

PERUBAHAN

DASAR

1

UU NO 2 TH 2002 TTG POLRI

2

PERPRES NO. 52 TAHUN 2010 TTG SOTK POLRI

3

SPRIN KAPOLRI NOMOR:SPRIN/1376/VII/2016 TGL 1 JULI 2016 TTG TIM PENGGIAT P2K

4

SPRIN AS SDM KAPOLRI NOMOR:SPRIN/238/II/2016 TGL 1 FEBRUARI 2016 TTG POKJA PENYUSUNAN RANCANGAN PERKAP SMK

Latar belakang

REVISI PERKAP SMK



1

TINDAK LANJUT REN AKSI P2K PROGRAM 4 GIAT 3
MENGOPTIMALKAN SMK

2

TINDAK LANJUT HASIL INVENTARISASI & PEMETAAN PERMASALAHAN
PERKAP SMK BERDASAR MASUKAN DARI KASATWIL/KASATKER

3

HASIL KAJIAN TTG SINKRONISASI SMK DGN POLA PEMBINAAN SDM
POLRI

4

NASKAH AKADEMIK REVISI PERKAP NOMOR: 16 TAHUN 2011 TTG
PENILAIAN KINERJA BAGI PEGAWAI NEGERI PADA POLRI DGN SMK

5

HASIL RAPAT DIVKUM TGL 17 NOV 2016 TTG SINKRONISASI &
FINALISASI PERKAP PENILAIAN KINERJA BAGI ANGGOTA POLRI

6

HASIL PENILAIAN RBP BIDANG SDM PADA ASPEK PENILAIAN SMK

HASIL EXIT BRIEFING

KONDISI

Pengukuran kinerja individu masih bersifat kegiatan, belum dikaitkan dgn kinerja organisasi

REKOMENDASI

Agar pengukuran kinerja individu lebih berorientasi kepada kinerja yang terkait dgn organisasi

AKAR MASALAH

Lima faktor kinerja sesuai dgn Tupoksi & tanggungjawabnya dgn mengacu pada penetapan kinerja tahunan masing-masing satker, dlm penilaiannya masih subyektif karena standar kinerja dinilai berdasarkan indikator yang ditetapkan dalam Perkap Nomor 16 Tahun 2011 ttg Sistem Penilaian Kinerja Bagi Anggota Polri dengan SMK.

SOLUSI

Perlu direvisi Perkap Nomor 16 Tahun 2011 ttg Sistem Penilaian Kinerja Bagi Anggota Polri dengan SMK.



GARIS BESAR PERUBAHAN PERKAP NOMOR: 16 TAHUN 2011

NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
I	Judul Perkap menjadi: PENILAIAN KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA	<ol style="list-style-type: none">1. Perkap SMK mengatur anggota Polri karena PNS dalam penilaian kinerja berpedoman pada PP Nomor 46 Th 2011 ttg Penilaian Prestasi Kerja PNS.2. Sejak di undangkan Perkap SMK dari tahun 2011 s.d saat ini, anggota Polri sudah familier dengan sebutan SMK untuk menilai kinerja, dan juga penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja, meliputi:<ol style="list-style-type: none">a. Perencanaan kinerjab. Pemantauan kinerjac. Penilaian kinerjad. Evaluasi kinerja3. Judul Perkap mudah dipahami



Lanjutan

NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
II	Penilaian kinerja anggota Polri bertujuan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan karier, pendidikan pengembangan, kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kinerja.	Tujuan utama penilaian kinerja untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan karier, pendidikan pengembangan, kenaikan pangkat, pemberian tunjangan kinerja
III	Penilaian kinerja di lingkungan Polri dilakukan terhadap anggota Polri dari pangkat Bhayangkara Dua sampai dengan pangkat Komisaris Jenderal Polisi, baik yang bertugas di dalam maupun di luar struktur organisasi Polri.	Untuk mempertegas anggota Polri yang dinilai kinerjanya



Lanjutan

NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
IV	<ol style="list-style-type: none">1. Unsur FS meliputi kontrak kerja dan tugas tambahan2. Unsur FG meliputi perilaku kerja anggota dan penghargaan serta hukuman3. Kesepakatan kinerja direvisi menjadi kontrak kerja4. Dalam pembuatan kontrak kerja dituangkan uraian pekerjaan yang diberi target kuantitas dan mutu yang akan digunakan untuk menilai capaian kinerja anggota Polri	<ol style="list-style-type: none">1. Tugas tambahan menjadi bagian penilaian kinerja (Nilai tugas tambahan terakomodir)2. Kontrak kerja merupakan perencanaan kinerja individu untuk mengimplementasikan perencanaan kinerja Sاتفung/Satker sehingga sinkron dengan perjanjian kinerja dan penilaian kinerja Sاتفung/Satker3. Penilaian lebih obyektif dan terukur4. Uraian pekerjaan mengacu pada ABK
V	<ol style="list-style-type: none">1. Penambahan Pasal Tata Cara Penilaian Kontrak Kerja2. Penetapan batas waktu kontrak kerja3. Kontrak kerja dapat direvisi	<ol style="list-style-type: none">1. Pedoman tata cara penilaian kinerja dijelaskan sebelum tahapan penilaian kinerja sehingga anggota Polri sejak tahap perencanaan kinerja dapat memahaminya2. Kepastian hukum penetapan kontrak kerja dan kontrak kerja dipertegas dapat direvisi



NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
VI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian FG direvisi menjadi 3 unsur penilaian: Perilaku Kerja Anggota dan Penghargaan serta Hukuman 2. Faktor kinerja Jaringan Sosial, Agen Perubahan, Pengelola Administrasi, Kreativitas dan kemandirian tidak digunakan kembali 3. Penambahan faktor kinerja orientasi pelayanan, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin, kerjasama. 4. Penjelasan faktor kinerja mulai dari Pasal 8 s.d Pasal 17 dihilangkan. 5. Penambahan Pasal nilai penghargaan dan pengurangan nilai hukuman serta tata cara penilaiannya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai penghargaan dan Nilai hukuman, bagian dari penilaian FG sehingga rekam jejak prestasi dan hukuman tercatat serta mempengaruhi penilaian kinerja. 2. Kehadiran anggota menjadi bagian penilaian pada faktor kinerja disiplin yang merupakan bagian dari penilaian PKA 3. Penjelasan faktor kinerja dan standar kinerja dijelaskan secara rinci di formulir penilaian PKA 4. Capaian faktor kinerja lebih terukur karena dijelaskan sangat rinci beserta nilai panduannya



Lanjutan

NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
VII	<ol style="list-style-type: none">1. Pada tahap pemantauan capaian kontrak kerja setiap 3 bulan diukur.2. Penambahan Pasal bagi AYD yang mutasi	<ol style="list-style-type: none">1. Capaian kontrak kerja dapat di evaluasi setiap 3 bulan sehingga dapat digunakan sebagai data untuk memberikan arahan, petunjuk dan motivasi kerja terhadap AYD oleh PP2. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara utuh selama 1 semester karena rekam nilai kinerja bagi anggota yang mutasi tetap dapat dinilai kinerjanya pada kesatuan sebelumnya



NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
VIII	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penambahan Pasal batas waktu rekapitulasi penilaian kinerja 2. Penambahan Pasal tentang Pejabat pengemban fungsi SDM mulai dari Mabes Polri sampai dengan Polres 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kepastian hukum tentang batas waktu rekapitulasi penilaian kinerja 2. Mempertegas Pejabat yang bertanggungjawab mengelola penilaian kinerja
IX	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capaian kinerja AYD yang dibawah standar diberi hukuman mulai dari kewajiban mengikuti program peningkatan kemampuan sampai dengan usulan mutasi 2. Capaian kinerja AYD yang sangat baik diberi penghargaan untuk Dikbang dan Binkar 	<p>Memotivasi AYD untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kompetensi</p>



NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dipertegas pejabat penilai bagi anggota yang mengikuti pendidikan kejuruan, dikbang, pendidikan dalam negeri dan luar negeri serta bagi anggota yang dinas diluar struktur organisasi Polri 2. Rentang nilai direvisi dari angka 6,75 s.d 54 menjadi 0 s.d 100 3. Penyesuaian dengan standar penilaian kinerja berdasarkan rentang nilai menjadi 0 s.d 100 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kepastian hukum tentang pejabat yang diberi wewenang untuk memberikan penilaian bagi anggota yang mengikuti pendidikan 2. Lebih memudahkan dalam memberikan nilai kinerja 3. Nilai dibawah sama dengan 60 poin dinyatakan tidak mencapai target kinerja lebih mudah dipahami oleh anggota Polri dalam menilai capaian kinerja
XI	<p>Penyelenggaraan penilaian kinerja dilaksanakan melalui aplikasi SIPK yang terintegrasi dengan aplikasi SIPP, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. nama, pangkat, Nrp, jabatan dan satuan kerja anggota Polri pada aplikasi SIPK diambil secara <i>online</i> dari aplikasi SIPP; dan b. hasil penilaian kinerja anggota Polri pada aplikasi SIPK dapat disajikan secara <i>online</i> dalam aplikasi SIPP. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memudahkan PP dan AYD dalam proses penilaian kinerja 2. Database penilaian kinerja seluruh anggota Polri terekam 3. Memudahkan dalam wasdal 4. Kemanfaatan SMK bisa langsung diakses guna keperluan Dikbang, Binkar, Pemberian tunjangan kinerja dan penyusunan program rencana diklat



Lanjutan



NO	PERUBAHAN/PENAMBAHAN	ALASAN
XII	Pasal yang mengatur dokumen hasil penilaian bersifat rahasia dihapus (tidak dimasukkan dalam konsep revisi Perkap)	Hasil penilaian kinerja tidak bersifat rahasia agar hasil penilaiannya dapat dikontrol kebenarannya oleh anggota Polri lainnya guna menghindari manipulasi dalam penilaian kinerja
XIII	PP yang tidak melaksanakan tahapan penilaian kinerja melalui SMK kepada AYD dikenakan sanksi tindakan dan/atau hukuman disiplin	Untuk menjamin konsistensi dalam penilaian kinerja oleh PP dan AYD

OPTIMALKAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA

- APLIKASI SMK ONLINE SUDAH DIBUAT DAN SEDANG DISEMPURNAKAN (DAPAT DIBUKA DI : www.smk.polri.go.id)

ALAMAT WEBSITE SMK ONLINE
smk.polri.go.id

SMK | Polri

sipk.ssdm.polri.go.id

67% Search

SMK-Online
Sistem Informasi Penilaian Kinerja

HOME PERKAP SIMULASI PAPARAN Login

Selamat Datang Di Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Dalam rangka mengukur kinerja Anggota Polri yang berbasis kompetensi, maka dilakukan penilaian kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan sistem manajemen kinerja yang online dan terintegrasi dengan aplikasi Sistem Informasi Personil Polri.

Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia D...

PENILAIAN KINERJA

PENGUMUMAN

Diinformasikan kepada seluruh Anggota Polri, bahwa Rancangan Peraturan Kapolri tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan SMK, yang terdapat dalam website ini telah selesai harmonisasi dan finalis...[\(selengkapnya\)](#)

PADA HALAMAN HOME
PENGGUNA DAPAT
MENGUNDUH PERKAP





SEKIAN & TERIMA KASIH



Making Dreams Come True

**ROJIANSTRA
SSDM**