



# 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 INFROMASI 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 several people in business suits gathered around a table, looking at documents. The image is partially obscured by a large orange text box on the right side.

**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:

- Indikator Kinerja Individu; dan
- Target kinerja.

## PENYUSUNAN SKP

memperhatikan:

- perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
- perjanjian kinerja;
- organisasi dan tata kerja;
- uraian jabatan; dan/atau
- 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 business professionals in dark suits gathered around a table, looking at documents and a laptop. The scene is brightly lit, suggesting an office or conference room environment.

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

A blurred background image showing several people in business suits gathered around a table, looking at documents. The scene is brightly lit, suggesting a professional meeting or conference.

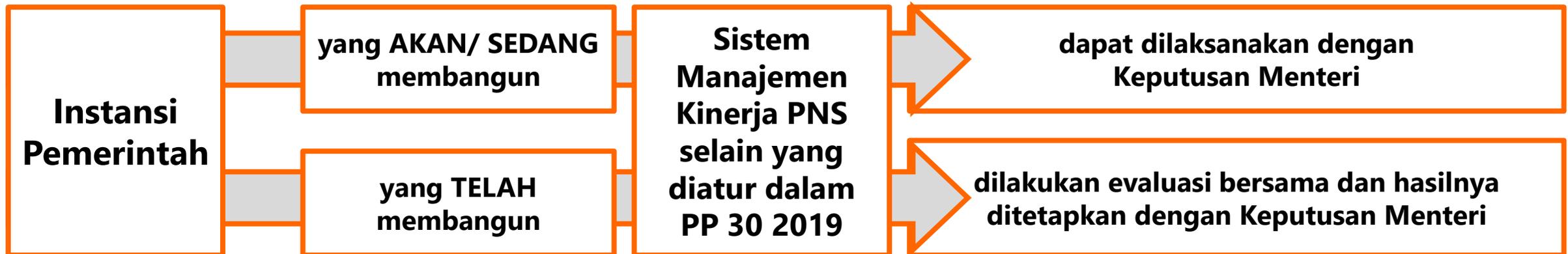
**BAB II**

# **SISTEM MANAJEMEN KINERJA PNS**

# SISTEM MANAJEMEN KINERJA PNS



## PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA DI INSTANSI PEMERINTAH

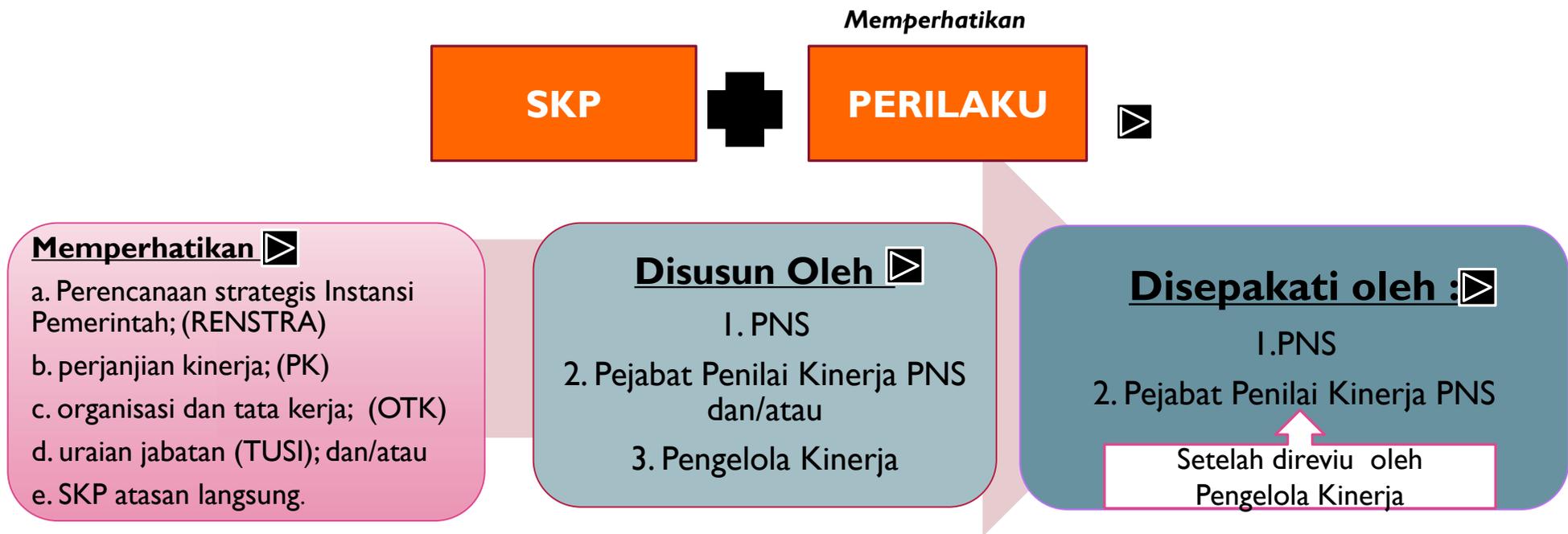


A blurred background image showing several business professionals in dark suits gathered around a whiteboard in a meeting room. One person is pointing at the board, while others look on attentively. The scene is brightly lit, suggesting a professional office environment.

