

# Penyusunan

## Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan Permen PANRB Nomor 08 Tahun 2021



Direktorat Kinerja ASN  
Badan Kepegawaian Negara

# OVERVIEW

- **Transformasi SKP**
- **Sistem Manajemen Kinerja PNS**
- **Penyusunan SKP JPT dan Unit Kerja Mandiri**  
Terdiri dari 2 model: model dasar dan model pengembangan.
- **Penyusunan SKP JA dan JF**  
Terdiri dari 2 model, model dasar dan model pengembangan.

---

# TRANSFORMASI SKP

---



# TRANSFORMASI SKP



Tahun 2013

PP 46 Tahun 2011

Jo. Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013



Tahun 2021

PP 30 Tahun 2019

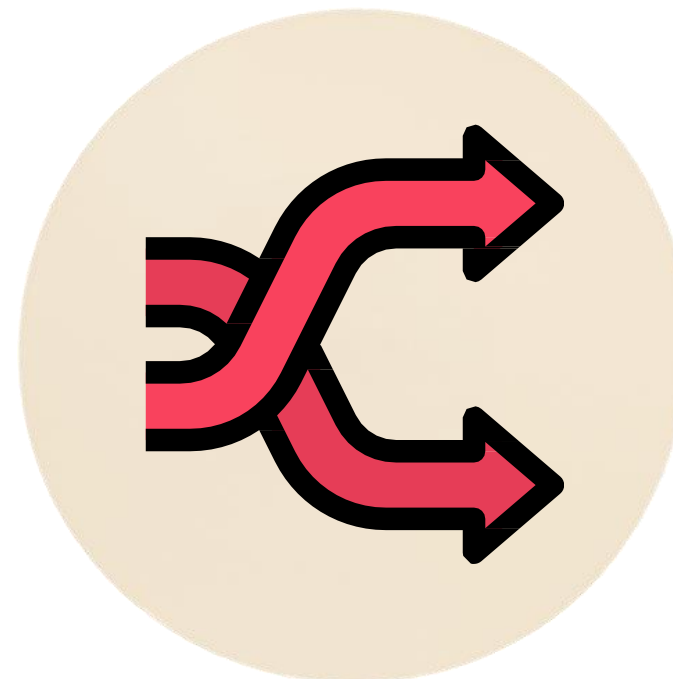
Jo. Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021



Sasaran **Kerja** Pegawai



Rencana kegiatan berbasis pada aktivitas



Sasaran **Kinerja** Pegawai



Rencana kegiatan berbasis pada outcome/hasil

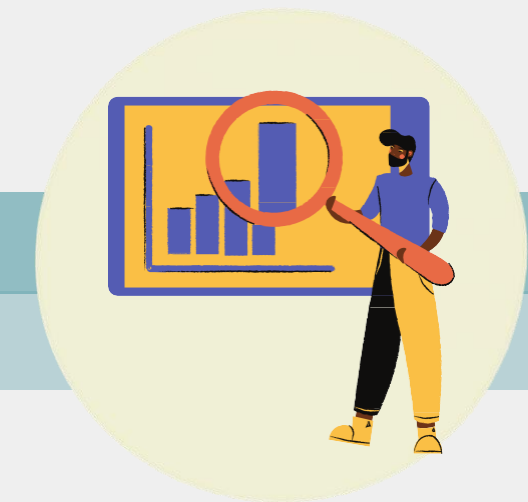
# Bagaimana Perbedaannya?



## Sasaran Kerja Pegawai

berbasis aktivitas

- Menyusun draft kebijakan terkait pembangunan gedung
- Menyusun materi sosialisasi aplikasi SIMBG
- Asistensi/ pendampingan terhadap Instansi Pemerintah Daerah terkait penggunaan SIMBG
- Memberikan bimbingan kinerja kepada pegawai di tim kerja



Pemerintah Daerah menggunakan aplikasi SIMBG untuk penerbitan PBG/ IMB dan SLF

Hasil analisis kebutuhan biaya disampaikan tepat waktu

Permohonan bantuan teknis diproses dengan cepat dan akurat

Ide dan inovasi untuk mengembangkan fitur SIMBG

## Sasaran Kinerja Pegawai

berbasis outcome/hasil



**BKN**

Badan Kepegawaian Negara



# SISTEM MANAJEMEN KINERJA PNS



# SISTEM MANAJEMEN KINERJA PNS

1

PERENCANAAN  
KINERJA

2

PELAKSANAAN, PEMANTAUAN  
KINERJA, DAN PEMBINAAN  
KINERJA

3

PENILAIAN KINERJA

4

TINDAK LANJUT

alur proses dan format dari 4 tahapan di atas termuat di dalam:

