



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1375, 2018

KPK. Sistem Penilaian Bagi Penasihat dan Pegawai. Pencabutan.

PERATURAN

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 11 TAHUN 2018

TENTANG

SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN PEGAWAI

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PIMPINAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan pembinaan Penasihat dan Pegawai dilakukan penilaian kinerja sebagai bagian dari manajemen kinerja sumber daya manusia Komisi Pemberantasan Korupsi;
 - b. bahwa penilaian kinerja bagi Penasihat dan Pegawai dilakukan dengan menjunjung nilai integritas sebagai faktor kekuatan internal yang merupakan nilai dasar (*core value*) Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai lembaga negara yang independen dalam pemberantasan korupsi;
 - c. bahwa untuk memperoleh penilaian kinerja yang lebih obyektif, diperlukan penilaian hasil kerja dengan pendekatan *Balanced Scorecard* dan penilaian kompetensi perilaku dengan pendekatan penilaian berbasis 360⁰ (tiga ratus enam puluh derajat);
 - d. bahwa penilaian kinerja yang diatur dalam Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010

tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Penasihat dan Pegawai sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum dan perkembangan organisasi dalam pembinaan Penasihat dan Pegawai;

- e. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, sampai dengan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi tentang Sistem Penilaian Bagi Penasihat dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5698);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4581) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

- Komisi Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6043);
3. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06P.KPK Tahun 2006 tentang Peraturan Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 05 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06P.KPK Tahun 2006 tentang Peraturan Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 692);
 4. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 Tahun 2013 tentang Insentif Kinerja bagi Penasihat dan Pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 Tahun 2013 Insentif Kinerja bagi Penasihat dan Pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1269);
 5. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06 Tahun 2013 tentang Pegawai Tidak Tetap sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Komisi Nomor 06 Tahun 2013 tentang Pegawai Tidak Tetap;
 6. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 05 Tahun 2016 tentang Kamus Kompetensi Perilaku Penasihat dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;
 7. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06 Tahun 2016 tentang Pedoman Sistem Penggajian Penasihat dan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi;
 8. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 10 Tahun 2016 tentang Disiplin Pegawai dan Penasihat

- Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1579);
9. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kewenangan dan Tata Cara Pengangkatan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 350);
 10. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 02 Tahun 2017 tentang Tata Cara Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan Pegawai Spesialis Muda (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 747);
 11. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 Tahun 2018 tentang Tugas Belajar (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 4);
 12. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 03 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Komisi Pemberantasan Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 286);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI TENTANG SISTEM PENILAIAN BAGI PENASIHAT DAN PEGAWAI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Komisi ini yang dimaksud dengan:

1. Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja adalah perangkat lunak (*software*) yang digunakan sebagai alat bantu untuk menyusun perencanaan, monitoring, dan mengukur realisasi pencapaian Hasil Kerja dan Kompetensi Perilaku Penasihat dan Pegawai.
2. *Balanced Scorecard* adalah sistem manajemen untuk mengelola implementasi strategi, mengukur kinerja secara

utuh, mengkomunikasikan visi, strategi, dan sasaran kepada *stakeholders*.

3. Hasil Akhir Penilaian Kinerja adalah keseluruhan Penilaian Hasil Kerja dan Penilaian Kompetensi Perilaku.
4. Hasil Kerja adalah obyek berwujud maupun tidak berwujud sebagai hasil pelaksanaan kegiatan atau aktivitas dalam periode tertentu sesuai dengan Kontrak Kinerja.
5. Indikator Kinerja (*Performance Indicator*) yang selanjutnya disebut Indikator Kinerja adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif mengenai Hasil Kerja yang dijadikan tolok ukur dalam penilaian pencapaian sasaran Kinerja.
6. Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran yang bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif mengenai Hasil Kerja dan merupakan turunan dari Sasaran Strategis atasannya yang dijadikan tolak ukur dalam penilaian pencapaian sasaran Kinerja.
7. Kamus Kompetensi Perilaku adalah dokumen yang berisi sekumpulan nama-nama perilaku, definisi Kompetensi Perilaku, indikator Kompetensi Perilaku, serta level Kompetensi Perilaku yang digunakan sebagai dasar pengelolaan Kompetensi Perilaku Penasihat dan/atau Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana ketentuan dan peraturan Komisi tentang Kamus Kompetensi Perilaku.
8. Kinerja adalah Hasil Kerja yang dicapai maupun perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja, dan Komisi sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Komisi.
9. Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut Komisi adalah lembaga negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang