




KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA



# **POKOK-POKOK SUBSTANSI PP NOMOR 30 TAHUN 2019 TENTANG PENILAIAN KINERJA PNS**

**Ir. Salman, M.Sc**  
**Asisten Deputi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja**  
**SDM Aparatur**

DASAR HUKUM  
PERBANDINGAN PP 46 TAHUN  
2011 DENGAN PP 30 TAHUN  
2019

ISTILAH - ISTILAH  
PERENCANAAN KINERJA  
PELAKSANAAN KINERJA  
PEMANTAUAN KINERJA  
PENGUKURAN KINERJA  
PEMBINAAN KINERJA  
PENILAIAN KINERJA  
PELAPORAN KINERJA  
PEMERINGKATAN KINERJA  
PENGHARGAAN KINERJA  
SANKSI  
SISTEM INFOMASI KINERJA

# KEY CONCEPTS

# DASAR HUKUM

## *PENILAIAN KINERJA PNS*

### UU 5 TAHUN 2014 APARATUR SIPIL NEGARA

PASAL 78

Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

### PP 11 TAHUN 2017 MANAJEMEN PNS

PASAL 230

Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja PNS dan disiplin PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah.



A blurred background image showing a business meeting. Several people in dark suits are gathered around a table, looking at documents. A pen is visible on the table. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

# **Perbandingan PP 46 Tahun 2011 dengan PP 30 Tahun 2019**

# PERBANDINGAN

PP No. 46 Tahun 2011 dengan PP No. 30 Tahun 2019

PP 46 Tahun 2011

Menggunakan istilah “**PRESTASI KERJA**”

**SASARAN KINERJA PEGAWAI**  
rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

**TARGET**  
jumlah beban kerja yang akan dicapai

PP 30 Tahun 2019

Menggunakan istilah “**KINERJA PNS**”

**SASARAN KINERJA PEGAWAI**  
hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.

**TARGET**  
jumlah hasil kerja yang akan dicapai

# PERBANDINGAN

PP No. 46 Tahun 2011 dengan PP No. 30 Tahun 2019

PP 46 Tahun 2011

## SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)

memuat **kegiatan tugas jabatan** dan target

## PENYUSUNAN SKP

didasarkan pada rencana kerja tahunan instansi.

PP 30 Tahun 2019

## SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP)

memuat **KINERJA UTAMA** dan DAPAT **MEMUAT KINERJA TAMBAHAN**. Kinerja utama dan kinerja tambahan paling sedikit memuat:

- a. Indikator Kinerja Individu; dan
- b. Target kinerja.

## PENYUSUNAN SKP

memperhatikan:

- a. perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
- b. perjanjian kinerja;
- c. organisasi dan tata kerja;
- d. uraian jabatan; dan/atau
- e. SKP atasan langsung.

# PERBANDINGAN

PP No. 46 Tahun 2011 dengan PP No. 30 Tahun 2019

## PP 46 Tahun 2011

### ASPEK PERILAKU KERJA

- a. orientasi pelayanan;
- b. integritas;**
- c. komitmen;
- d. disiplin;**
- e. kerja sama; dan
- f. kepemimpinan.

### PENILAIAN

dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai dan dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

## PP 30 Tahun 2019

### ASPEK PERILAKU KERJA

- a. orientasi pelayanan;
- b. komitmen;
- c. inisiatif kerja;**
- d. kerja sama; dan
- e. kepemimpinan.

### PENILAIAN

- a. Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, dan dapat berdasarkan penilaian rekan kerja
- b. setingkat dan/atau bawahan langsung.

# PERBANDINGAN

PP No. 46 Tahun 2011 dengan PP No. 30 Tahun 2019

## PP 46 Tahun 2011

### BOBOT PENILAIAN

- Unsur SKP 60%
- Perilaku kerja 40%

Jika melebihi target maka penilaian SKP dapat lebih dari 100

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun.

## PP 30 Tahun 2019

### BOBOT PENILAIAN

- Unsur SKP 70% dan perilaku kerja 30%
  - Unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%\*
- \*) bagi Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian 360°

Realisasi kinerja PNS yang melebihi Target kinerja, nilai capaian kinerja paling tinggi pada angka 120.

Penilaian kinerja didasarkan pada pengukuran kinerja yang dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.



# PERBANDINGAN

PP No. 46 Tahun 2011 dengan PP No. 30 Tahun 2019

## PP 46 Tahun 2011

Nilai prestasi kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan:

- a. 91 – ke atas (sangat baik)
- b. 76 – 90 (baik)
- c. 61 – 75 (cukup)
- d. 51 – 60 (kurang)
- e. 50 ke bawah (buruk)



## PP 30 Tahun 2019

Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan/predikat:

- a. **Sangat Baik** (nilai  $110 \leq 120$  dan **MENCIPTAKAN IDE BARU DAN/ATAU CARA BARU** dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara)
- b. Baik, nilai  $90 < x < 120$
- c. Cukup, nilai  $70 < x < 90$
- d. Kurang, nilai  $50 < x < 70$
- e. Sangat Kurang, nilai  $< 50$

# PERBANDINGAN

PP No. 46 Tahun 2011 dengan PP No. 30 Tahun 2019

PP 46 Tahun 2011

**TIDAK DIATUR**

PP 30 Tahun 2019

**TIM PENILAI KINERJA PNS**

**PEMANTAUAN KINERJA**

**BIMBINGAN DAN KONSELING KINERJA**

**PEMERINGKATAN KINERJA**

**SISTEM INFORMASI KINERJA PNS**

**PENGELOLA KINERJA**

**PENGHARGAAN**

**SANKSI**

A blurred background image showing several people in business attire, likely in a meeting or conference setting. They are gathered around a table, and some are holding documents or devices. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

**BAB I**

# **KETENTUAN UMUM**

# TUJUAN, DASAR, DAN PRINSIP PENILAIAN KINERJA

## TUJUAN

MENJAMIN OBJEKTIVITAS  
PEMBINAAN PNS  
YANG **DIDASARKAN** PADA:

- SISTEM PRESTASI
- SISTEM KARIER

## DASAR

PENILAIAN KINERJA  
**BERDASARKAN** PERENCANAAN  
KINERJA PADA TINGKAT  
INDIVIDU, UNIT KERJA, DAN  
ORGANISASI  
**MEMPERHATIKAN** TARGET,  
CAPAIAN, HASIL, DAN MANFAAT,  
DAN PERILAKU

