



**KEPALA BADAN NASIONAL Pencarian dan Pertolongan
REPUBLIK INDONESIA**

Yth.

1. Para Pejabat Pimpinan Tinggi Madya;
2. Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
3. Para Kepala Unit Pelaksana Teknis

di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan

**SURAT EDARAN
NOMOR 5 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PENETAPAN PREDIKAT KINERJA PEGAWAI
DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL Pencarian dan Pertolongan**

1. Latar Belakang

Dinamika birokrasi serta tuntutan masyarakat akan pelayanan publik saat ini semakin kompleks dan berorientasi pada hasil, oleh karena itu kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu fondasi utama dalam menjamin efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Dalam hal ini Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang diberi mandat oleh pemerintah di bidang pencarian dan pertolongan berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan harus senantiasa menjaga dan meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai bukan hanya sebatas sebagai pemenuhan kebutuhan administratif, melainkan sebuah keharusan demi menjaga kelancaran dalam operasi pencarian dan pertolongan.

Sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi dan manajemen talenta nasional, pengelolaan kinerja ASN telah mengalami transformasi yang signifikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan pentingnya penerapan sistem merit dalam pengembangan karier dan pengelolaan kinerja pegawai. Hal ini juga

diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang memberikan arah baru dalam pengelolaan kinerja berbasis hasil serta perilaku kerja. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan telah menetapkan Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 5 Tahun 2025 tentang Tata Cara Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan sebagai pedoman untuk mengelola kinerja secara efektif, terukur, dan berkelanjutan.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat kebutuhan yang mengatur penetapan sebaran predikat kinerja pegawai guna menjamin objektivitas, transparansi penilaian, akuntabilitas, dan konsistensi. Penetapan predikat kinerja ini tidak hanya berdampak pada pengembangan karier individu, tetapi juga sebagai dasar dalam menentukan arah pembinaan, pemberian penghargaan, serta penegakan akuntabilitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pedoman yang memuat indikator penilaian kinerja yang terukur serta relevan dengan arah kebijakan dan strategi organisasi sesuai dengan perkembangan di dunia birokrasi yang mencakup berbagai aspek seperti pencapaian target, kualitas kerja, efisiensi dan efektivitas, inovasi dan kreativitas, serta kemampuan kerja sama dan komunikasi. Melalui Surat Edaran ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Pejabat Penilai Kinerja dalam menetapkan sebaran predikat kinerja pegawai secara adil dan proporsional, sekaligus sebagai upaya membangun budaya kinerja unggul di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

2. Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Surat Edaran ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat Penilai Kinerja di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dalam menetapkan sebaran predikat kinerja pegawai secara objektif, transparan, dan akuntabel, berdasarkan indikator kinerja yang terukur dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Tujuan

Surat Edaran ini bertujuan untuk:

- 1) menyediakan acuan teknis dalam proses penetapan predikat kinerja pegawai secara proporsional;
- 2) mendorong keseragaman dan konsistensi penerapan sistem penilaian kinerja di seluruh unit kerja di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan;
- 3) meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pegawai melalui penilaian yang berorientasi pada hasil kerja, perilaku kerja, serta aspek inovasi dan kreativitas;
- 4) mendukung terwujudnya sistem manajemen talenta dan pengembangan karier ASN yang berbasis merit dan kinerja; dan
- 5) memperkuat budaya kerja produktif, kompetitif, dan berintegritas di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.

3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Surat Edaran Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan ini meliputi:

- a. Penetapan klasifikasi predikat kinerja pegawai sesuai dengan pencapaian ekspektasi Pejabat Penilai Kinerja yang terdiri atas:
 - 1) sangat baik;
 - 2) baik;
 - 3) butuh perbaikan;
 - 4) kurang; dan
 - 5) sangat kurang.
- b. Penjelasan terkait indikator yang digunakan sebagai dasar penilaian predikat kinerja, paling sedikit meliputi:
 - 1) pencapaian target kinerja;
 - 2) perilaku kerja; dan
 - 3) kreativitas dan inovasi.

4. Dasar

- a. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 267, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5600);
- b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141);

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77);
- d. Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1378) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 824);
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155).

5. Isi Edaran

- a. Penetapan klasifikasi predikat kinerja pegawai dilaksanakan dengan mengacu pada pengintegrasian sejumlah indikator utama yang menggambarkan ketercapaian hasil kerja serta perilaku kerja pegawai. Dalam menetapkan predikat kinerja pegawai, Pejabat Penilai Kinerja memperhatikan pola distribusi predikat kinerja pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai. Kuadran kinerja pegawai terdiri atas rating hasil kerja pada sumbu Y dan rating perilaku kerja pada sumbu X. Berikut adalah kuadran predikat kinerja pegawai.



Penjelasan terhadap kuadran kinerja pegawai, sebagai berikut:

No.	Predikat Kinerja Pegawai	Keterangan
1	Sangat Baik	1. Hasil kerja pegawai di atas ekspektasi dan perilaku kerja di atas ekspektasi. 2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
2	Baik	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 di atas ekspektasi.
3	Butuh Perbaikan	1. Hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai di atas ekspektasi. 2. Hasil kerja pegawai di bawah ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi.
4	Kurang	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.

