



**MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA**

PERATURAN MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR: 60/Permentan/KP.340/12/2016

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa dalam rangka mendorong peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai Kementerian Pertanian secara berkesinambungan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertanian tentang Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 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 45 Tahun 2015 tentang Kementerian Pertanian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 85);
 6. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014 - 2019;
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri;
 8. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 43/Permentan/OT.010/8/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1243);
 9. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 06/Permentan/KU.060/2/2016 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 249);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTANIAN TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTANIAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada unit organisasi di lingkungan Kementerian Pertanian.
2. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
3. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja Pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi di mana pegawai tersebut bekerja.
4. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri pada Kementerian Pertanian yang terdiri atas Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi.
5. Kinerja Pegawai adalah prestasi/kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang Pegawai Kementerian Pertanian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

6. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai.
7. 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.
8. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai.
9. Kreativitas adalah kemampuan Pegawai untuk menciptakan sesuatu gagasan/metode pekerjaan yang bermanfaat bagi unit kerja, organisasi, atau negara.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan untuk Pegawai, Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja Pegawai dalam melakukan penilaian Kinerja Pegawai, dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan prestasi kerja, pengembangan potensi, dan karier Pegawai serta pengembangan manajemen, organisasi, dan lingkungan kerja.

Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:

- a. SKP; dan
- b. penilaian Kinerja Pegawai.

BAB II

SASARAN KERJA PEGAWAI

Pasal 4

- (1) Setiap Pegawai wajib menyusun SKP untuk menentukan rencana kerja dan target yang akan dicapai.

- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki karakteristik:
- a. kejelasan;
 - b. dapat diukur;
 - c. relevan;
 - d. dapat dicapai; dan
 - e. memiliki target waktu.

Pasal 5

- (1) Kejelasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dimaksudkan agar kegiatan yang dilakukan harus dapat diuraikan secara jelas.
- (2) Dapat diukur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dimaksudkan agar kegiatan dapat diukur secara kuantitas dalam bentuk angka seperti jumlah satuan, jumlah hasil, dan kualitas seperti hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, pelayanan kepada masyarakat memuaskan.
- (3) Relevan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c dimaksudkan agar kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan lingkup tugas Jabatan masing-masing.
- (4) Dapat dicapai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d dimaksudkan agar kegiatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan Pegawai.
- (5) Memiliki target waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf e dimaksudkan agar kegiatan yang dilakukan harus dapat ditentukan waktunya.

Pasal 6

SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 memuat kegiatan tugas Jabatan dan tugas tambahan dengan target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian.

Pasal 7

- (1) Target kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun setiap Pegawai untuk masa 1 (satu) tahun dan dirinci dalam target kerja bulanan.
- (2) Target kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu; dan
 - d. biaya.

Pasal 8

- (1) Aspek kuantitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a:
 - a. merupakan target dari jumlah hasil kerja yang diperoleh dari perjanjian kerja/program kegiatan/uraian tugas pekerjaan;
 - b. ditetapkan secara hierarki mengacu pada target kerja Pimpinan Unit Kerja; dan
 - c. satuan yang digunakan tergantung pada hasil kerja atau aktivitas kerja yang dilakukan.
- (2) Untuk pejabat fungsional selain mengacu pada target kerja Pimpinan Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, harus disesuaikan dengan target pencapaian angka kredit minimal dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 9

- (1) Aspek kualitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b merupakan target mutu dari hasil kerja atau aktivitas kerja yang dilakukan dari program/kegiatan/sub kegiatan.
- (2) Mutu dari hasil kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diukur dari kualitas barang/dokumen, tingkat ketepatan waktu/sasaran, atau kualitas proses pekerjaan.

- (3) Satuan yang digunakan dalam target kualitas berupa persentase (%) dengan besaran berdasarkan kualitas hasil kerja atau aktivitas kerja.

Pasal 10

Aspek waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c:

- a. merupakan target waktu penyelesaian suatu pekerjaan selesai secara tuntas; dan
- b. satuan yang digunakan dalam target waktu berupa bulanan.

Pasal 11

Aspek biaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d:

- a. merupakan target dari anggaran atau penerimaan yang menjadi beban atau target penerimaan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN); dan
- b. sesuai dengan jumlah anggaran belanja atau target penerimaan yang ada dalam APBN.

Pasal 12

SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 yang telah diisi dan disepakati bersama antara Pegawai dengan atasan langsung harus ditandatangani oleh masing-masing yang merupakan kontrak kerja.

Pasal 13

Target kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dapat diubah dalam hal terjadi:

- a. perubahan Jabatan;
- b. perubahan tugas dan fungsi Jabatan;
- c. perubahan anggaran;
- d. Pegawai melaksanakan cuti di luar tanggungan negara, cuti hamil, cuti besar, dan cuti sakit; dan/atau
- e. keadaan kahar yang mempengaruhi pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan.

Pasal 14

Dalam hal terjadi perubahan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, target kerja disusun:

- a. sesuai dengan Jabatan baru dengan masa waktu target sisa dalam 1 (satu) tahun, dan memperhatikan target kerja pejabat sebelumnya; dan
- b. target kerja Jabatan sebelumnya dinilai sampai dengan akhir masa Jabatan, yang akan menjadi bahan penilaian target kerja di akhir tahun.

Pasal 15

Dalam hal terjadi perubahan tugas dan fungsi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b, target kerja disusun:

- a. sesuai dengan tugas dan fungsi Jabatan baru dengan masa waktu target kerja sisa dalam 1 (satu) tahun; dan
- b. target kerja tugas dan fungsi Jabatan sebelumnya dinilai sampai dengan akhir masa Jabatan, yang akan menjadi bahan penilaian target kerja di akhir tahun.