## PRINSIP

- OBJEKTIF
- TERUKUR
- AKUNTABEL
- PARTISIPATIF
- TRANSPARAN



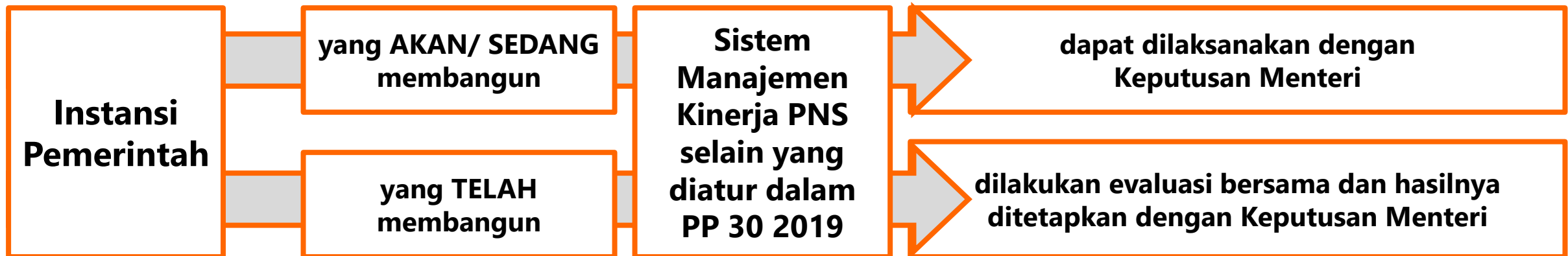
**BAB II**

# **SISTEM MANAJEMEN KINERJA PNS**

# SISTEM MANAJEMEN KINERJA PNS



## PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA DI INSTANSI PEMERINTAH



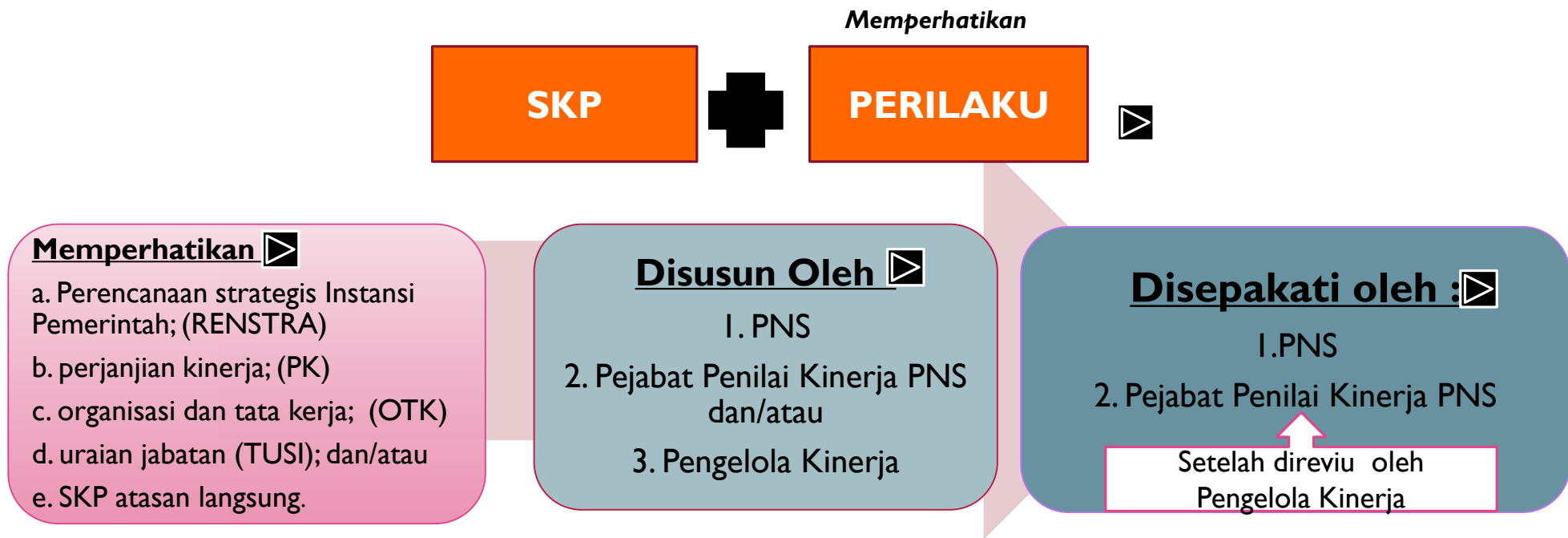


A blurred background image showing a business meeting. Several people in dark suits are gathered around a table, looking at documents. One person's hand is visible holding a pen over a document. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

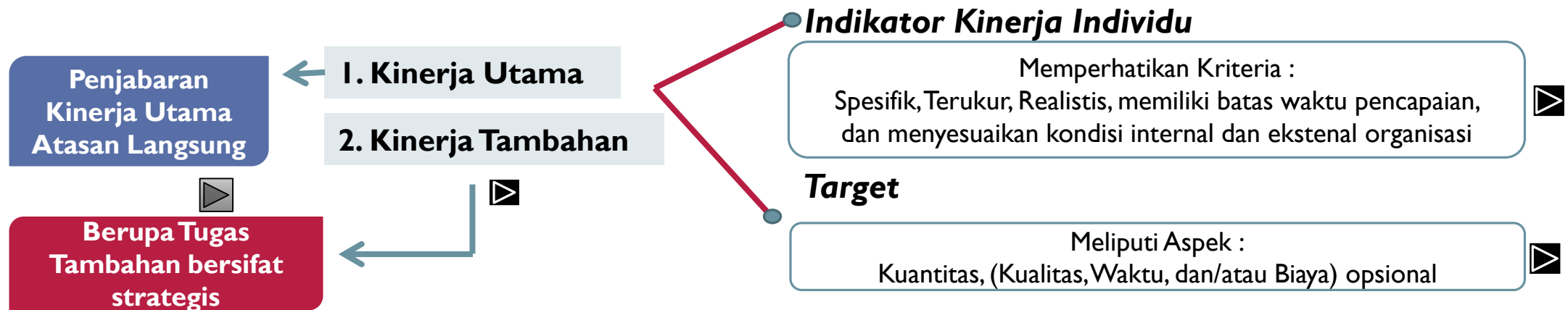
**BAB III**

# **PERENCANAAN KINERJA**

# KINERJA PEGAWAI:



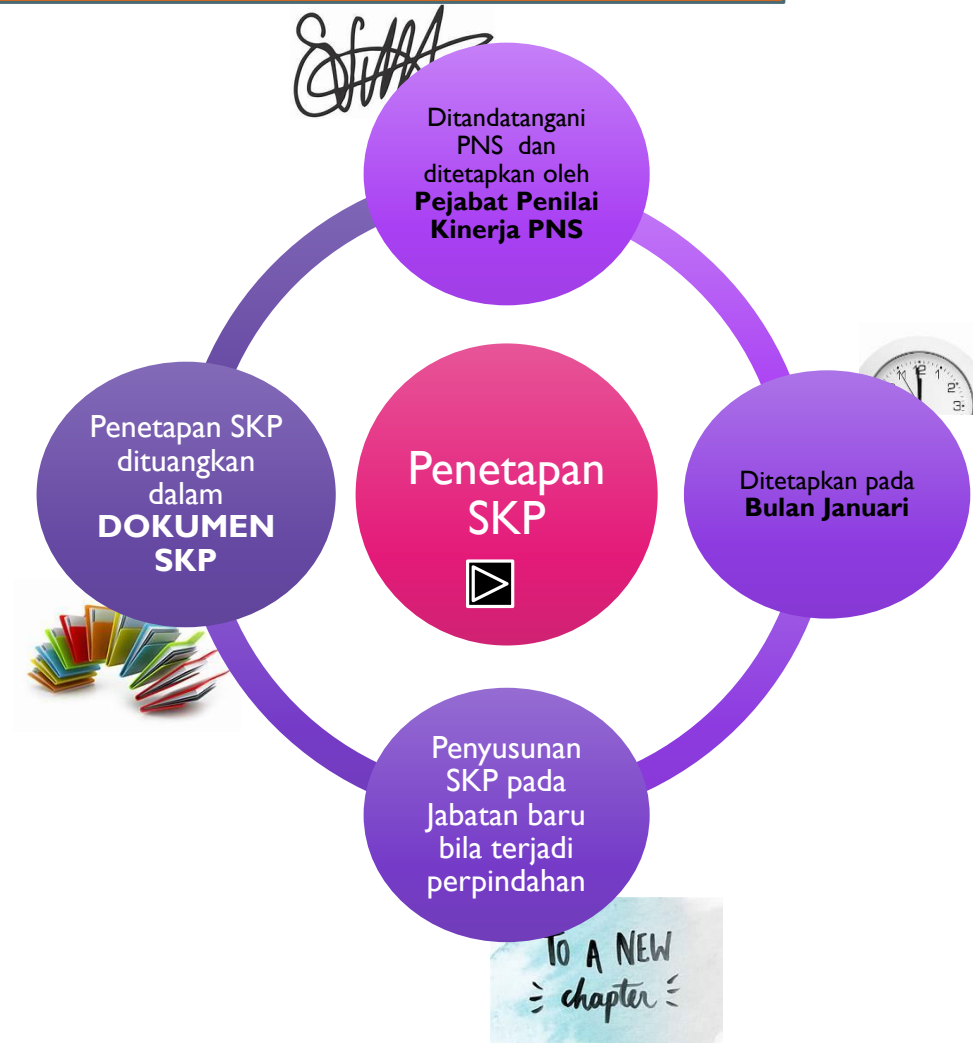
## SKP memuat :



# PENYUSUNAN SKP

ALUR/ JENIS JABATAN	BERDASARKAN	MEMPERHATIKAN	DISETUJUI	PASAL
JPT	Perjanjian Kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renstra</li> <li>2. RKT</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. JPT Utama : Menteri yang mengkoordinasikannya</li> <li>2. JPT Madya : Pimpinan IP</li> <li>3. JPT Pratama : Pejabat Pim. Madya</li> <li>4. Memimpin Unit Kerja : Menteri / Pejabat Pimpinan Tinggi yang mengkoordinasikannya</li> </ol>	➤
JA	SKP Atasan Langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. OTK</li> <li>2. Uraian Jabatan</li> </ol>	Atasan Langsung	➤
JF	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SKP Atasan Langsung</li> <li>2. Organisasi/unit kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. RKT</li> <li>2. PK</li> <li>3. OTK</li> <li>4. Uraian Jabatan</li> <li>5. Butir – butir kegiatan JF</li> </ol>	Atasan Langsung	➤
JF Rangkap	Membuat 2 SKP yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. SKP JA/ JPT; dan</li> <li>2. SKP JF</li> </ol>			Pasal 22 Ayat 1 dan 2

# PENETAPAN SKP



# PERILAKU KERJA



Ditetapkan berdasarkan Standar Perilaku yang berlaku dalam jabatan



# PERUBAHAN SKP

## *Penyebab*

- apabila dalam tahun berjalan terdapat kondisi tertentu yang mengakibatkan perencanaan kinerja memerlukan penyesuaian.

## *Kondisi Tertentu*

- perubahan pemangku jabatan;
- perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, dan alokasi anggaran);
- perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran;
- perubahan dikarenakan sakit dan cuti yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan.
- perubahan dikarenakan penugasan ke din
- Alasan lain dari pimpinan unit kerja yang menyebabkan PNS tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan meliputi: 1) Pengembangan kompetensi; dan/atau 2) Penugasan untuk mewakili institusi dan/atau negara; dan/atau
- kondisi tertentu lainnya.

A blurred background image showing a business meeting. Several people in dark suits are gathered around a table, looking at documents. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

**BAB IV**

# **PELAKSANAAN RENCANA KINERJA**



# PELAKSANAAN KINERJA

**DIBUKTIKAN DENGAN  
DATA DUKUNG  
HASIL DARI  
PENDOKUMENTASIAN  
KINERJA**

*Pendokumentasian* secara  
periodik dapat berupa :



## PEMANTAUAN KINERJA



**Pejabat Penilai Kinerja  
dapat dibantu  
Pengelola Kinerja**

**OLEH**



**Paling kurang 1 kali  
dalam 1 semester /  
tahun**

**WAKTU**



**Mengamati Capaian Kinerja  
melalui dokumentasi dalam  
sistem informasi non-  
elektronik dan elektronik**

**CARA**



**Mengetahui Kemajuan Kinerja  
PNS agar tidak terjadi  
keterlamabatan/penyimpangan**

**TUJUAN**

# PEMBINAAN KINERJA



## Bimbingan Kinerja

Diberikan pejabat penilai secara individu/ kelompok dan wajib membuat rekaman proses bimbingan dan penilaian kompetensi pns



## Konseling Kinerja

Terhadap PNS yang memiliki permasalahan pada perilaku kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian target kinerja dilaksanakan scr individual



SETIAP BULAN

TRIWULANAN

SEMESTERAN

TAHUNAN



Dapat dilakukan

## PENGUKURAN KINERJA

Dengan cara

**TARGET  
SKP**

Mem  
bandingkan

**REALISASI  
SKP**

Melalui  
**DATA  
DUKUNG**

**STANDAR  
PERILAKU  
KERJA**

Mem  
bandingkan

**PERILAKU  
KERJA**



A blurred background image showing several people in business suits standing around a table, looking at documents. The image is partially obscured by a large orange rectangle on the right side.

**BAB V**

# **PENILAIAN KINERJA**

# PENILAIAN KINERJA

PEJABAT  
PENILAI  
KINERJA PNS

Akhir Desember -  
Max Akhir  
Januari Tahun  
berikutnya



## METODE 360°

Penilaian Perilaku Kerja berdasarkan penilaian atasan langsung, rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

## PENILAIAN KINERJA

SKP

PERILAKU KERJA

SUDAH MENERAPKAN  
METODE 360°

### PENILAIAN

- ☐ 60% SKP
- ☐ 40% Perilaku Kerja

Pasal 37, 3

**HARUS  
DILAKSANAKAN  
MIN 5 TH SEJAK  
PP DIUNDANGKAN**  
Pasal 64, Ayat 4

BELUM MENERAPKAN  
METODE 360°

### PENILAIAN

- ☐ 70% SKP
- ☐ 30% Perilaku Kerja

Pasal 37, Ayat 2

*Penilaian Perilaku Kerja  
Standar Perilaku Kerja*

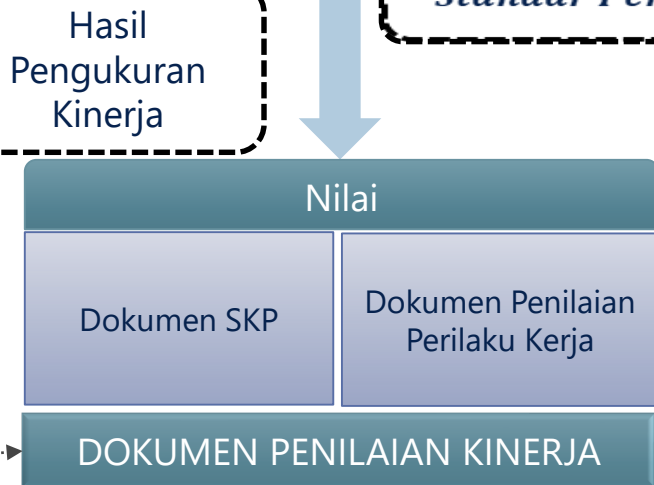
## PENILAIAN KINERJA PNS

- ☐ **Sangat Baik** (nilai  $110 \leq 120$ ) dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
- ☐ **Baik**, nilai  $90 < x < 120$
- ☐ **Cukup**, nilai  $70 < x < 90$
- ☐ **Kurang**, nilai  $50 < x < 70$
- ☐ **Sangat Kurang**, nilai  $< 50$  Pasal 41 Ayat 5

## DISTRIBUSI PNS

- **Maks. 20%**  
di atas ekspektasi
- **60%-70%**  
sesuai ekspektasi
- **Max. 20%**  
di bawah ekspektasi

