



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

PERATURAN REKTOR

Nomor : 001/PR/II.3.AU/B/2015

Tentang

PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

Bismillaahirrahmaanirrahiim

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Visi Misi Universitas Muhammadiyah Magelang, maka perlu menetapkan sistem pembinaan Pegawai berdasarkan sistem prestasi kerja.
- b. bahwa untuk mengimplementasikan sebagaimana dimaksud dalam point a, maka dipandang perlu untuk ditetapkan Peraturan Rektor tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Universitas Muhammadiyah Magelang.
- c. bahwa dalam rangka pelaksanaan peraturan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai maka dipandang perlu ditetapkan dengan Peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
3. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor : 02/PED/I.O/B/2012 Tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
4. Surat Keputusan Pengurus Badan Pembina Harian nomor 014/SK/II.3.AU/D/2014 tentang Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
5. Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Magelang.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : PERATURAN REKTOR TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Universitas adalah Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Rektor adalah pimpinan tertinggi Universitas yang berwenang dan bertanggung jawab atas pelaksanaan penyelenggaraan Universitas.
3. Pegawai adalah setiap individu yang bekerja di Universitas yang terdiri dari Dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan dalam rangka penyelenggaraan proses pembelajaran dan administrasi yang

sesuai Visi, Misi, dan tujuan Universitas, diangkat oleh Pejabat yang berwenang, digaji menurut peraturan yang berlaku di Universitas.

4. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
5. Tenaga Kependidikan adalah tenaga atau pegawai yang bekerja pada satuan pendidikan selain tenaga pendidik, dengan tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
6. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
7. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.
8. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai.
9. Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
10. 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.
11. Rencana kerja tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.
12. Pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai.
13. Atasan pejabat penilai adalah atasan langsung dari pejabat penilai.
14. Pejabat Struktural berasal dari Dosen atau tenaga kependidikan yang diangkat oleh Rektor untuk mengelola perguruan tinggi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
15. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai.
16. Objektif adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.
17. Akuntabel adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
18. Partisipatif adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.

19. Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.
20. Kuantitas adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
21. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
22. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
23. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

Pasal 2

Penilaian prestasi kerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Pasal 3

Penilaian prestasi kerja Pegawai dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, transparan.

Pasal 4

Penilaian prestasi kerja Pegawai terdiri atas unsur:

- a. SKP; dan
- b. Perilaku kerja.

BAB II

SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)

Pasal 5

- (1) Setiap Pegawai wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
- (3) SKP yang telah disusun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai.
- (4) Dalam hal SKP yang disusun oleh pegawai tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.
- (5) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.

- (6) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.

Pasal 6

Pegawai yang tidak menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dijatuhi hukuman disiplin dengan tidak diterbitkan Penilaian Prestasi Kerja untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional akademik.

Pasal 7

- (1) SKP yang telah disetujui dan ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 menjadi dasar penilaian bagi pejabat penilai.
- (2) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.
- (3) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.
- (4) Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi pula aspek biaya.

Pasal 8

- (1) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target.
- (2) Dalam hal realisasi kerja melebihi dari target maka penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus).

Pasal 9

Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu Pegawai maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya.

Pasal 10

Dalam hal Pegawai:

- a. melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan; dan/atau
- b. menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan;

maka hasil penilaian menjadi bagian dari penilaian capaian SKP.

Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penyusunan dan penilaian SKP diatur dengan Prosedur Mutu Penilaian Prestasi Kerja pegawai.

BAB III
PERILAKU KERJA
Pasal 12

- (1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerja sama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (2) Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi Pegawai yang menduduki jabatan struktural.

Pasal 13

- (1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap pegawai sesuai kriteria yang ditentukan.
- (2) Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.
- (3) Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

Pasal 14

Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) diatur dalam prosedur mutu Penilaian Prestasi kerja.

BAB IV
PENILAIAN
Bagian Kesatu
Tata Cara Penilaian
Pasal 15

- (1) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja.
- (2) Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).

Pasal 16

- (1) Penilaian Prestasi Kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Pasal 17

Nilai prestasi kerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91 – ke atas: sangat baik
- b. 76 – 90: baik
- c. 61 – 75: cukup
- d. 51 – 60: kurang
- e. 50 ke bawah: buruk

Pasal 18

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penilaian diatur dengan Prosedur Mutu Penilaian Kinerja Pegawai.

Bagian Kedua

Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai

Pasal 19

- (1) Pejabat penilai wajib melakukan penilaian prestasi kerja terhadap setiap Pegawai di lingkungan unit kerjanya.
- (2) Pejabat penilai yang tidak melaksanakan penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijatuhi hukuman disiplin yang berhubungan dengan penilaian perilaku kerja khususnya item Kepemimpinan.

Pasal 20

Pejabat pembina kepegawaian sebagai pejabat penilai dan/atau atasan pejabat penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Penilaian

Pasal 21

- (1) Hasil penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 diberikan secara langsung oleh pejabat penilai kepada Pegawai yang dinilai.
- (2) Pegawai yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menandatangani serta mengembalikan kepada pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya hasil penilaian prestasi kerja.

Pasal 22

Dalam hal Pegawai yang dinilai dan/atau pejabat penilai tidak menandatangani hasil penilaian prestasi kerja maka hasil penilaian prestasi kerja ditetapkan oleh Atasan Pejabat Penilai.

Pasal 23

- (1) Pejabat penilai wajib menyampaikan hasil penilaian prestasi kerja kepada atasan pejabat penilai paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya penilaian prestasi kerja.
- (2) Hasil penilaian prestasi kerja mulai berlaku sesudah ada pengesahan dari atasan pejabat penilai.

Pasal 24

Pejabat Penilai berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian sebagai bahan pembinaan terhadap Pegawai yang dinilai.

Bagian Keempat

Keberatan Hasil Penilaian

Pasal 25

- (1) Dalam hal Pegawai yang dinilai keberatan atas hasil penilaian maka Pegawai yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan pejabat penilai secara hierarki paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima hasil penilaian prestasi kerja.
- (2) Atasan pejabat penilai berdasarkan keberatan yang diajukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian prestasi kerja yang disampaikan kepadanya.

- (3) Terhadap keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), atasan pejabat penilai meminta penjelasan kepada pejabat penilai dan Pegawai yang dinilai.
- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), atasan pejabat penilai wajib menetapkan hasil penilaian prestasi kerja dan bersifat final.
- (5) Dalam hal terdapat alasan-alasan yang cukup, Atasan Pejabat Penilai dapat melakukan perubahan nilai prestasi kerja Pegawai.

BAB V

KETENTUAN LAIN

Pasal 26

Penilaian prestasi kerja bagi Pegawai yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh pejabat penilai dengan menggunakan laporan perkembangan studi yang ditandatangani oleh Pembimbing atau Promotor.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 27

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : Magelang
Pada Tanggal : 21 Rabiul Awal 1436 H
12 Januari 2015 M

Rektor,



Ir. Eko Muh Widodo, MT
NIP.196509131991031002