



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL

KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
NOMOR 1/82/HK.03.01/I/2025
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN DAN PEMOTONGAN CAPAIAN KINERJA
BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat (3) dan Pasal 11 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal tentang Pedoman Penilaian dan Pemotongan Capaian Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 133 Tahun 2024 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 243);
2. Peraturan Presiden Nomor 164 Tahun 2024 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 360);
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 142) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 10);
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 913);
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1038);

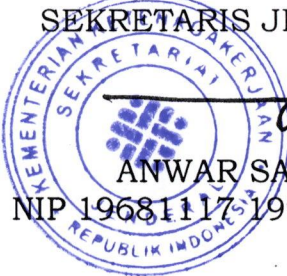
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL TENTANG PEDOMAN PENILAIAN DAN PEMOTONGAN CAPAIAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN.

- KESATU : Menetapkan Pedoman Penilaian dan Pemotongan Capaian Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan Pedoman Capaian Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Sekretaris Jenderal.
- KEDUA : Pedoman Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan acuan dalam pemberian tunjangan kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
- KETIGA : Pedoman Capaian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU bertujuan:
- a. sebagai pedoman dalam penilaian capaian kinerja Pegawai;
 - b. sebagai pedoman dalam pemotongan capaian kinerja Pegawai; dan
 - c. mewujudkan tertib administrasi pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
- KEEMPAT : Keputusan Sekretaris Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 22 Januari 2025

SEKRETARIS JENDERAL,


ANWAR SANUSI
NIP 19681117-199403 1 001

LAMPIRAN
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
NOMOR 1/82/HK.03.01/I/2025
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN DAN PEMOTONGAN
CAPAIAN KINERJA BAGI PEGAWAI DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Pegawai di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, berhak diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai merupakan suatu bentuk penghargaan atas capaian kinerja dengan besaran sesuai kelas jabatan.

Pengaturan mengenai tunjangan kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 133 Tahun 2024 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 6 ayat (3) dan Pasal 11 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2024 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan mengamanatkan untuk membuat Pedoman Penilaian dan Pemotongan Capaian Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

Untuk mengimplementasikan peraturan tersebut, diperlukan pedoman yang menjadi acuan bagi seluruh pihak termasuk pimpinan unit kerja, pejabat pengelola kepegawaian, dan Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam rangka mewujudkan tertib administrasi pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

B. Tujuan

Pedoman Capaian Kinerja bertujuan:

1. sebagai pedoman dalam penilaian capaian kinerja Pegawai;
2. sebagai pedoman dalam pemotongan capaian kinerja Pegawai; dan
3. mewujudkan tertib administrasi pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

C. Pengertian:

Dalam Pedoman Capaian Kinerja yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
3. Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.
4. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah ekspektasi kinerja yang dicapai oleh pegawai setiap tahun.
5. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberikan pendelegasian kewenangan.

BAB II PENILAIAN CAPAIAN KINERJA

- A. Perencanaan Kinerja Pegawai
 - 1. Setiap Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan wajib menyusun rencana kinerja Pegawai.
 - 2. Rencana kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan disusun dalam bentuk SKP pada aplikasi e-Kinerja BKN.
 - 3. SKP wajib disusun pada bulan Desember sebelum tahun anggaran berjalan.
 - 4. SKP berisikan rencana hasil kerja dan target rencana hasil kerja yang ditetapkan untuk 1 (satu) tahun anggaran.
 - 5. SKP yang telah disusun harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat Penilai Kinerja.
- B. Pengukuran Rencana Kinerja Pegawai
 - 1. Setiap Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan wajib melakukan pengukuran atas rencana hasil kerja (*self assessment*) setiap bulannya untuk memperoleh predikat kinerja Pegawai.
 - 2. Pengukuran rencana hasil kerja dilakukan dengan cara menginput realisasi atas rencana hasil kerja yang disertai dengan bukti dukung paling lambat tanggal 1 (satu) pada bulan berikutnya.
 - 3. Pengukuran rencana hasil kerja Pegawai dapat dilakukan validasi secara berjenjang di setiap unit.
 - 4. Validasi secara berjenjang dilakukan paling lambat 5 (lima) hari pada bulan berikutnya.
 - 5. Apabila pengukuran capaian kinerja melebihi waktu yang ditentukan, maka pimpinan unit kerja mengajukan dispensasi kepada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Aparatur.
- C. Penilaian Capaian Kinerja Pegawai
 - 1. Pejabat Penilai Kinerja melakukan penilaian hasil kerja dengan mempertimbangkan hasil validasi yang telah dilakukan.
 - 2. Pejabat Penilai Kinerja selain melakukan penilaian hasil kerja, juga melakukan penilaian perilaku Pegawai berdasarkan *core value* BerAKHLAK sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 tentang Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kementerian Ketenagakerjaan.
 - 3. Hasil capaian kinerja Pegawai berupa penetapan predikat kinerja Pegawai.
- D. Dialog Kinerja
 - 1. Dialog Kinerja merupakan komunikasi terstruktur antara atasan dan Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk mengevaluasi, memberikan umpan balik, dan menetapkan rencana peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
 - 2. Dialog Kinerja dapat dilakukan pada tahap perencanaan sampai dengan tahap penilaian.

