



TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA R.I

No.6340

ADMINISTRASI. Penilaian Kinerja. Pegawai Negeri Sipil.
(Penjelasan atas Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2019 Nomor 77)

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 30 TAHUN 2019

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. UMUM

Salah satu pertimbangan pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang-Undang ASN adalah untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Berdasarkan pemikiran tersebut, Undang-Undang ASN mengatur mengenai penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Undang-Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pengaturan mengenai penilaian kinerja PNS dalam Undang-Undang ASN, perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 78.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja

yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP.

Pelaksanaan pengukuran SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara Realisasi kinerja dengan Target yang telah ditetapkan. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang merupakan gabungan antara penilaian SKP dan penilaian Perilaku Kerja dengan menggunakan data hasil pengukuran kinerja.

Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja PNS ini mengatur antara lain substansi penilaian kinerja PNS yang terdiri atas penilaian Perilaku Kerja dan penilaian kinerja PNS, pembobotan penilaian SKP dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi serta keberatan, dan Sistem Informasi Kinerja PNS.

Beberapa ketentuan teknis penilaian kerja PNS akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri dan/atau Peraturan Kepala BKN.

Keberhasilan dari pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja PNS dalam Peraturan Pemerintah ini sangat tergantung kepada pelaksanaan sistem-sistem lain yaitu pelaksanaan rencana strategis Instansi Pemerintah, rencana kerja tahunan, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, dan uraian jabatan.

Ketentuan tentang penilaian kinerja PNS dalam Peraturan Pemerintah ini secara *mutatis mutandis* dapat digunakan untuk penilaian kinerja calon pegawai negeri sipil.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

Yang dimaksud dengan “objektif” adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja PNS.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “terukur” adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “akuntabel” adalah seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “partisipatif” adalah seluruh proses Penilaian Kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja PNS dengan PNS yang dinilai.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “transparan” adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Instansi Pemerintah yang akan/sedang membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS” merupakan instansi pemerintah yang telah memiliki Sistem Manajemen Kinerja PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah

Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Instansi Pemerintah yang telah membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS” merupakan instansi pemerintah yang telah mengembangkan lebih lanjut Sistem Manajemen Kinerja PNS berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan/atau peraturan/keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan instansinya.

Instansi yang telah membangun dan melaksanakan penilaian kinerja menyampaikan kepada Menteri untuk dilakukan evaluasi bersama.

Yang dimaksud dengan “evaluasi bersama” adalah evaluasi yang dilakukan secara bersama-sama oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan kementerian/ lembaga yang menyampaikan usulan Sistem Manajemen Kinerja PNS.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Perencanaan strategis Instansi Pemerintah meliputi dokumen perencanaan yang bersifat strategis antara lain: rencana strategis, rencana kerja, dan/atau cetak biru transformasi organisasi.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (3)

SKP PNS disusun oleh PNS dan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja agar kinerja organisasi yang diturunkan kepada kinerja pegawai tetap terorganisasi dengan baik.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Target kinerja merupakan target yang ingin dicapai berdasarkan kegiatan tugas jabatan dan indikator kinerja individu yang telah ditetapkan berdasarkan data realisasi kinerja periode sebelumnya dan/atau kinerja yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “spesifik” adalah kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “terukur” adalah kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “realistis” adalah ukuran yang dapat dicapai dan menantang.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “memiliki batas waktu pencapaian” adalah proses pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi” adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “kuantitas” yaitu jumlah/ banyaknya keluaran (*output*) dan/atau manfaat (*outcome*) yang harus ada dalam setiap target kinerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kualitas” yaitu mutu keluaran dan/atau mutu manfaat dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “waktu” yaitu standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “biaya” yaitu dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

Pasal 11

Cukup Jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Tidak seluruh tugas tambahan dapat dimasukkan dalam SKP, namun hanya tugas tambahan yang sifatnya strategis.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi utama disusun berdasarkan sasaran kinerja instansi yang tercantum dalam perjanjian kinerja masing-masing jabatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Unit Kerja mandiri” adalah instansi vertikal, unit pelaksana teknis, dan satuan kerja mandiri.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

SKP bagi pejabat fungsional dapat dijabarkan dari atasan langsungnya maupun dari organisasi/unit kerja apabila penugasan didapat dari organisasi/unit kerja sepanjang masih dalam satu instansi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “tim penilai angka kredit jabatan fungsional” adalah tim yang memberikan pertimbangan kepada atasan pejabat fungsional atas angka kredit yang dikumpulkan oleh PNS yang menduduki jabatan fungsional.

