

PETUNJUK TEKNIS
PENILAIAN ASN BERPRESTASI/BERKINERJA
TERBAIK MELALUI SISTEM PENILAIAN
INSTRUMEN KINERJA
“SI PETRUK”.

A. LATAR BELAKANG

Penilaian kinerja yang menjadi salah satu unsur pengembangan karier seperti yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menjadi dasar kuat dalam proses pelaksanaan kegiatan tersebut.

Melalui sub bidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur proses pemberian TPP yang sudah berbasis kinerja melalui aplikasi, akan ditindaklanjuti dengan pelaksanaan pemberian reward terhadap pegawai yang memiliki kinerja terbaik pada setiap organisasi perangkat daerah.

Sebagai salah satu tugas dari Pendidikan Kepelatihan Pengawas, maka akan dilaksanakan aksi perubahan berkaitan dengan penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara melalui sistem yang sangat sederhana sebagai bentuk terobosan awal dalam memberikan penilaian kepada pegawai terbaik di masing-masing organisasi perangkat daerah yaitu melalui **Sistem Penilaian Instrumen Kinerja (SI PETRUK)**.

Melalui sistem tersebut diharapkan akan didapatkan pegawai-pegawai yang memenuhi kriteria berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dan mampu menjadi *role model* bagi organisasi perangkat daerahnya.

B. SISTEM PENILAIAN INSTRUMEN KINERJA (SI PETRUK)

Merupakan alat ukur sederhana yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap Aparatur Sipil Negara dengan melalui beberapa indikator tertentu, yang dalam pelaksanaan penilaiannya dilakukan *by system* yang

menjadi bagian dari Sistem Layanan Kepegawaian (SILKa) pada BKPPD Balangan.

C. PENJELASAN MENU PADA SI PETRUK

Menu yang ada dalam sistem ini merupakan bagian dari indikator yang ada pada aplikasi e-Kinerja dan e-Perilaku yang dikombinasi dengan penilaian secara langsung yang dilakukan oleh Pejabat yang berwenang dalam hal ini Kepala SKPD.

1. Nilai e-Kinerja

Merupakan hasil penilaian atasan langsung yang dilaksanakan setiap bulannya melalui aplikasi e-Kinerja BKN berdasarkan laporan yang diinput berdasarkan kegiatan harian yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai yang wajib e-Kinerja sebagai indikator pembayaran tambahan penghasilan pegawai (TPP).

2. Disiplin (Tingkat Kehadiran)

Merupakan hasil rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai yang dilakukan oleh sub bagian umum dan kepegawaian dan menjadi indikator pembayaran tambahan penghasilan pegawai (TPP).

3. Inovasi atau Lainnya

Suatu bentuk perubahan yang dilakukan, memiliki nilai kebaruan melalui suatu perencanaan yang matang untuk mencapai tujuan tertentu. Inovasi dalam hal ini berkaitan dengan perubahan dalam pekerjaan dalam lingkup tertentu baik secara manual maupun berbentuk aplikasi dimana kemanfaatannya dapat dirasakan oleh lingkungan SKPDnya atau masyarakat secara umum (publik). Selain berkaitan dengan inovasi bentuk lainnya yang bisa dimasukkan dalam penilaian melalui sistem ini adalah khususnya bagi Jabatan Fungsional Tertentu yang memiliki prestasi tingkat regional ataupun nasional sesuai dengan jabatannya.

4. Penilaian Perilaku (Aplikasi e-Perilaku 360°)

Merupakan penilaian yang dilaksanakan dengan melibatkan beberapa orang dengan jenjang jabatan yang berbeda antara lain atasan langsung, *peer* (teman sejawat), dan bawahan dengan menilai *by system (e-perilaku 360°)* yang dilakukan dengan memberikan jawaban seperti kuesioner dari setiap unsur penilaian yang diberikan, sehingga hasil akhirnya didapatkan nilai perilaku pegawai yang bersangkutan dari

rata-rata penilaian dari mereka yang terlibat dalam memberikan penilaian.

5. **Team Work**

Berkaitan dengan pengelolaan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu tim (kelompok) untuk mencapai tujuan yang disepakati dilihat dari kemampuan memimpinya (*leadership*), kemampuan berkomunikasi (*communication*) dengan atasan langsung, saling bekerja sama dengan rekan dalam satu level jenjang jabatan dan bawahan sehingga memberikan *output* yang sesuai dengan target yang ditetapkan.