SISTEM INFORMASI  
KINERJA PNS

# PERENCANAAN KINERJA

PENYUSUNAN  
RENCANA SKP

Rencana SKP  
Pejabat Pimpinan  
Tinggi dan Unit  
Kerja Mandiri

Model Dasar/Inisiasi

Model Pengembangan

Rencana SKP  
Pejabat  
Administrasi dan  
Fungsional

Model Dasar/Inisiasi

Model Pengembangan



# TAHAPAN PENYUSUNAN SKP JPT DAN PIMPINAN UNIT KERJA MANDIRI

1. Penyusunan Rencana  
SKP

2. Review SKP  
3. Penetapan SKP

1. Model Dasar/Inisiasi

2. Model  
Pengembangan



## TAHAP PENYUSUNAN RENCANA SKP MODEL DASAR/INISIASI

1. Tahap 1, Melihat **Sasaran Strategis/Program, Indikator Kinerja dan Target** pada Renstra dan Perjanjian Kinerja (PK)
2. Tahap 2, Menyusun **Rencana SKP** yang terdiri dari:
  - a. Kinerja Utama, yaitu:
    - 1) **Sasaran**, indikator dan target pada PK
    - 2) **Direktif**, penugasan dari pimpinan
    - 3) **Inisiatif strategis/ rencana aksi**, untuk mencapai sasaran kinerja pada poin 1)
  - b. Kinerja Tambahan, yaitu:
    - 1) **Development commitment**, meningkatkan pengetahuan/ kompetensi pegawai maupun orang lain.  
Contoh: **mengikuti seminar**
    - 2) **Community involvement**, keikutsertaan dalam kegiatan sosial.  
Contoh: menjadi **tim satgas** pengendalian **Covid-19**
1. Tahap 3, Menyusun **Manual Indikator Kinerja**, yang terdiri dari **deskripsi rencana kinerja, indikator kinerja** yang meliputi **definisi, formula** mengukur indikator dan **tujuan**.

## TAHAP PENYUSUNAN SKP MODEL PENGEMBANGAN

Terdiri dari 4 tahap, yaitu:

1. Tahap 1 dan 2 sama dengan tahapan pada proses penyusunan SKP Model Dasar/ Inisiasi
2. Tahap 3, Mengelompokkan Rencana Kinerja Utama berdasarkan **perspektif:**
  - a. Penerima layanan/ Stakeholder
  - b. Proses Bisnis
  - c. Penguatan Internal
  - d. Anggaran
3. Tahap 4, Menyusun Manual Indikator Kinerja, yang terdiri dari deskripsi rencana kinerja, indikator kinerja yang meliputi definisi, formula mengukur indikator dan tujuan.

# Perbandingan Format SKP 2 Model

## MODEL DASAR/INISIASI JPT

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama		Nama	
NIP		NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan	Direktur II	Jabatan	Direktur Jenderal III
Unit Kerja	Direktorat III	Unit Kerja	Direktorat Jenderal III
NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>			
1.			
2.			
3.			
4.			
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>			
-	-	-	-

3 HAL UTAMA

PNS yang dinilai,  
(NAMA)  
NIP

Jakarta, 7 Januari 2021  
Pejabat Penilai,  
(NAMA)  
NIP



## MODEL PENGEMBANGAN JPT

PEGAWAI YANG DINILAI			PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama			Nama	
NIP			NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang			Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan	Direktur II		Jabatan	Direktur Jenderal III
Unit Kerja	Direktorat III		Unit Kerja	Direktorat Jenderal III
PERSPEKTIF	NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>				
Penerima Layanan/ Stakeholder	1.			
Proses Bisnis	2.			
Penguatan Internal	3.			
Anggaran	4.			
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>				
-	-	-	-	-

4 HAL UTAMA

PNS yang dinilai,  
(NAMA)  
NIP

Jakarta, 7 Januari 2021  
Pejabat Penilai,  
(NAMA)  
NIP



## 2. REVIU RENCANA SKP JPT

PEGAWAI YANG DINILAI			PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama			Nama	
NIP			NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang			Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan	Direktur II		Jabatan	Direktur Jenderal III
Unit Kerja	Direktorat III		Unit Kerja	Direktorat Jenderal III
NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REVIU PENGELOLA KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>				
1.				Jenis Kinerja Utama berdasarkan PK dengan memperhatikan Renstra, RKT dan Direktif atau Kinerja Utama Rencana Strategis/Inisiatif Strategis (coret salah satu) Catatan Perbaikan: ....
2.				Jenis Kinerja Utama berdasarkan PK dengan memperhatikan Renstra, RKT dan Direktif atau Kinerja Utama Rencana Strategis/Inisiatif Strategis (coret salah satu) Catatan Perbaikan: ....
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>				
-	-	-	-	Catatan Perbaikan: ...

Jakarta, 8 Januari 2021

Pengelola Kinerja,

(NAMA)

NIP

### ASPEK APA YANG DIREVIU OLEH PENGELOLA KINERJA?

1. Memeriksa keselarasan antara **SSO (Sasaran Strategis Organisasi dan SSU (Sasaran Strategis Unit Kerja))**
2. Memeriksa keselarasan **rencana kinerja** utama berdasarkan **PK** dengan memperhatikan Renstra, RKT, dan Direktif
3. Memeriksa keselarasan antara **rencana kinerja** dan **indikator kinerja**

# 3. PENETAPAN SKP JPT

Format Penetapan sama dengan Perencanaan SKP



## MODEL DASAR/INISIASI JPT

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama		Nama	
NIP		NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan	Direktur II	Jabatan	Direktur Jenderal III
Unit Kerja	Direktorat III	Unit Kerja	Direktorat Jenderal III
NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>			
1.			
2.			
3.			
4.			
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>			
-	-	-	-

Jakarta, 7 Januari 2021

Pejabat Penilai,

(NAMA)

NIP

PNS yang dinilai,

(NAMA)

NIP

## MODEL PENGEMBANGAN JPT

PEGAWAI YANG DINILAI			PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama			Nama	
NIP			NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang			Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan	Direktur II		Jabatan	Direktur Jenderal III
Unit Kerja	Direktorat III		Unit Kerja	Direktorat Jenderal III
PERSPEKTIF	NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>				
Penerima Layanan/ Stakeholder	1.			
Proses Bisnis	2.			
Penguatan Internal	3.			
Anggaran	4.			
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>				
-	-	-	-	-

Jakarta, 7 Januari 2021

Pejabat Penilai,

(NAMA)

NIP

PNS yang dinilai,

(NAMA)

NIP





**BKN**

Badan Kepegawaian Negara



# TAHAPAN PENYUSUNAN SKP JA DAN JF

1. Penyusunan Rencana  
SKP

2. Review SKP  
3. Penetapan SKP

1. Model Dasar/Inisiasi

2. Model  
Pengembangan



## TAHAP PENYUSUNAN RENCANA SKP MODEL DASAR/INISIASI

1. Tahap 1, Melihat **Sasaran Strategis/Program, Indikator Kinerja dan Target** pada Renstra dan Perjanjian Kinerja (PK)
2. Tahap 2, Membuat **Matriks Pembagian Peran dan Hasil** melalui dialog kinerja dengan metode cascading (direct atau non direct)
3. Tahap 3, Menyusun Rencana SKP yang terdiri dari:
  - a. Kinerja Utama, terdiri dari:
    - 1) **Strategi** untuk **merealisasikan rencana kinerja atasan** langsung berdasarkan Matriks Pembagian Peran dan Hasil
    - 2) **Direktif**, penugasan dari pimpinan
  - a. Kinerja Tambahan, yaitu:
    - 1) Development commitment dan 2) Community involvement
1. Tahap 4 dan 5, Menentukan Aspek Indikator (**kuantitas, kualitas, waktu, biaya**), Indikator Kinerja Individu dan menetapkan target berdasarkan aspek tersebut
2. Tahap 6, Menyusun Format **Keterkaitan SKP** dengan **Angka Kredit JF**

## TAHAP PENYUSUNAN SKP MODEL PENGEMBANGAN

- Terdiri dari 8 tahap, yaitu:
  1. **Tahap 1-5 sama** dengan tahapan pada proses penyusunan SKP Model Dasar/ Inisiasi
  2. Tahap 6, **Mengembangkan Kategori Penilaian Kinerja** yang terdiri dari:

Rencana Kinerja	Kategori Penilaian/Standar Kinerja Individu				
	Sangat Kurang (tidak dapat diterima)	Kurang (jauh di bawah target)	Cukup (sedikit di bawah target)	Baik (sesuai target)	Sangat Baik (melampaui target)
2 level penilaian	X			X	
3 level penilaian	X			X	X
4 level penilaian	X		X	X	X
5 level penilaian	X	X	X	X	X