Pasal 21

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “dimutasikan” adalah perpindahan antar unit kerja di dalam satu Instansi Pemerintah atau antar Instansi Pemerintah.

Yang dimaksud dengan “diberikan tugas” adalah penambahan tugas sesuai dengan jenjang jabatan fungsionalnya ke Unit Kerja lain atau Instansi Pemerintah lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pejabat fungsional yang rangkap jabatan dengan jabatan pimpinan tinggi atau jabatan administrasi dapat menyusun dua jenis SKP yaitu SKP sebagai pejabat pimpinan tinggi atau pejabat administrasi dan SKP sebagai pejabat fungsional.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “komitmen” adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “inisiatif kerja” adalah kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “kerja sama” adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “kepemimpinan” adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan

dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (*Role Model*), penyemangat (*Motivator*), pemberdaya (*Enabler*).

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Beberapa jenis jabatan fungsional dapat memiliki aspek perilaku kepemimpinan karena jenjangnya mempunyai tugas sebagai ketua tim atau koordinator tim.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Perilaku Kerja dapat direncanakan sesuai dengan standar Perilaku Kerja yang disepakati oleh organisasi.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Realisasi kinerja dapat melebihi target kinerja, namun capaian kinerja tidak dapat melebihi angka 120 (seratus dua puluh).

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pihak lain” adalah jabatan fungsional dan/atau tenaga profesional yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kinerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Yang dimaksud dengan “metode proporsional” merupakan penggunaan metode prorata hasil kinerja periode SKP pada unit lama dan periode SKP pada unit yang baru.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Penilaian unsur Perilaku Kerja PNS yang diberikan oleh atasan langsung memiliki bobot sebesar 60% (enam puluh persen).

Ayat (5)

Penilaian terhadap Perilaku Kerja PNS yang diberikan oleh rekan kerja setingkat dan bawahan langsung memiliki bobot sebesar 40% (empat puluh persen).

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penilaian Kinerja PNS dapat dilakukan dengan 2 (dua) alternatif pembobotan yaitu:

- a. unsur SKP sebesar 70% (tujuh puluh persen) dan unsur perilaku kerja sebesar 30% (tiga puluh persen), atau
- b. unsur SKP sebesar 60% (enam puluh persen) dan unsur perilaku kerja sebesar 40% (empat puluh persen).

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Huruf a

PNS mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Baik apabila PNS yang bersangkutan mendapatkan gabungan nilai SKP dan perilaku kerja di angka 110 (seratus sepuluh) sampai dengan 120 (seratus dua puluh) dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.

Huruf b

PNS mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Baik apabila PNS yang bersangkutan mendapatkan gabungan nilai SKP dan perilaku kerja di angka 90 (sembilan puluh) sampai dengan 120 (seratus dua puluh).

Huruf c

PNS mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Cukup apabila PNS yang bersangkutan mendapatkan gabungan nilai SKP dan perilaku kerja di angka 70 (tujuh puluh) sampai kurang dari 90 (sembilan puluh).

Huruf d

PNS mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang apabila PNS yang bersangkutan mendapatkan gabungan nilai SKP dan perilaku kerja di angka 50 (lima puluh) sampai kurang dari 70 (tujuh puluh).

Huruf e

PNS mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Kurang apabila PNS yang bersangkutan mendapatkan gabungan nilai SKP dan perilaku kerja dengan angka kurang dari sampai kurang dari 50 (lima puluh).