Masing-masing rating memiliki kontribusi penting dalam menggambarkan kualitas kinerja secara menyeluruh. Adapun rating tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Pencapaian Hasil Kerja

- a) Pencapaian Hasil Kerja yang dimaksud pada Surat Edaran ini adalah tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai sebagaimana tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah disusun di awal tahun berdasarkan hasil dialog kinerja dengan Pejabat Penilai Kinerja;
- b) Adapun ukuran penilaian ketercapaian hasil kerja diukur dari pencapaian target kerja (kuantitas, kualitas, waktu) pegawai sebagai berikut:
 - (1) Di atas ekspektasi >100%
 - (2) Sesuai Ekspektasi 81 s.d.100%
 - (3) Di bawah Ekspektasi $\leq 80\%$
- c) Penetapan hasil kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja kepada Pegawai pada saat pelaksanaan dialog kinerja harus realistis, terukur, dan relevan dengan tugas pokok jabatan.

2) Perilaku Kerja (BerAKHLAK)

Nilai BerAKHLAK	Di atas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Di bawah Ekspektasi
Berorientasi Pelayanan	Memberi layanan dengan cepat, akurat, solutif, konsisten proaktif, serta melebihi standar dan harapan penerima layanan.	Memenuhi kebutuhan penerima layanan sesuai standar, ramah, dapat diandalkan.	Respons lambat, belum memenuhi standar, kurang memahami kebutuhan penerima layanan.
Akuntabel	Melaksanakan tugas dengan transparansi tinggi, penuh integritas, pelaporan tepat waktu dan akurat, melebihi ketentuan.	Jujur, bertanggung jawab, dan sesuai prosedur yang berlaku.	Tidak disiplin, lalai, prosedur sering dilanggar, pelaporan tidak tepat.

Nilai BerAKHLAK	Di atas Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Di bawah Ekspektasi
Kompeten	Menguasai bidang tugas secara mendalam, aktif berbagi pengetahuan, dan menciptakan inovasi signifikan.	Menguasai tugas dengan baik sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	Kurang menguasai pekerjaan, minim pengembangan diri, hasil kerja di bawah standar.
Harmonis	Menjaga suasana kerja kondusif dengan meredam konflik dan memperkuat kerja sama lintas unit.	Saling menghormati, bekerja sama, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.	Sering menimbulkan ketegangan, kurang menghargai rekan, enggan bekerja sama.
Loyal	Menunjukkan dedikasi tinggi terhadap Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan serta negeri, bahkan di luar jam kerja.	Mematuhi aturan, menjaga kerahasiaan, dan nama baik instansi.	Melanggar aturan, tidak menjaga kerahasiaan, mengabaikan kepentingan instansi.
Adaptif	Cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, memimpin dan mendorong inovasi.	Menyesuaikan diri dengan perubahan dan fleksibel dalam tugas.	Lamban merespons dan atau resisten terhadap perubahan, sulit menerima ide baru.
Kolaboratif	Membangun kemitraan strategis dan sinergi lintas unit untuk pencapaian bersama.	Terbuka untuk bekerja sama dan berkontribusi secara positif.	Enggan bekerja sama, lebih memilih bekerja sendiri atau tertutup.

3) Kreativitas dan Inovasi

a) Kreativitas dan Inovasi yang dimaksud dalam Surat Edaran ini meliputi:

- (1) Kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide atau gagasan baru, solusi kreatif yang realistis dan dapat diimplementasikan dalam lingkup unit kerja maupun organisasi; dan
- (2) Pegawai mampu memberikan perbaikan proses kerja dan proaktif dalam memberikan gagasan yang relevan dalam meningkatkan ketercapaian tujuan unit kerja maupun organisasi.

b) Pegawai wajib melaporkan hasil kreativitas dan inovasi yang telah dihasilkan kepada:

- (1) Komite Suksesi untuk Kreativitas dan Inovasi dalam lingkup nasional;
- (2) Komite Talenta untuk Kreativitas dan Inovasi dalam lingkup organisasi; dan
- (3) Pimpinan Unit Kerja untuk Kreativitas dan Inovasi dalam lingkup unit kerja masing-masing.

c) Kreativitas dan Inovasi sebagaimana dimaksud pada huruf a) dibuktikan dengan:

- (1) Surat rekomendasi dari Komite Suksesi untuk Kreativitas dan Inovasi dalam lingkup nasional;
- (2) Surat rekomendasi dari Komite Talenta untuk Kreativitas dan Inovasi dalam lingkup organisasi; dan
- (3) Surat rekomendasi dari Pimpinan Unit Kerja untuk Kreativitas dan Inovasi dalam lingkup unit kerja.

6. Penutup

Dengan ditetapkannya Surat Edaran ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi seluruh Pimpinan Unit Kerja dalam melaksanakan penilaian dan penetapan predikat kinerja pegawai secara adil, objektif, terukur, dan akuntabel agar dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan dampak nyata, sekaligus memperkuat implementasi sistem merit di lingkungan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. Seluruh Pimpinan Unit Kerja diharapkan dapat melaksanakan ketentuan dalam Surat Edaran ini secara konsisten dan bertanggung jawab, serta

melakukan evaluasi secara berkala guna meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pegawai di setiap unit kerja.

Demikian Surat Edaran ini disampaikan untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 23 September 2025

KEPALA BADAN NASIONAL
PENCARIAN DAN PERTOLONGAN,

ttd.

MOHAMMAD SYAFII

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM
DAN KERJA SAMA,

DIDI HAMZAR

