



Sosialisasi

KEPUTUSAN SEKMA NOMOR 120/SEK/SK/II/2023

Tentang **Ekinerja**

Simalungun, 6 April 2023



Latar Belakang

Ekinerja

01

Penilaian Kinerja ASN

02

Salah Satu Syarat Usul Kenaikan Pangkat



Maksud & Tujuan

Ekinerja



Maksud

- ASN MA paham proses pengelolaan kinerja pegawai
- Mendukung peningkatan kinerja pegawai

Tujuan

- Agar pegawai MA mendukung laporan kinerja organisasi
- Mendukung penerapan sistem merit dalam rangka manajemen talenta di MA dan nasional.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai → Kinerja Organisasi

Rencana Kinerja Pegawai = Target Kinerja Organisasi / Renstra Organisasi = Rencana Kerja Atasan Langsung



Ekinerja

5. PENGADILAN TINGKAT PERTAMA KELAS IA, KELAS IB DAN KELAS II SERTA TIPE A DAN TIPE B

No	Unit	Jabatan	Pejabat Penilai Kinerja	Atasan Pejabat Penilai Kinerja
1	Pimpinan Pengadilan	Ketua Pengadilan	Ketua Pengadilan Tingkat Banding	Direktur Jenderal
		Wakil Ketua Pengadilan	Ketua Pengadilan	Ketua Pengadilan Tingkat Banding
	Kepaniteraan	Hakim	Ketua Pengadilan	Wakil Pengadilan Tingkat Banding
		Panitera	Wakil Ketua Pengadilan	Ketua Pengadilan
		Panitera Muda	Panitera	Ketua Pengadilan
	Unit	Jabatan	Pejabat Penilai Kinerja	Atasan Pejabat Penilai Kinerja
	Sekretariat	Panitera Pengganti	Panitera	Ketua Pengadilan
		Jurusita/Jurusita Pengganti	Panitera	Ketua Pengadilan
		Pelaksana	Panitera Muda	Panitera
		Sekretaris	Wakil Ketua Pengadilan	Ketua Pengadilan
		Kepala Sub Bagian	Sekretaris	Ketua Pengadilan
		Pejabat Fungsional Ahli Muda dan Penyelia	Sekretaris	Ketua Pengadilan
		Pejabat Fungsional Ahli Pertama/Terampil	Kepala Sub Bagian	Sekretaris
		Pelaksana	Kepala Sub Bagian	Sekretaris



Rencana Hasil Kerja (RHK)

Untuk Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional

RHK UTAMA



RHK

RHK TAMBAHAN

Beberapa tentang E-Kinerja

01

E-Kinerja untuk PLH atau PLT

PLT/PLH = RHK Utama

02

Standar perilaku kerja ASN

Nilai Dasar ASN yaitu BERAKHLAK

03

Konsekuensi pencapaian kinerja

- Konsekuensi positif : penghargaan kepada pegawai berupa materiil maupun non materiil, atau pemberian penugasan baru.
- Konsekuensi negatif : pemberian teguran dan pengalihan penugasan.

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



Evaluasi Kinerja Pegawai

dengan ketentuan sebagai berikut:

01

Pendelegasian Kewenangan

02

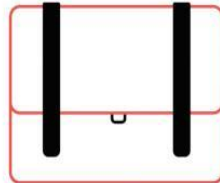
Pendelegasian Wewenang Harus Izin dari Pejabat Penilai

03

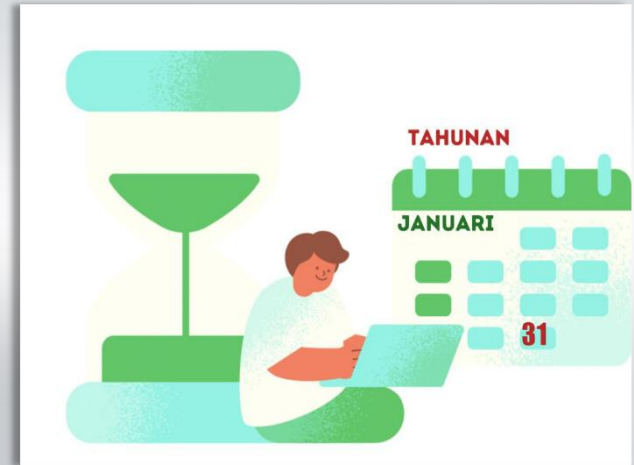
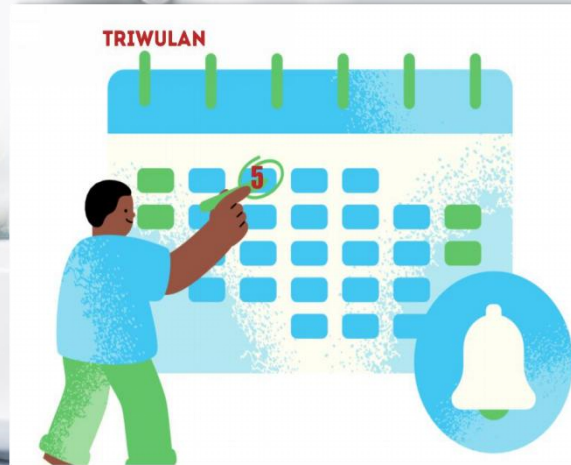
Penilaian terhadap PLT

04

Masa PLT berakhir



Evaluasi Kinerja



Perpindahan Tugas Pegawai & Pejabat Penilai



01. Pegawai yang Dinilai Yang Pindah

➡ Evaluasi kinerja periodik = Pejabat Penilai Kinerja yg baru / Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Periode sebelumnya pada unit lama.

(Sesuai kesepakatan Pejabat Penilai Kinerja dan Pegawai)

➡ Evaluasi kinerja tahunan = Pejabat Penilai Kinerja yang baru berdasarkan capaian kinerja organisasi tahunan di satker baru.

02. Pejabat Penilai Yang Pindah

➡ **Tidak Dimasa** evaluasi kinerja periodik = Pejabat Penilai Kinerja **tidak perlu** melakukan evaluasi kinerja pegawai di unit lama.

➡ **Dimasa** evaluasi kinerja periodik = Pejabat Penilai Kinerja **perlu** melakukan evaluasi kinerja pegawai di unit lama.

No	Predikat Kinerja Pegawai	Penjelasan
1.	Sangat Baik	Hasil kerja pegawai di atas Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas Ekspektasi.
2.	Baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja pegawai di atas Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai Ekspektasi 2. Hasil kerja pegawai sesuai Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai Ekspektasi 3. Hasil kerja pegawai sesuai Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai diatas Ekspektasi
3.	Butuh perbaikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja pegawai dibawah Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas Ekspektasi 2. Hasil kerja pegawai dibawah Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai Ekspektasi

Kuadran Kinerja Pegawai

4.	Kurang/ <i>Misconduct</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja pegawai di atas Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah Ekspektasi 2. Hasil kerja pegawai sesuai Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah Ekspektasi
5.	Sangat Kurang	Hasil kerja pegawai di bawah Ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di bawah Ekspektasi



Terimakasih