

PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI



**UNIVERSITAS KANJURUHAN MALANG
TAHUN 2015**


**UNIVERSITAS KANJURUHAN****PEDOMAN PENILAIAN
KINERJA PEGAWAI**

Kode Dokumen : R02.PK.001
Tgl. Terbit : 24 Desember 2015
Revisi : 0
Halaman : 1 dari 10

Warek II

Disetujui oleh	Dibuat oleh
Rektor	Wakil Rektor II
24 / 12/ 2015	24 / 12/ 2015
Dikendalikan Oleh	
Ketua Pusat Penjaminan Mutu	
24 / 12/ 2015	

Disetujui oleh	Dibuat oleh
Rektor	Wakil Rektor II
24 / 12/ 2015	24 / 12/ 2015

 Warek II	UNIVERSITAS KANJURUHAN	Kode Dokumen : R02.PK.001 Tgl. Terbit : 24 Desember 2015 Revisi : 0 Halaman : 2 dari 10
	PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	

A. Pendahuluan

Penilaian kinerja merupakan kegiatan evaluasi terhadap capaian kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan wewenang masing-masing pegawai. Hasil penilaian kinerja pegawai bisa digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, bahan pengambilan kebijakan oleh pimpinan terkait dengan pengembangan pegawai, dasar penetapan *reward* dan *punishment* pegawai, serta perencanaan karir pegawai.

Penilaian kinerja pegawai Universitas Kanjuruhan Malang didasarkan pada:

1. Surat Keputusan Rektor No. 180/VI/A2/UK-ML/III.2014 tentang Beban Kerja Dosen
2. Surat Keputusan Rektor No. 882/IV.A9/UK-ML/XII.2015 tentang Penilaian Kinerja Pegawai
3. Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen
4. Petunjuk Capaian SKP dan Angka Kredit Dosen
5. Pedoman Beban Kerja Dosen
6. Petunjuk Capaian Beban Kerja Dosen
7. Rencana strategis dan operasional Universitas Kanjuruhan Malang
8. Organisasi dan Tata Kerja Universitas Kanjuruhan Malang


Beberapa istilah yang digunakan dalam pedoman ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai adalah dosen dan karyawan (tenaga kependidikan dan penunjang) yang berstatus pegawai tetap Universitas Kanjuruhan Malang.
2. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah target kerja pegawai yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
3. Beban Kerja Dosen (BKD) adalah beban kerja dosen dalam pelaksanaan tridharma setiap semester yang besarnya antara 12 sampai 16 sks.
4. Tridharma adalah aktivitas dosen dalam bidang pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang.
5. Dosen tugas tambahan adalah dosen yang memiliki tugas tambahan diluar tugas pokok tridharma karena menduduki jabatan tertentu di Universitas Kanjuruhan Malang.
6. Dosen ijin/tugas belajar adalah dosen diberi ijin/tugas oleh Rektor untuk menempuh studi lanjut ke jenjang S2 atau S3 baik biaya mandiri, beasiswa lembaga, beasiswa pemerintah, beasiswa lembaga swasta.

B. Komponen Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai Universitas Kanjuruhan Malang dibedakan menjadi 2 kelompok yaitu:

1. Penilaian Kinerja Dosen

 Warek II	UNIVERSITAS KANJURUHAN	Kode Dokumen : R02.PK.001 Tgl. Terbit : 24 Desember 2015 Revisi : 0 Halaman : 3 dari 10
	PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	

Penilaian kinerja dosen terdiri dari 2 komponen yaitu penilaian pelaksanaan tridharma dosen yang tertuang dalam laporan SKP dan BKD serta penilaian perilaku.

- Bobot penilaian SKP 60%
 - Bobot penilaian perilaku 40%
2. Penilaian Kinerja Karyawan (Tenaga Kependidikan dan Penunjang)
 Penilaian kinerja karyawan adalah penilaian terhadap perilaku kerja oleh atasan.

Adapun komponen penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Penilaian sasaran kerja pegawai adalah penilaian pelaksanaan tridharma oleh dosen meliputi pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan penunjang atau disebut penilaian BKD. Penilaian dilakukan berdasarkan beban kerja dosen yang dilaporkan setiap semester.

2. Penilaian perilaku

Penilaian perilaku adalah penilaian terhadap 6 aspek perilaku kerja yaitu:

- a. Orientasi layanan
 Sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- b. Integritas
 Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- c. Komitmen
 Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- d. Disiplin
 Mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu memelihara sarana dan prasarana kampus dengan sebaik-baiknya
- e. Kerjasama
 Kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan.
- f. Kepemimpinan
 Kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

**C. Perhitungan Penilaian Kinerja**

Rumus perhitungan penilaian kinerja:

1. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Setiap dosen menetapkan sasaran kerja sesuai dengan jenjang jabatan akademik setiap awal semester, selanjutnya mengisi capaian kerja setiap akhir semester sampai sebelum berakhirnya periode penilaian tahunan.