3. Tahap 7, **Menentukan Cara Memantau Kinerja:**
  - a. Tentukan data dan sumber data yang harus dikumpulkan
  - b. Waktu pengumpulan
4. Tahap 8, Menyusun Format **Keterkaitan SKP** dengan **Angka Kredit JF**

# Perbandingan Format SKP 2 Model

## MODEL DASAR/INISIASI JA DAN JF

PEGAWAI YANG DINILAI				PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama		Nama		Nama	
NIP		NIP (opsional)		NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan	Direktur II	Jabatan	Direktur Jenderal III	Jabatan	Direktur Jenderal III
Unit Kerja	Direktorat III	Unit Kerja	Direktorat Jenderal III	Unit Kerja	Direktorat Jenderal III
NO.	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>					
1.	Rencana Kinerja Atasan langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu		
2.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi	<b>5 HAL UTAMA</b>			
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>					
	-	-	Kuantitas/ Kualitas/ Waktu	-	-

PNS yang dinilai,  
(NAMA)  
NIP

Jakarta, 7 Januari 2021  
Pejabat Penilai,  
(NAMA)  
NIP

## MODEL PENGEMBANGAN JA DAN JF

PEGAWAI YANG DINILAI				PEJABAT PENILAI KINERJA				
Nama		Nama		Nama				
NIP		NIP (opsional)		NIP (opsional)				
Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang		Pangkat/Gol Ruang				
Jabatan	Direktur II	Jabatan	Direktur Jenderal III	Jabatan	Direktur Jenderal III			
Unit Kerja	Direktorat III	Unit Kerja	Direktorat Jenderal III	Unit Kerja	Direktorat Jenderal III			
NO.	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	KATEGORI PENILAIAN/STANDAR (DIBACA DARI ATAS KE BAWAH)		SUMBER DATA UNTUK PEMANTAUAN DAN PENGUKURAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	KURANG/JAUH DI BAWAH TARGET	CUKUP/SEDIKIT DI BAWAH TARGET	(9)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>								
1.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu					
2.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu					
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>								
	-	-	Kuantitas/ Kualitas/ Waktu	-	-			

PNS yang dinilai,  
(NAMA)

Jakarta, 7 Januari 2021  
Pejabat Penilai,  
(NAMA)  
NIP





# METODE CASCADING JA DAN JF

lebih tepat digunakan untuk instansi yang memiliki deskripsi sasaran dan indikator kinerja yang jelas

rencana kinerja yang diperoleh dari metode non-direct belum berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan rencana kerja atasan



# FORMAT KETERKAITAN SKP DAN ANGKA KREDIT

FORMAT VERIFIKASI  
KETERKAITAN SKP DENGAN ANGKA KREDIT JABATAN FUNGSIONAL

Periode Penilaian: ... Januari sd ... Desember

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA			
NAMA		NAMA			
NIP		NIP			
PANGKAT/GOL RUANG		PANGKAT/GOL RUANG			
JABATAN		JABATAN			
UNIT KERJA		UNIT KERJA			
TANGGAL PENGAJUAN					
NO.	RENCANA KINERJA	BUTIR KEGIATAN YANG TERKAIT	OUTPUT BUTIR KEGIATAN	ANGKA KREDIT	VERIFIKASI TIM PENILAI ANGKA KREDIT
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>KINERJA UTAMA</b>					
1	Rencana Kinerja 1				Terkait/ Tidak Terkait (coret salah satu) Rekomendasi:
2	Rencana Kinerja 2				Terkait/ Tidak Terkait (coret salah satu) Rekomendasi:

(tempat), (tanggal verifikasi)  
Tim Penilai Angka Kredit,

(Nama)  
(NIP)

## APA YANG DIVERIFIKASI TIM PENILAI ANGKA KREDIT?

1. Memeriksa keterkaitan substansi rencana kinerja utama dengan butir kegiatan
2. Apabila rencana kinerja utama tidak terkait dengan butir kegiatan, maka rencana SKP diperbaiki dengan:
  - a. Menambahkan rencana kinerja sesuai kinerja atasan langsung dan butir kegiatan
  - b. Memindahkan rencana kinerja utama yang tidak terkait menjadi rencana kinerja tambahan