BAB III

PEMOTONGAN KOMPONEN CAPAIAN KINERJA

Besaran Pemberian Tunjangan Kinerja yang diperoleh Pegawai berdasarkan penetapan predikat kinerja Pegawai yang ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja dengan kriteria bobot komponen capaian kinerja berdasarkan nilai predikat kinerja Pegawai sebagai berikut:

Predikat Kinerja Pegawai	Pemberian Tunjangan Kinerja berdasarkan Bobot Komponen Capaian Kinerja
Sangat Baik/Baik	100% x bobot 70%
Perlu Perbaikan	85% x bobot 70%
Kurang/Sangat Kurang	60% x bobot 70%

Selain berdasarkan predikat kinerja Pegawai, besaran pemberian tunjangan kinerja juga ditentukan dari pengenaan sanksi bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan yang tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Dalam hal Pegawai mendapatkan predikat kinerja Pegawai “sangat baik/baik”, maka tunjangan kinerja diberikan sebesar 100 % (seratus persen) dari bobot komponen capaian kinerja sebesar 70% (tujuh puluh persen).

Dalam hal Pegawai mendapat predikat kinerja “perlu perbaikan” atau “kurang/sangat kurang”, maka dikenakan pemotongan dengan penghitungan sebagai berikut:

1. Predikat Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh predikat “perlu perbaikan”, diberikan sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari bobot komponen capaian kinerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari kelas jabatan yang bersangkutan; atau
2. Predikat Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan memperoleh predikat “kurang/sangat kurang”, diberikan sebesar 60% (enam puluh persen) dari bobot komponen capaian kinerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) dari kelas jabatan yang bersangkutan.

Besaran tunjangan kinerja berdasarkan komponen capaian kinerja sebagaimana tabel di bawah ini:

TABEL
BESARAN TUNJANGAN KINERJA BERDASARKAN
KOMPONEN CAPAIAN KINERJA

NO	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN	CAPAIAN KINERJA PEGAWAI		
			Sangat Baik/Baik	Perlu Perbaikan	Kurang/Sangat Kurang
1.	17	Rp33.240.000,00	Rp23.268.000,00	Rp19.777.800,00	Rp13.960.800,00
2.	16	Rp27.577.500,00	Rp19.304.250,00	Rp16.408.612,50	Rp11.582.550,00
3.	15	Rp19.280.000,00	Rp13.496.000,00	Rp11.471.600,00	Rp8.097.600,00
4.	14	Rp17.064.000,00	Rp11.944.800,00	Rp10.153.080,00	Rp7.166.880,00
5.	13	Rp10.936.000,00	Rp7.655.200,00	Rp6.506.920,00	Rp4.593.120,00
6.	12	Rp9.896.000,00	Rp6.927.200,00	Rp5.888.120,00	Rp4.156.320,00
7.	11	Rp8.757.600,00	Rp6.130.320,00	Rp5.210.772,00	Rp3.678.192,00
8.	10	Rp5.979.200,00	Rp4.185.440,00	Rp3.557.624,00	Rp2.511.264,00
9.	9	Rp5.079.200,00	Rp3.555.440,00	Rp3.022.124,00	Rp2.133.264,00
10.	8	Rp4.595.150,00	Rp3.216.605,00	Rp2.734.114,25	Rp1.929.963,00
11.	7	Rp3.915.950,00	Rp2.741.165,00	Rp2.329.990,25	Rp1.644.699,00
12.	6	Rp3.510.400,00	Rp2.457.280,00	Rp2.088.688,00	Rp1.474.368,00
13.	5	Rp3.134.250,00	Rp2.193.975,00	Rp1.864.878,75	Rp1.316.385,00
14.	4	Rp2.985.000,00	Rp2.089.500,00	Rp1.776.075,00	Rp1.253.700,00
15.	3	Rp2.898.000,00	Rp2.028.600,00	Rp1.724.310,00	Rp1.217.160,00
16.	2	Rp2.708.250,00	Rp1.895.775,00	Rp1.611.408,75	Rp1.137.465,00
17.	1	Rp2.531.250,00	Rp1.771.875,00	Rp1.506.093,75	Rp1.063.125,00

BAB IV
PENUTUP

Dengan ditetapkannya Pedoman Penilaian dan Pemotongan Capaian Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan menjadi panduan untuk mewujudkan tertib administrasi pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 22 Januari 2025

SEKRETARIS JENDERAL,

ANWAR SANUSI
NIP 19681117 199403 1 001