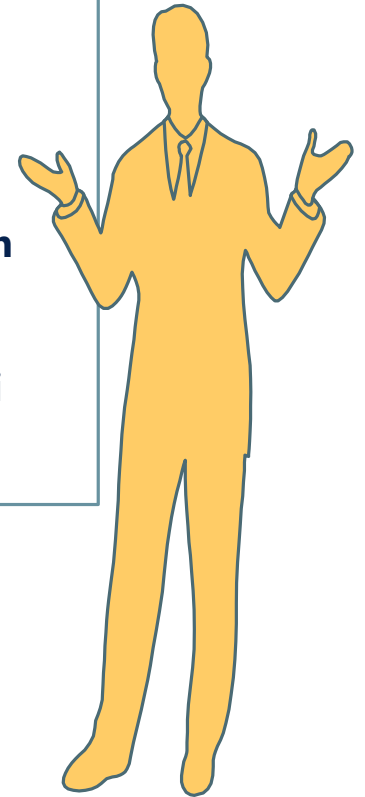
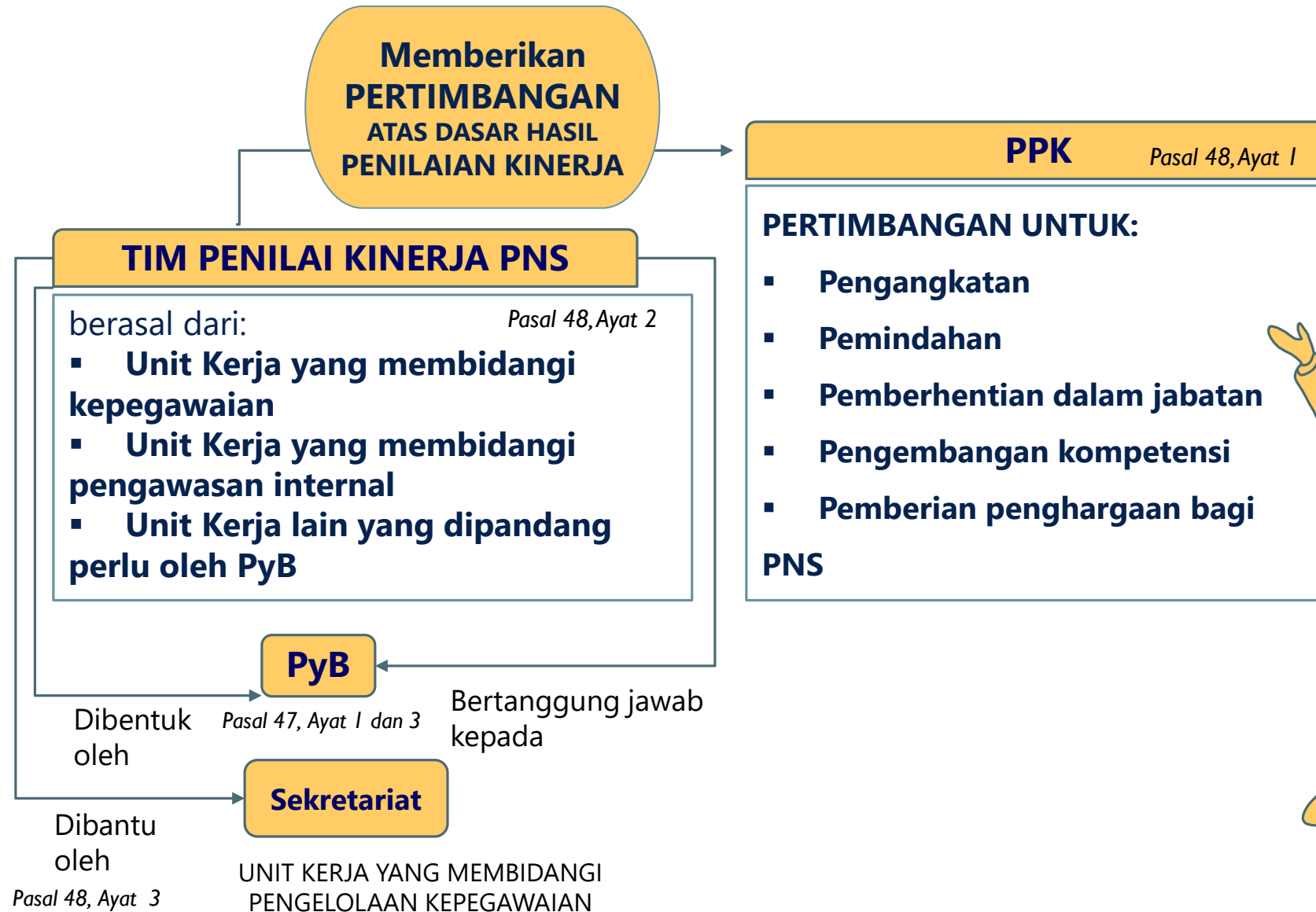
Pasal 41 Ayat 8



Pasal 35 Ayat 2



# TIM PENILAI KINERJA PNS



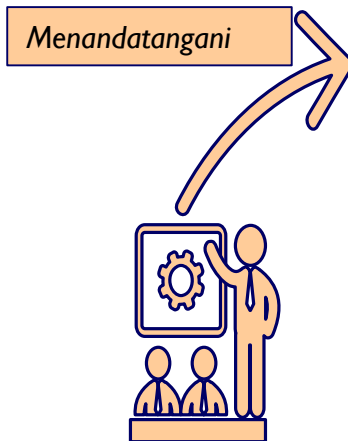
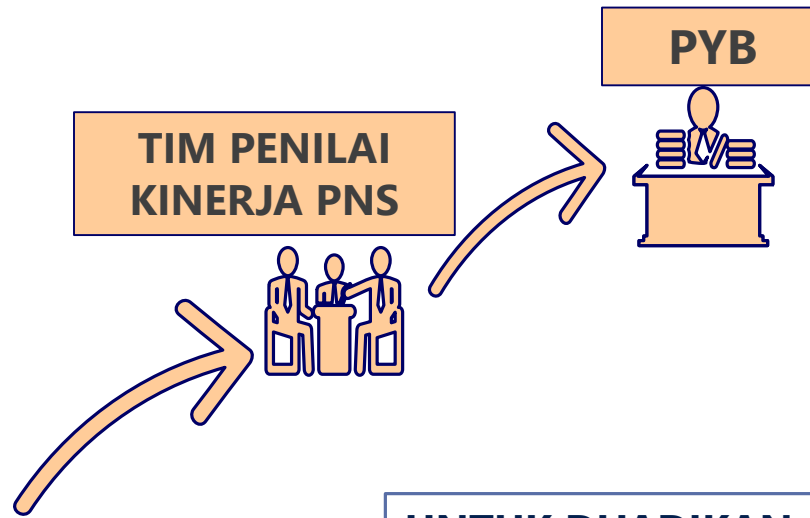


A blurred background image showing several people in business suits standing around a table, looking at documents. The image is partially obscured by a large orange rectangle on the right side.

**BAB VI**

# **TINDAK LANJUT**

# PELAPORAN KINERJA



**PEJABAT  
PENILAI  
KINERJA  
PNS**

LAPORAN DOKUMEN  
PENILAIAN KINERJA

- **Nilai Kinerja PNS**
- **Predikat Kinerja PNS**
- **Permasalahan Kinerja PNS**
- **Rekomendasi**

*Pasal 51, Ayat 2*

**UNTUK DIJADIKAN ACUAN DALAM:**

- **Mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan/pelatihan**
- **Mengembangkan kompetensi**
- **Mengembangkan karier**
- **Pemberian tunjangan**
- **Pertimbangan mutasi, dan promosi**
- **Memberikan penghargaan dan pengenaan sanksi**
- **Menindaklanjuti permasalahan dalam penilaian SKP dan perilaku kerja.**

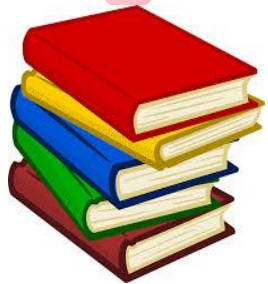
*Pasal 51, Ayat 3*

## DOKUMEN PENILAIAN KINERJA

Dokumen  
Penilaian  
SKP

Dokumen  
Penilaian  
Perilaku  
Kerja

Pemeringkatan  
Kinerja



*Pasal 52, Ayat 4*

**Profil Kinerja PNS**

Oleh TPK

*Pasal 52, Ayat 5*

## PEMERINGKATAN KINERJA

Terhadap **SELURUH PEGAWAI** dalam  
**SATU INSTANSI PEMERINTAH**

Dilakukan **TAHUNAN**

Membandingkan  
- **NILAI KINERJA**  
- **PREDIKAT KINERJA**

**GUNA :**  
Menentukan prioritas pengembangan  
Kompetensi dan Karir

*Pasal 52, Ayat 6*

# PENGHARGAAN

Predikat **SANGAT BAIK** 2 Tahun Berturut – Turut



diprioritaskan untuk Talent Pool

Pasal 53, Ayat 1

Predikat **BAIK** 2 Tahun Berturut – turut



Pasal 53,  
Ayat 2

diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi



PPK dapat memberikan Penghargaan lain atas kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55,  
Ayat 1