## 2. REVIU RENCANA SKP JA DAN JF

PEGAWAI YANG DINILAI				PEJABAT PENILAI KINERJA		
Nama				Nama		
NIP				NIP (opsional)		
Pangkat/Gol Ruang				Pangkat/Gol Ruang		
Jabatan		Direktur II		Jabatan		Direktur Jenderal III
Unit Kerja		Direktorat III		Unit Kerja		Direktorat Jenderal III
NO.	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	REVIU OLEH PENGELOLA KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>						
1.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu			Jenis Penyalarsan: Direct Cascading/ Non-Direct Cascading (coret salah satu)  Catatan Perbaikan: ....
2.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu			Jenis Penyalarsan: Direct Cascading/ Non-Direct Cascading (coret salah satu)  Catatan Perbaikan: ....
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>						
	-	-	Kuantitas/ Kualitas/ Waktu	-	-	

Jakarta, 8 Januari 2021  
Pengelola Kinerja,

(NAMA)  
NIP

### ASPEK APA YANG DIREVIU OLEH PENGELOLA KINERJA?

1. Keselarasan kinerja pegawai dengan kinerja atasan langsung, tim kerja, unit kerja dan organisasi
2. Kesetaraan kualitas dan tingkat kendali kinerja pada tingkat jabatan yang setara
3. Ketepatan penentuan aspek indikator dan IKI pada setiap rencana kinerja

### 3. PENETAPAN SKP JA DAN JF

Format Penetapan sama dengan Perencanaan SKP



#### MODEL DASAR/INISIASI JA DAN JF

PEGAWAI YANG DINILAI				PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama				Nama	
NIP				NIP (opsional)	
Pangkat/Gol Ruang				Pangkat/Gol Ruang	
Jabatan		Direktur II		Jabatan	
Unit Kerja		Direktorat III		Direktur Jenderal III	
Unit Kerja				Unit Kerja	
				Direktorat Jenderal III	
NO.	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>					
1.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu		
2.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu		
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>					
	-	-	Kuantitas/ Kualitas/ Waktu	-	-

Jakarta, 7 Januari 2021

Pejabat Penilai,

PNS yang dinilai,

(NAMA)

NIP

(NAMA)

NIP

#### MODEL PENGEMBANGAN JA DAN JF

PEGAWAI YANG DINILAI				PEJABAT PENILAI KINERJA				
Nama				Nama				
NIP				NIP (opsional)				
Pangkat/Gol Ruang				Pangkat/Gol Ruang				
Jabatan		Direktur II		Jabatan		Direktur Jenderal III		
Unit Kerja		Direktorat III		Unit Kerja		Direktorat Jenderal III		
Unit Kerja				Unit Kerja		Direktorat Jenderal III		
NO.	RENCANA KINERJA ATASAN LANGSUNG	RENCANA KINERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	KATEGORI PENILAIAN/STANDAR (DIBACA DARI ATAS KE BAWAH)		SUMBER DATA UNTUK PEMANTAUAN DAN PENGUKURAN
						KURANG/JAUH DI BAWAH TARGET	CUKUP/SEDIKIT DI BAWAH TARGET	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>								
1.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu					
2.	Rencana Kinerja Atasan Langsung yang Diintervensi		Kuantitas/ Kualitas/ Waktu					
<b>B. KINERJA TAMBAHAN</b>								
	-	-	Kuantitas/ Kualitas/ Waktu	-	-			

Jakarta, 9 Januari 2021

Pejabat Penilai,

PNS yang dinilai,

(NAMA)

NIP

(NAMA)

NIP





---

# RINGKASAN

---

JENIS JABATAN	BERDASARKAN	MEMPERHATIKAN	DISETUJUI OLEH
JPT	Perjanjian Kinerja Unit Kerja yang dipimpin	1. Renstra a 2. RKT	1. JPT Utama: Menteri yang menjadi koordinator 2. JPT Madya: Pimpinan Instansi 3. JPT Pratama: Pejabat Pimpinan Madya
JA	SKP Atasan Langsung	1. OTK 2. Uraian Jabatan	Atasan Langsung
JF	1. SKP Atasan Langsung 2. Target Organisasi/Unit Kerja	1. RKT 2. Perjanjian Kinerja 3. OTK 4. Uraian Jabatan 5. Butir Kegiatan JF	Atasan Langsung

**TERIMA  
KASIH.**

**SUCCESSFUL  
INVESTING TAKES  
TIME, DISCIPLINE,  
AND PATIENCE.**

Warren Buffett



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



[www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)