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Distribusi predikat Penilaian Kinerja PNS didasarkan kondisi riil Instansi Pemerintah yang bersangkutan.

Kondisi riil Instansi Pemerintah contohnya dalam hal tidak terdapat PNS, yang mendapatkan predikat penilaian kinerja Kurang atau Sangat Kurang, maka distribusi predikat penilaian kinerja hanya berupa predikat Sangat Baik, Baik, dan Cukup.

Pendistribusian klasifikasi kinerja PNS tersebut digunakan untuk penataan manajemen PNS dan Pemingkatan kinerja.

Distribusi PNS kedalam status kinerja diatas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan dibawah ekspektasi dilaksanakan berdasarkan predikat Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang, atau Sangat Kurang.

Contoh:

Dalam satu unit kerja terdapat 50 (lima puluh) orang PNS yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat:

- a. 5 (lima) orang PNS yang mendapat predikat Sangat Baik,
- b. 20 (dua puluh) orang mendapat predikat Baik,
- c. 10 (sepuluh) orang mendapat predikat Cukup,
- d. 5 (lima) orang mendapat predikat Kurang, dan
- e. 10 (sepuluh) orang mendapat predikat Sangat Kurang,

Maka distribusi PNS ke dalam status kinerja adalah sebagai berikut:

- a. 20% (dua puluh persen) dari total populasi atau 10 (sepuluh) orang PNS mendapat status di atas ekspektasi yaitu: 5 (lima) orang dengan predikat Sangat Baik dan 5 (lima) orang dengan predikat Baik.
- b. 60% (enam puluh persen) dari total populasi atau 30 (tiga puluh) orang PNS mendapat status sesuai ekspektasi yaitu: 15 (lima belas) orang dengan predikat Baik, 10 (sepuluh) orang dengan predikat Cukup, dan 5 (lima) orang dengan predikat Kurang, dan
- c. 20% (dua puluh persen) dari total populasi atau 10 (sepuluh) orang PNS mendapat status di bawah ekspektasi yaitu 10 (sepuluh) orang dengan predikat Sangat Kurang.

Atau distribusi PNS ke dalam status kinerja sebagai berikut:

- a. 10% (sepuluh persen) dari total populasi atau 5 (lima) orang PNS mendapat status di atas ekspektasi yaitu: 5 (lima) orang dengan predikat Sangat Baik.
- b. 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi atau 35 (tiga puluh lima) orang PNS mendapat status sesuai ekspektasi yaitu: 20 (dua puluh) orang dengan predikat Baik, 10 (sepuluh) orang dengan predikat Cukup, 5 (lima) orang dengan predikat Kurang, dan
- c. 20% (dua puluh persen) dari total populasi atau 10 (sepuluh) orang PNS mendapat status di bawah ekspektasi yaitu 10 (sepuluh) orang dengan predikat Sangat Kurang.

Ilustrasi di atas hanya contoh penerapan distribusi PNS ke dalam status kinerja namun penerapan pada masing-masing Instansi Pemerintah berbeda-beda sesuai dengan kondisi Instansi Pemerintah yang bersangkutan.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Yang dimaksud dengan “pimpinan perguruan tinggi” adalah rektor, ketua, direktur, atau sebutan lain sebagai pemimpin satuan perguruan tinggi atau pejabat yang mendapatkan delegasi.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Yang dimaksud “Pemberian penghargaan lain atas kinerja PNS” merupakan kewenangan PPK untuk memberikan penghargaan dalam bentuk lain misalnya plakat penghargaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Sebagai contoh:

Pejabat pimpinan tinggi madya yang mendapatkan penilaian kinerja “Kurang” maka yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya selama 6 (enam) bulan. Apabila tidak menunjukkan perbaikan kinerja yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi. Apabila hasil uji kompetensi tidak memenuhi standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi madya maka yang bersangkutan dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan tinggi pratama yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud “tidak memenuhi standar kompetensi jabatan” adalah kompetensi PNS yang bersangkutan tidak sesuai dengan standar kompetensi jabatan yang diduduki.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.