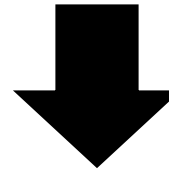
**JPT**

*Pasal 57*

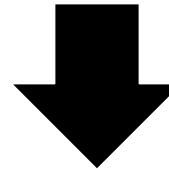


Target kinerja tidak tercapai

Predikat :  
**CUKUP, KURANG, dan SANGAT KURANG**

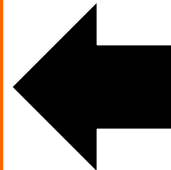


6 bulan untuk memperbaiki kinerja



Jika **tidak** memperbaiki kinerja

**UJI KOMPETENSI KEMBALI**



**dipindahkan** pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki **atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah**

**SANKSI**



## JA dan JF

Pasal 58

## SANKSI



Predikat :  
KURANG ATAU  
SANGAT KURANG

6 bulan untuk  
memperbaiki kinerja

Jika tidak  
memperbaiki kinerja

UJI KOMPETENSI  
KEMBALI

Tidak tersedia jabatan  
lain sesuai  
kompetensi / jabatan  
yang lebih rendah

Ditempatkan sementara pada jabatan  
tertentu dalam waktu paling lama 1  
(satu) tahun.

Setelah satu tahun tidak tersedia  
lowongan pegawai diberhentikan  
dengan hormat



# KEBERATAN

Pasal 49

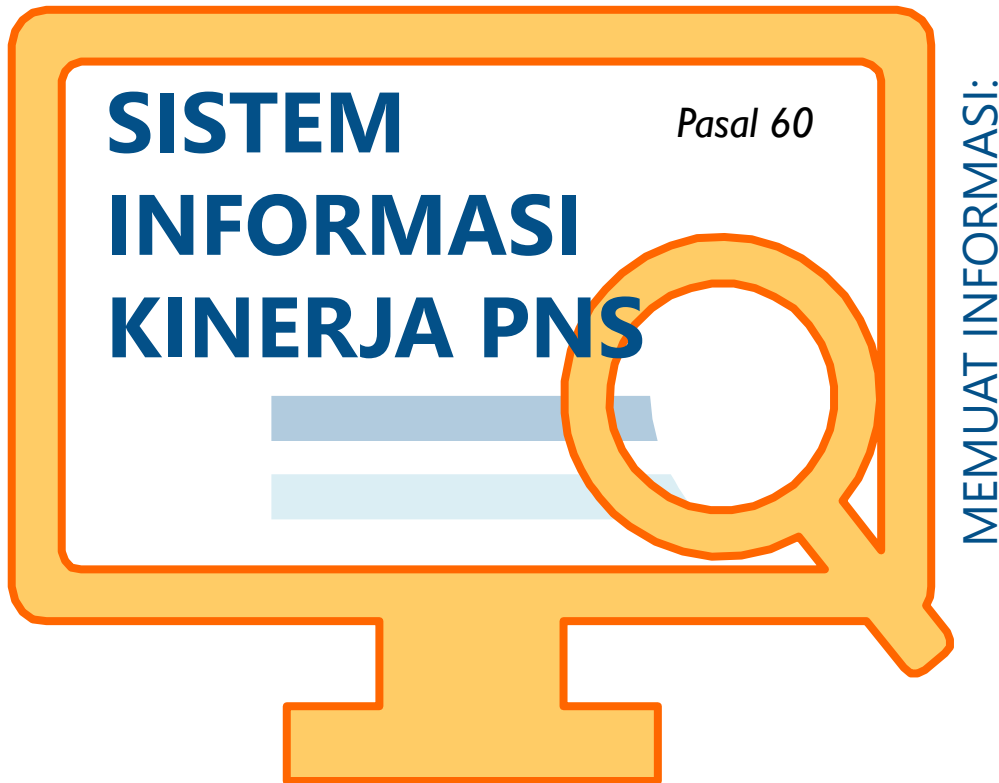


A blurred background image showing several business professionals in dark suits standing around a large table, looking at documents. The image is partially obscured by a large orange rectangle on the right side.

**BAB VII**

# **SISTEM INFORMASI KINERJA**

# SISTEM INFORMASI KINERJA PNS



**KEPALA BKN MENYIAPKAN APLIKASI INFORMASI  
KINERJA PNS SECARA NASIONAL yang dapat  
diintegrasikan dengan aplikasi kinerja PNS di Instansi  
Pemerintah**

**PERENCANAAN KINERJA**

**PELAKSANAAN, PEMANTAUAN  
KINERJA, DAN PEMBINAAN KINERJA**

**PENILAIAN KINERJA**

**TINDAK LANJUT**



KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
Jl. Jend. Sudirman Kav. 69 Jakarta Selatan - 12190 Indonesia

# TERIMA KASIH

DEPUTI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

Asisten Deputi Pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDMA

Bidang Peningkatan Kinerja PNS