Nilai SKP dihitung dengan rumus:

$$SKP = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

Penilaian dihitung dari perbandingan antara capaian realisasi dibandingkan target pelaksanaan masing-masing komponen tiap unsur tridharma sebagaimana tertuang pada isian SKP dan laporan BKD.

Bobot penilaian tiap unsur pelaksanaan tridharma disesuaikan dengan jenjang jabatan akademik dosen seperti pada tabel berikut:

Tabel Bobot Penilaian SKP tiap Unsur

Unsur Tridharma	TP/AA	L	LK	GB
Pendidikan & Pengajaran	55%	45%	40%	35%
Penelitian	25%	35%	40%	45%
Pengabdian kepada masyarakat	10%	10%	10%	10%
Penunjang	10%	10%	10%	10%

TP: Tenaga Pengajar; AA : Asisten Ahli; L : lektor; LK : Lektor Kepala
GB : Guru Besar

2. Penilaian perilaku

Rentang nilai perilaku untuk masing-masing aspek yang dinilai diatur sebagai berikut:


a. Orientasi layanan

1) Sangat baik (91 - 100)

Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal lembaga.

2) Baik (76 - 90)

Pada umumnya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap sopan serta memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal lembaga.

 Warek II	UNIVERSITAS KANJURUHAN	Kode Dokumen : R02.PK.001 Tgl. Terbit : 24 Desember 2015 Revisi : 0 Halaman : 5 dari 10
	PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	

- 3) Cukup (61 - 75)
Adakalanya dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan cukup baik dan sikap cukup sopan serta cukup memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal lembaga.
- 4) Kurang (51 - 60)
Kurang dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap kurang sopan serta kurang memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal lembaga.
- 5) Buruk (50 ke bawah)
Tidak pernah dapat menyelesaikan tugas pelayanan dengan baik dan sikap tidak sopan serta tidak memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal lembaga.

b. Integritas

- 1) Sangat baik (91 - 100)
Dalam melaksanakan tugas selalu bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.
- 2) Baik (76 - 90)
Pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.
- 3) Cukup (61 - 75)
Adakalanya/kadang-kadang dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, cukup ikhlas, dan kadang-kadang menyalahgunakan wewenangnya serta cukup berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.
- 4) Kurang (51 - 60)
Kurang jujur, kurang ikhlas, dalam melaksanakan tugas dan sering menyalahgunakan wewenangnya tetapi kurang berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.
- 5) Buruk (50 ke bawah)
Tidak jujur, tidak ikhlas, dalam melaksanakan tugas, dan selalu menyalahgunakan wewenangnya serta tidak berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.

c. Komitmen

- 1) Sangat baik (91 - 100)
Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menjaga nama baik Universitas Kanjuruhan Malang, selalu dapat melaksanakan tugasnya secara baik serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan

**PEDOMAN PENILAIAN
KINERJA PEGAWAI**

tanggungjawabnya sebagai dosen/tenaga kependidikan/penunjang dimana ia bekerja.

2) Baik (76 - 90)

Pada umumnya berusaha dengan sungguh-sungguh menjaga nama baik Universitas Kanjuruhan, dapat melaksanakan tugasnya secara baik serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai dosen/tenaga kependidikan/penunjang dimana ia bekerja.

3) Cukup (61 - 75)

Adakalanya berusaha dengan sungguh-sungguh menjaga nama baik Universitas Kanjuruhan, adakalanya melaksanakan tugasnya secara baik serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai dosen/tenaga kependidikan/penunjang dimana ia bekerja.

4) Kurang (51 - 60)

Kurang berusaha dengan sungguh-sungguh menjaga nama baik Universitas Kanjuruhan, kurang dapat melaksanakan tugasnya secara baik serta kurang mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai dosen/tenaga kependidikan/penunjang dimana ia bekerja.

5) Buruk (50 ke bawah)

Tidak pernah berusaha dengan sungguh-sungguh menjaga nama baik Universitas Kanjuruhan, tidak dapat melaksanakan tugasnya secara baik serta tidak mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi dan/atau golongan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya sebagai dosen/tenaga kependidikan/penunjang dimana ia bekerja.


d. Disiplin

1) Sangat baik (91 - 100)

Selalu mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu memelihara sarana dan prasarana kampus dengan sebaik-baiknya.

2) Baik (76 - 90)

Pada umumnya mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta mampu memelihara sarana dan prasarana kampus dengan sebaik-baiknya.