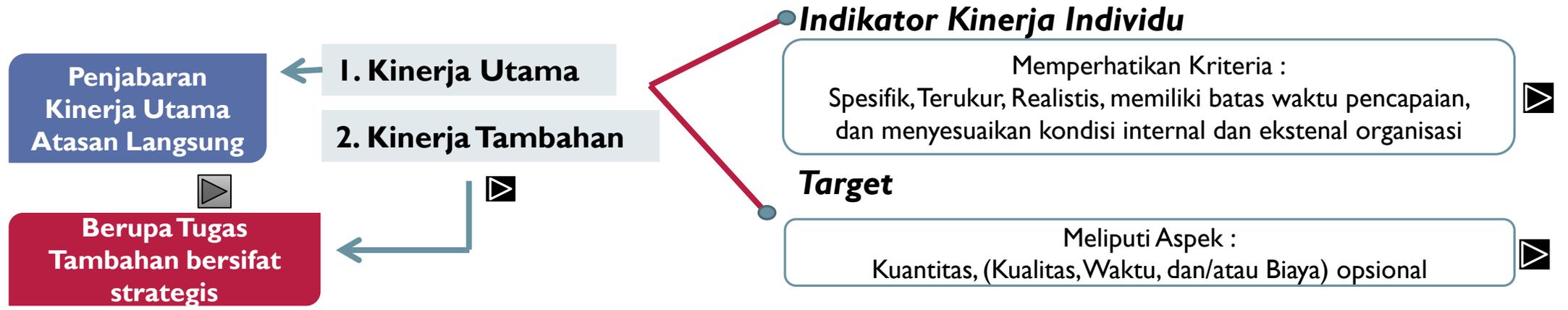
**BAB III**

# **PERENCANAAN KINERJA**

# KINERJA PEGAWAI:



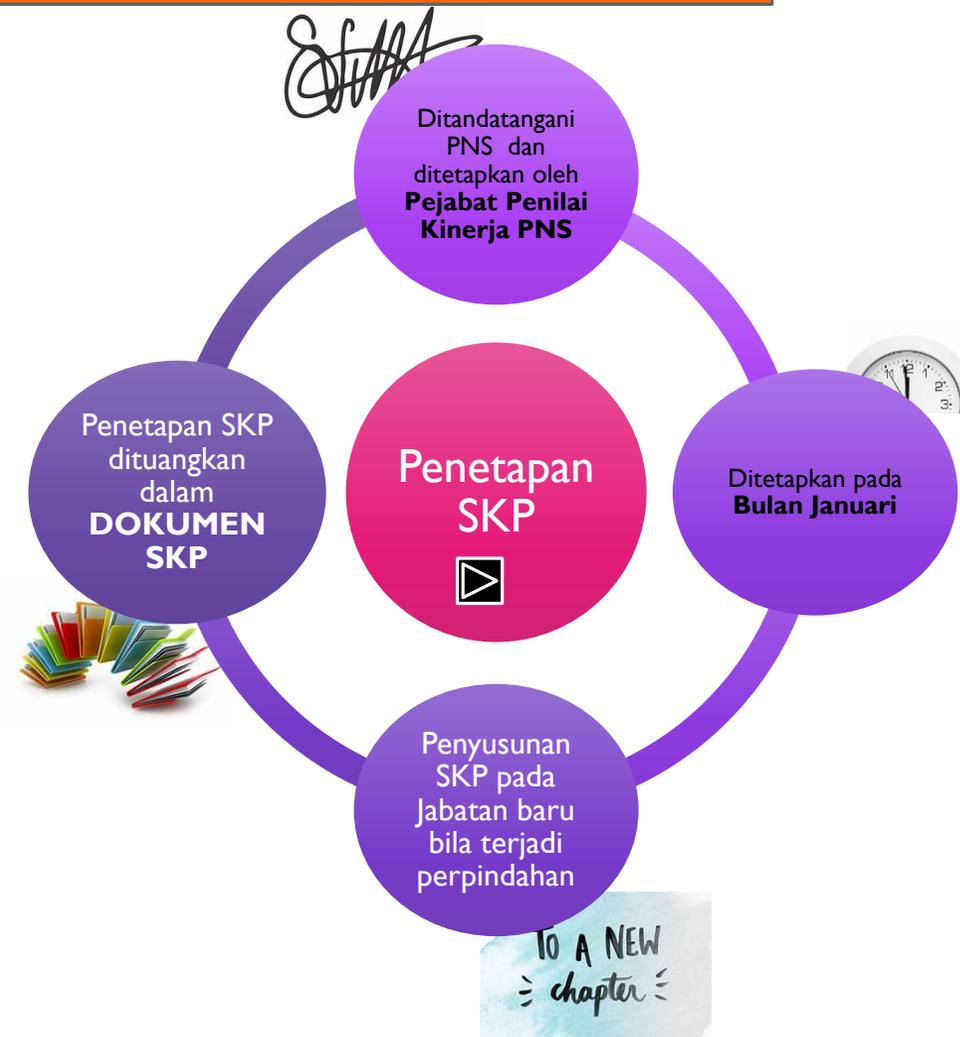
## SKP memuat :



# 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 several people in business suits gathered around a table, looking at documents. The image is partially obscured by a large orange text box on the right side.

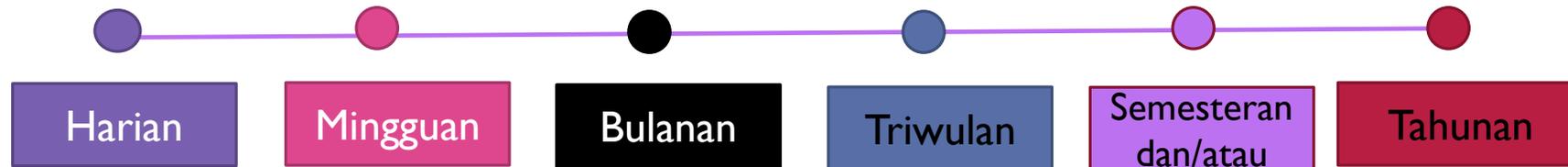
**BAB IV**

# **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**

**STANDAR PERILAKU KERJA**

Mem bandingkan

**PERILAKU KERJA**

Melalui  
**DATA DUKUNG**



A blurred background image showing several people in business suits gathered 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*

