



**TERKENDALI**

**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS KESEHATAN  
UPTD. PUSKESMAS CURAHNONGKO**  
Alamat : Jalan Bandalit, No.19 Curahnongko, Telp (0336)  
8863020 **JEMBER**

Kode Pos (68173)

**KEPUTUSAN KEPALA PUSKESMAS CURAHNONGKO  
NOMOR : 440/SK/002.31/311.21/2023**

**TENTANG  
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS CURAHNONGKO**

**KEPALA PUSKESMAS CURAHNONGKO,**

- Menimbang :**
- a. bahwa untuk dapat melaksanakan peningkatan mutu yang berkesinambungan maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai dan Perilaku kerja;
  - b. bahwa dalam rangka menilai kinerja setiap pegawai negeri sipil perlu dibentuk Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam a dan b perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Puskesmas Curahnongko tentang Penilaian Kinerja Pegawai;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
  2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6);
  3. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607);
  4. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1423);
  5. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan;
  6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1335);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai;
9. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2022 Tentang Akreditasi Pusat Kesehatan Masyarakat, Klinik, Laboratorium Kesehatan, Unit Transfusi Darah, Tempat Praktik Mandiri Dokter, Dan Tempat Praktik Mandiri Dokter Gigi;
10. Pedoman Tata Kelola Mutu Puskesmas, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Tahun 2017;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSKESMAS CURAHNONGKO TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS CURAHNONGKO.
- KESATU : Menetapkan mekanisme penilaian kinerja bagi pegawai di UPTD. Puskesmas Curahnongko dengan susunan keanggotaan sebagaimana terlampir dalam keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan/ perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : JEMBER  
Pada tanggal : 2 Januari 2023

---

KEPALA PUSKESMAS CURAHNONGKO



dr. Setya Nugraha Dewantara  
Penata Muda Tk.I  
NIP.19860908201903 1 0006

Lampiran I  
Keputusan Kepala Puskesmas Curahnongko  
Nomor : 440/SK/002.31/311.21/2023  
Tanggal : 2 Januari 2023  
Perihal : Penilaian Kinerja Pegawai  
Puskesmas Curahnongko

## **MEKANISME PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**

### **A. ASN**

1. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.
2. Penilaian kinerja dilakukan setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya dan dilakukan oleh Kepala Puskesmas Curahnongko Kabupaten Jember.
3. Penilaian kinerja Kepala Puskesmas dan pegawai beserta tindak lanjutnya menyesuaikan dengan waktu dikeluarkannya hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP (apabila diukur oleh instansi lain dan tidak sesuai periode penilaian).
4. Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP.
5. Dalam proses penyusunan SKP, Pimpinan dan Pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi.
6. Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi merupakan proses untuk menentukan:
  - a) Rencana kinerja yang terdiri atas:
    - Rencana hasil kerja Pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target
    - Perilaku kerja Pegawai yang diharapkan;
  - b) Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Pegawai;
  - c) Skema pertanggungjawaban kinerja Pegawai; dan
  - d) Konsekuensi atas pencapaian kinerja Pegawai.
    1. Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi untuk penyusunan SKP
    2. dilakukan sejak penyusunan rancangan perjanjian kinerja unit kerja.
    3. Penetapan dan klarifikasi Ekspektasi dituangkan dalam dokumen SKP
7. Perilaku kerja Pegawai diwujudkan dalam nilai dasar aparatur sipil negarayang menjadi standar perilaku kerja Pegawai.
8. Standar perilaku kerja Pegawai terdiri atas:
  - a. Berorientasi pelayanan yang meliputi:
    1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
    2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
    3. Melakukan perbaikan tiada henti.
  - b. Akuntabel yang meliputi:

1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.
  2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
  3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten yang meliputi:
1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
  2. Membantu orang lain belajar.
  3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis yang meliputi:
1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
  2. Suka menolong orang lain; dan
  3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif;
- e. Loyal yang meliputi:
1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
  2. Menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, Pimpinan, instansi, dan negara; dan
  3. Menjaga rahasia jabatan dan negara;
- f. Adaptif yang meliputi:
1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
  2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
  3. Bertindak proaktif; dan kolaboratif yang meliputi:
    - memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
    - terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
    - menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.
9. Selain perilaku kerja Pegawai Pimpinan dapat menetapkan Ekspektasi khusus atas perilaku kerja Pegawai didasarkan pada nilai dasar aparatur sipil negara.

## **B. ASN**

Perilaku kerja Pegawai meliputi aspek:

- a. Orientasi Pelayanan.
- b. Komitmen.
- c. Inisiatif Kerja.
- d. Kerja Sama.
- e. Kepemimpinan.

### C. EVALUASI KINERJA

Evaluasi kinerja Pegawai dilakukan dengan menetapkan predikat kinerja pegawai berdasarkan predikat capaian kinerja Puskesmas, menetapkan predikat kinerja dengan mempertimbangkan kontribusi pegawai terhadap kinerja Puskesmas. Pada tahap ini, pejabat penilai kinerja menetapkan rating hasil kerja dan perilaku pegawai ke dalam predikat kinerja berdasarkan capaian Puskesmas terhadap kinerja Puskesmas. Ada 5 predikat kinerja yaitu : Sangat Kurang, Kurang/Miscounduct, Butuh Perbaikan, Baik, dan Sangat Baik

Ditetapkan di : JEMBER  
Pada tanggal : 2 Januari 2023

KEPALA PUSKESMAS CURAHNONGKO



dr. Setya Nirwana Dewantara  
Penata Muda Tk. I  
NIP.19860908 201903 1 0006