D. LANGKAH-LANGKAH DALAM PENGGUNAAN SISTEM PENILAIAN INSTRUMEN KINERJA (SI PETRUK)

- 1) Buka SILKa, kemudian klik menu SI PETRUK
- 2) Klik nama Aparatur Sipil Negara yang ditetapkan oleh Kepala SKPD yang bersangkutan sesuai dengan Nama, NIP dan nama SKPDnya.
- 3) Cari nilai e-Kinerja bulan Maret 2021, apabila memenuhi kriteria ≥ 85 berikan nilai sesuai dengan skor tertinggi yaitu 10.
- 4) Cari persentase tingkat kehadiran pegawai yang bersangkutan, apabila memenuhi kriteria $\geq 95\%$ berikan nilai sesuai dengan skor tertinggi yaitu 10.
- 5) Untuk indikator Inovasi dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Inovasi atau bentuk lainnya merupakan hasil kegiatan dari pegawai yang dilaksanakan antara tahun 2018 sampai dengan sekarang atau tahun sebelumnya dan sampai dengan saat ini masih dimanfaatkan, dikembangkan oleh seluruh pihak yang membutuhkan.
 - b. Input nama inovasi dari pegawai yang bersangkutan misalnya “**Si Midun Chatting Ke Faskes**” (Strategi Kemitraan Dukun Kampung dan Bidan Cegah Stunting yang merujuk ke Fasilitas Kesehatan. Berikan deskripsi secara ringkas dan jelas dari hal tersebut.
 - c. Nilai/skor berada pada range 10- 40 dengan persyaratan sebagai berikut:
 - **Nilai 10** diberikan apabila inovasi ada pada SKPD yang bersangkutan, namun ada rencana atau inisiatif untuk dikembangkan/dimanfaatkan lagi sesuai kebutuhan SKPD.
 - **Nilai 20** diberikan apabila inovasi yang ada pada SKPD yang bersangkutan hanya dapat dimanfaatkan oleh individu yang bersangkutan karena alasan tertentu.

- **Nilai 30** diberikan apabila inovasi yang ada pada SKPD yang bersangkutan bisa memberikan manfaat bagi seluruh pegawai lingkup SKPD tersebut.
 - **Nilai 40** diberikan apabila inovasi yang berada di antara tahun 2018 sampai sekarang atau tahun sebelumnya yang masih mampu memberikan manfaat bagi seluruh SKPD ataupun masyarakat secara umum, sehingga mampu mendorong kinerja pegawai, kesejahteraan masyarakat.
- 6) Cari nilai e-Perilaku Tahun 2020 pegawai yang bersangkutan, apabila memenuhi nilai ≥ 76 maka berikan nilai/skor 10.
 - 7) Untuk nilai *team work* berada pada range 10-30, yang penilaian secara objektifnya diserahkan ke Kepala SKPD yang bersangkutan sesuai kriteria yang telah ditentukan.
 - 8) Apabila penilaian telah selesai dilaksanakan melalui sistem, simpan hasil penilaian dan cetak hasilnya, ditandatangani Kepala SKPD yang bersangkutan kemudian diserahkan *by email* ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Balangan atas nama sukiman2580@gmail.com ataupun diantar langsung.
 - 9) Apabila ada dokumentasi berkaitan dengan pelaksanaan penilaian pegawai yang bersangkutan misal rapat, wawancara atau yang lainnya dapat juga disertakan dan menjadi tambahan data dukung yang dikirim melalui email tersebut.

E. INDIKATOR OUTPUT

Dari hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan melalui Sistem Penilaian Instrumen Kinerja ini diharapkan dapat didapatkan data Aparatur Sipil Negara Berprestasi/Berkinerja Terbaik yang harapannya dapat dimanfaatkan ke depannya untuk pengembangan sistem pemberian penghargaan, serta sebagai data dukung dalam penjenjangan karier pegawai.

F. KETENTUAN LAINNYA

Dalam pelaksanaan penilaian melalui SI PETRUK harus memenuhi semua indikator yang diwajibkan untuk diisi, sehingga disimpulkan bahwa pegawai yang diusulkan oleh organisasi perangkat daerah memang benar-benar telah memenuhi persyaratan.

KEPALA BKPPD BALANGAN,

H. SUFRIANNOR, S. Sos, M. AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19681012 198903 1 009