 Warek II	UNIVERSITAS KANJURUHAN	Kode Dokumen : R02.PK.001 Tgl. Terbit : 24 Desember 2015 Revisi : 0 Halaman : 7 dari 10
	PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	

- 3) Cukup (61 - 75)
Adakalanya mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, mentaati ketentuan jam kerja serta cukup mampu memelihara sarana dan prasarana kampus dengan cukup baik.
- 4) Kurang (51 - 60)
Kurang mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa cukup tanggung jawab, kurang mentaati ketentuan jam kerja serta kurang mampu memelihara sarana dan prasarana kampus dengan cukup baik.
- 5) Buruk (50 ke bawah)
Tidak pernah mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab, tidak mentaati ketentuan jam kerja serta tidak mampu memelihara sarana dan prasarana kampus dengan baik.

e. Kerjasama

- 1) Sangat baik (91 - 100)
Selalu mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar kampus, menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang telah menjadi keputusan bersama.
- 2) Baik (76 - 90)
Pada umumnya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar kampus, menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang telah menjadi keputusan bersama.
- 3) Cukup (61 - 75)
Adakalanya mampu bekerja-sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar kampus, adakalanya menghargai dan menerima pendapat orang lain, kadang-kadang bersedia menerima keputusan yang telah menjadi keputusan bersama.
- 4) Kurang (51 - 60)
Kurang mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar kampus, kurang menghargai dan menerima pendapat orang lain, kurang bersedia menerima keputusan yang telah menjadi keputusan bersama.
- 5) Buruk (50 ke bawah)
Tidak mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik didalam maupun di luar kampus, tidak menghargai dan menerima pendapat orang lain, tidak bersedia menerima keputusan yang telah menjadi keputusan bersama.

f. Kepemimpinan

- 1) Sangat baik (91 - 100)



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.

2) Baik (76 - 90)

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.

3) Cukup (61 - 75)

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.

4) Kurang (51 - 60)

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.

5) Buruk (50 ke bawah)

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.

3. Hasil Penilaian Kinerja

a. Kinerja Dosen

Perhitungan hasil akhir penilaian kinerja dosen adalah gabungan antara penilaian SKP dengan penilaian perilaku.

UNSUR YANG DINILAI		JUMLAH
A. SASARAN KERJA PEGAWAI (60%)		
1. Pendidikan dan pengajaran	
2. Penelitian	
3. Pengabdian kepada masyarakat	
4. Penunjang	
Nilai	
Nilai SKP	Nilai x 60%

**UNIVERSITAS KANJURUHAN****PEDOMAN PENILAIAN
KINERJA PEGAWAI**

Kode Dokumen : R02.PK.001
 Tgl. Terbit : 24 Desember 2015
 Revisi : 0
 Halaman : 9 dari 10

Warek II

B. PERILAKU (40%)		
5. Orientasi pelayanan	
6. Integritas	
7. Komitmen	
8. Disiplin	
9. Kerjasama	
10. Kepemimpinan*)	
Nilai Rerata	
Nilai Perilaku	Rerata x 40%
NILAI KINERJA	
		Kategori
	

*) Penilaian unsur kepemimpinan hanya bagi karyawan yang memiliki jabatan.

Nilai akhir Penilaian Kinerja dinyatakan dengan angka dan keterangan:

91 – 100	: Sangat baik
76 – 90	: Baik
61 – 75	: Cukup
51 – 60	: Kurang
50 – ke bawah	: Buruk

b. Kinerja Karyawan


Perhitungan hasil akhir penilaian karyawan adalah hasil penilaian perilaku.

UNSUR YANG DINILAI	JUMLAH
PERILAKU	
1. Orientasi pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan*)
NILAI KINERJA(Rerata nilai Perilaku)	
Kategori	
.....	

*) Penilaian unsur kepemimpinan hanya bagi karyawan yang memiliki jabatan.

Nilai akhir Penilaian Kinerja dinyatakan dengan angka dan keterangan:

91 – 100	: Sangat baik
76 – 90	: Baik
61 – 75	: Cukup
51 – 60	: Kurang
50 – ke bawah	: Buruk

 Warek II	UNIVERSITAS KANJURUHAN	Kode Dokumen : R02.PK.001 Tgl. Terbit : 24 Desember 2015 Revisi : 0 Halaman : 10 dari 10
	PEDOMAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	

D. Pejabat Penilai

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan secara berjenjang. Sebagai contoh: dosen akan dinilai oleh Ketua Program Studi, ketua program studi akan dinilai oleh Dekan, dan seterusnya. Langkah pertama penilaian, atasan melakukan validasi isian SKP yang dilakukan secara mandiri oleh pegawai, langkah kedua atasan melakukan pengisian angket penilaian Perilaku. Selama periode penilaian belum berakhir, atasan bisa berkoordinasi dengan pegawai yang dinilai terkait dengan kelengkapan isian capaian SKP.

E. Periode Penilaian

Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap tahun untuk periode bulan Januari sampai dengan Desember. Khusus untuk pengisian dan penilaian SKP dan BKD dilakukan setiap semester (2 kali per tahun).

Seluruh penilaian kinerja pegawai Universitas Kanjuruhan Malang dilakukan secara online di laman <http://kepegawaian.unikama.ac.id>