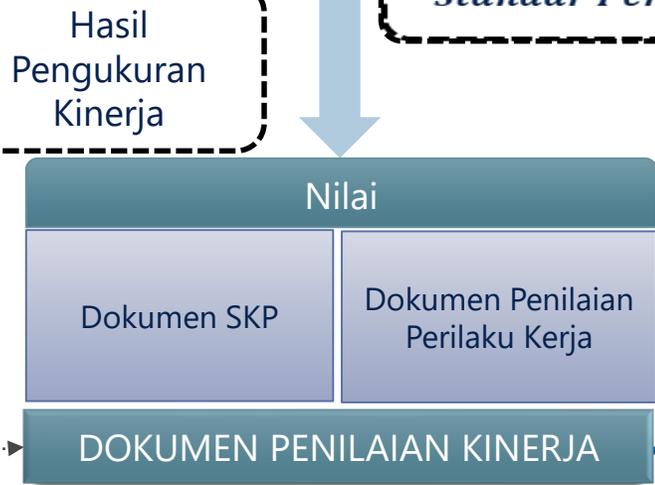
## PENILAIAN KINERJA PNS

- 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

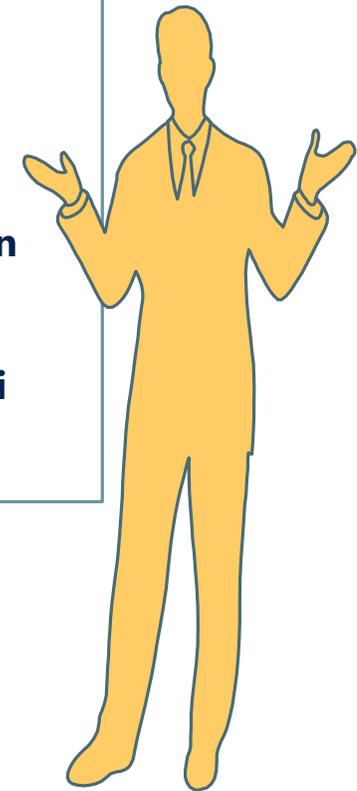
## DISTRIBUSI PNS

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

Pasal 41 Ayat 8



# TIM PENILAI KINERJA PNS



A blurred background image showing several people in business suits gathered 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



dapat digunakan sebagai dasar TUKIN  
Pasal 54, Ayat 2

## LAPORAN DOKUMEN PENILAIAN KINERJA



## TIM PENILAI KINERJA PNS



PYB



## 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

Menandatangani



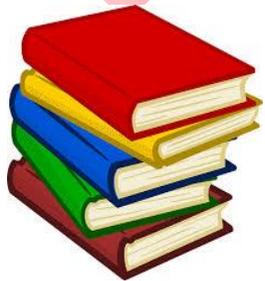
PEJABAT PENILAI KINERJA PNS

## 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

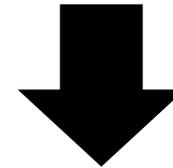
**JPT**

Pasal 57

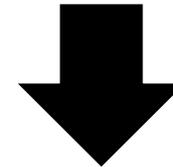


Target kinerja tidak tercapai

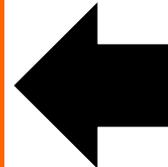
Predikat :  
**CUKUP, KURANG, dan SANGAT KURANG**