Pasal 16

Dalam hal terjadi perubahan anggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c, target kerja disusun sesuai dengan dampak dari perubahan anggaran.

Pasal 17

Dalam hal Pegawai melaksanakan cuti diluar tanggungan negara, cuti hamil, cuti besar, dan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf d, perubahan target kerja disusun sesuai dengan sisa masa kerja 1 (satu) tahun dikurangi masa cuti yang dilaksanakan.

Pasal 18

Dalam hal terjadi keadaan kahar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf e, perubahan target kerja disusun sesuai dengan dampak yang ditimbulkan oleh keadaan kahar.

BAB III

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Pasal 19

- (1) Penilaian Kinerja Pegawai terdiri atas unsur:
 - a. capaian SKP; dan
 - b. perilaku.
- (2) Capaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi capaian target kerja atas tugas Jabatan, tugas tambahan, dan/atau Kreativitas.
- (3) Capaian SKP untuk setiap pelaksanaan kegiatan tugas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dengan 4 (empat) aspek meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Pasal 20

- (1) Penilaian capaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a dilakukan setiap bulan sebagai bahan evaluasi Kinerja Pegawai.
- (2) Penilaian SKP setiap bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kerja selama 1 (satu) bulan dengan target kerja yang telah ditetapkan untuk 1 (satu) bulan.

Pasal 21

Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dalam 1 (satu) tahun dihitung dengan mengakumulasi tingkat capaian SKP setiap bulan dan perilaku.

Pasal 22

Tugas tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) merupakan tugas yang diberikan pimpinan dengan bobot:

- a. penugasan Menteri sebesar 30% (tiga puluh per seratus);
- b. penugasan Pimpinan Unit Kerja Eselon I sebesar 25% (dua puluh lima per seratus);
- c. penugasan Pimpinan Unit Kerja Eselon II sebesar 20% (dua puluh per seratus);
- d. penugasan Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebesar 15% (lima belas per seratus); dan/atau
- e. penugasan oleh atasan langsung selain dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf d sebesar 15% (lima belas per seratus).

Pasal 23

- (1) Penilaian Kreativitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) dinilai paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Penilaian Kreativitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung mulai tanggal pengakuan kemanfaatan hasil Kreativitas oleh Presiden, Menteri, atau Pimpinan Unit Kerja Eselon I.
- (3) Penilaian Kreativitas berdasarkan pada kemanfaatan untuk:
 - a. negara dan/atau masyarakat Indonesia ditetapkan oleh Presiden, memperoleh nilai sebesar 12;
 - b. Kementerian Pertanian ditetapkan oleh Menteri, memperoleh nilai 6; dan
 - c. unit Kerja ditetapkan oleh Pimpinan Unit Kerja Eselon I, memperoleh nilai 3.

Pasal 24

Penilaian perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b diukur dalam 1 (satu) tahun meliputi aspek:

- a. orientasi pelayanan;
- b. integritas;
- c. komitmen;
- d. disiplin;
- e. kerjasama; dan
- f. kepemimpinan.

Pasal 25

Nilai capaian Kinerja Pegawai dinyatakan dengan angka dan sebutan:

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

Pasal 26

Nilai capaian SKP bulanan untuk kegiatan tugas Jabatan dan/atau tugas tambahan dinyatakan dalam angka dan/atau indikator warna:

- a. > 90 – ke atas : Hijau;
- b. > 60 – 90 : Kuning; dan
- c. 0 – 60 : Merah.

Pasal 27

- (1) Pegawai yang mendapatkan nilai capaian kinerja Sangat Baik pada tahun berjalan, pada tahun berikutnya dipertimbangkan untuk memperoleh penambahan tunjangan kinerja.

- (2) Penambahan tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan:
 - a. pada tahun berikutnya; dan
 - b. paling tinggi 50% (lima puluh per seratus) dari selisih, antara tunjangan kinerja kelas Jabatan 1 (satu) tingkat di atasnya dengan tunjangan kinerja kelas Jabatan yang diduduki.

Pasal 28

- (1) Penyusunan SKP dan penilaian Kinerja Pegawai menggunakan aplikasi elektronik berbasis *website*.
- (2) Target kerja tahunan dan bulanan tahun berjalan diinput oleh Pegawai, paling lambat tanggal 31 Desember tahun sebelumnya.
- (3) Unit kerja yang belum menggunakan aplikasi elektronik berbasis *website* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melakukan penyusunan SKP dan penilaian Kinerja Pegawai secara manual.
- (4) Penyusunan SKP dan penilaian Kinerja Pegawai secara manual sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai.

Pasal 29

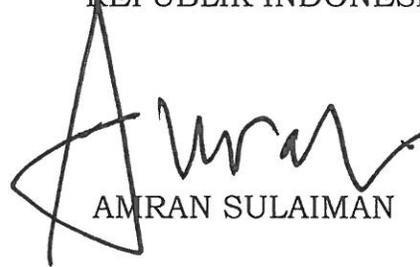
- (1) Capaian Kinerja Pegawai bulanan diinput paling lambat setiap tanggal 10 bulan berikutnya.
- (2) Capaian Kinerja Pegawai divalidasi oleh atasan langsung paling lambat 2 (dua) hari kerja sejak diinput sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk selanjutnya diverifikasi.
- (3) Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim Verifikasi Kementerian Pertanian.
- (4) Tim Verifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal atas nama Menteri.

Pasal 30

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 Desember 2016

MENTERI PERTANIAN
REPUBLIK INDONESIA,



AMRAN SULAIMAN

Salinan Peraturan Menteri ini disampaikan kepada Yth.:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Keuangan;
3. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
4. Pimpinan Unit Kerja Eselon I Lingkup Kementerian Pertanian.