORMULIR PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI

1.	YANG DINILAI	
	a. Nama	
	b. NIP/NRP	
	c. Pangkat, Golongan ruang	
	d. Jabatan/Pekerjaan	
	e. Unit Organisasi	
2.	PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	
	b. NIP/NRP	
	c. Pangkat, Golongan ruang	
	d. Jabatan/Pekerjaan	
	e. Unit Organisasi	
3.	ATASAN PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	
	b. NIP	
	c. Pangkat, Golongan ruang	
	d. Jabatan/Pekerjaan	
	e. Unit Organisasi	

4.	UNSUR YANG DINILAI	JUMLAH																									
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)/ Nilai Prestasi Akademik*) x 60%																									
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="300 448 587 515" rowspan="8">b. Perilaku Kerja</td> <td data-bbox="587 448 933 515">1. Orientasi Pelayanan</td> <td data-bbox="933 448 1053 515"></td> <td data-bbox="1053 448 1173 515"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 515 933 571">2. Integritas</td> <td data-bbox="933 515 1053 571"></td> <td data-bbox="1053 515 1173 571"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 571 933 627">3. Komitmen</td> <td data-bbox="933 571 1053 627"></td> <td data-bbox="1053 571 1173 627"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 627 933 683">4. Disiplin</td> <td data-bbox="933 627 1053 683"></td> <td data-bbox="1053 627 1173 683"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 683 933 739">5. Kerjasama</td> <td data-bbox="933 683 1053 739"></td> <td data-bbox="1053 683 1173 739"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 739 933 795">6. Kepemimpinan</td> <td data-bbox="933 739 1053 795"></td> <td data-bbox="1053 739 1173 795"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 795 933 851">Jumlah**)</td> <td data-bbox="933 795 1053 851"></td> <td data-bbox="1053 795 1173 851"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="587 851 933 907">Nilai Rata-Rata</td> <td data-bbox="933 851 1053 907"></td> <td data-bbox="1053 851 1173 907"></td> </tr> </table>	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan			2. Integritas			3. Komitmen			4. Disiplin			5. Kerjasama			6. Kepemimpinan			Jumlah**)			Nilai Rata-Rata			
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan																										
	2. Integritas																										
	3. Komitmen																										
	4. Disiplin																										
	5. Kerjasama																										
	6. Kepemimpinan																										
	Jumlah**)																										
	Nilai Rata-Rata																										
	Nilai perilaku kerja***)..... x 40%																										
	NILAI PRESTASI KERJA (.....)																									
<p>5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)</p> <p style="text-align: right;">Tanggal,</p>																											

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

PURNOMO YUSGIANTORO