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

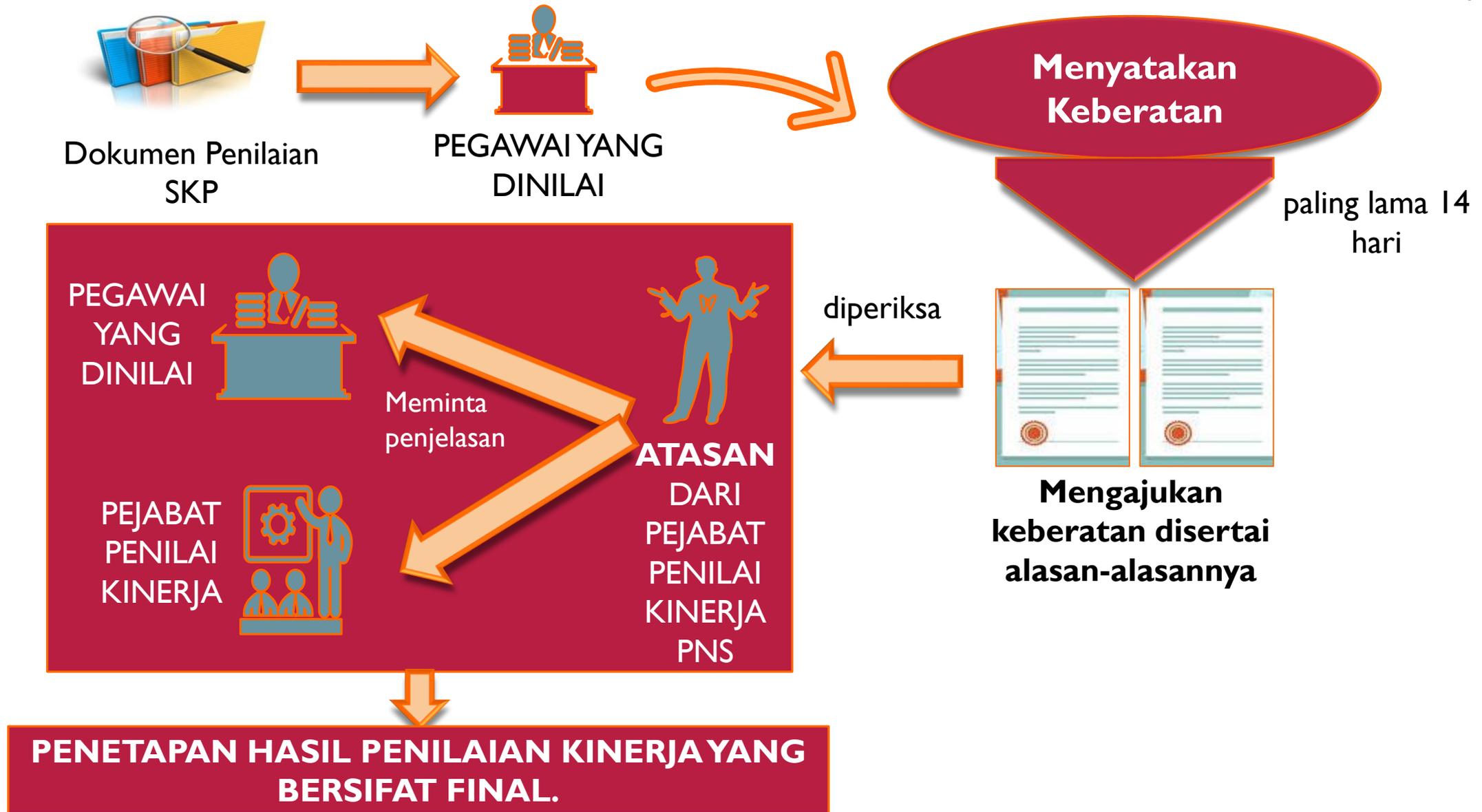
Tidak tersedia jabatan  
lain sesuai  
kompetensi / jabatan  
yang lebih rendah

Setelah satu tahun tidak tersedia  
lowongan pegawai diberhentikan  
dengan hormat

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

# KEBERATAN

Pasal 49



A blurred background image showing several people in business suits gathered around a 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



MEMUAT INFORMASI:

PERENCANAAN KINERJA

PELAKSANAAN, PEMANTAUAN KINERJA, DAN PEMBINAAN KINERJA

PENILAIAN KINERJA

TINDAK LANJUT

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



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