

## SISTEM MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN PP NOMOR 30 TAHUN 2019



*Sumber <https://www.nusabali.com>*

### A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat 1 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.<sup>1</sup> Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>2</sup> Maka untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari Intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme di bentuklah suatu manajemen ASN dalam hal sistem pengelolaan Kinerja ASN.<sup>3</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 PP Nomor 30 Tahun 2019 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 2

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 5

<sup>4</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 1

Dari pengertian tersebut di atas tahapan sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil diawali dari:

1. Perencanaan Kinerja
2. Pelaksanaan Pemantauan Kinerja
3. Penilaian Kinerja
4. Tindak Lanjut
5. Sistem Informasi Kinerja PNS

Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil merupakan keharusan bagi setiap instansi pemerintah untuk membangunnya kemudian diterapkan, pengawasan terhadap penerapannya dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah dan juga menteri. Dalam hal ini yang dimaksud dengan menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil yang harus diketahui adalah :

1. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.<sup>5</sup>
2. Perilaku kinerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan<sup>6</sup>
3. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kinerja<sup>7</sup>

## **B. PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang akan di bahas dalam tulisan hukum ini adalah bagaimana sistem penilaian kinerja PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

## **C. PEMBAHASAN**

### **PENILAIAN KINERJA**

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini wajib disusun oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja, untuk kemudian disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS setelah direviu oleh pengelola kinerja.

---

<sup>5</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 3

<sup>6</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 7

<sup>7</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10

SKP merupakan rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang PNS setiap tahun. SKP berdasarkan isinya terbagi menjadi SKP yang memuat kinerja utama dan SKP yang memuat kinerja tambahan:

1) SKP memuat kinerja utama merupakan penjabaran kinerja dari kinerja utama atasan langsung, yaitu :

- a. kinerja utama bagi pejabat pimpinan tinggi merupakan penjabaran sasaran unit/organisasi
- b. kinerja utama bagi pejabat administrasi merupakan penjabaran kegiatan atasan langsung; dan
- c. kinerja utama bagi pejabat fungsional merupakan akumulasi nilai pelaksanaan butir-butir kegiatan jabatan fungsional yang sesuai dengan penjabaran sasaran unit/ organisasi dan/atau kegiatan atasan langsung.

Proses penjabaran dilakukan melalui pembahasan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja

2). SKP tambahan merupakan tugas yang diberikan oleh pimpinan unit kerja dengan karakteristik :

- a. disepakati antara pimpinan Unit Kerja atau Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan yang bersangkutan
- b. diformalkan dalam surat keputusan
- c. di luar tugas pokok jabatan
- d. sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai yang bersangkutan; dan/atau
- e. terkait langsung dengan tugas atau output organisasi.

#### **a) Penilaian SKP**

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja. Penilaian SKP dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional. Penilaian SKP dituangkan dalam dokumen penilaian SKP. Hasil penilaian SKP berupa nilai SKP.<sup>8</sup>

Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan/atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 35

<sup>9</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 36

## **b) Penilaian Perilaku Kinerja**

Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan. Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Penilaian Perilaku Kerja dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Penilaian Perilaku Kerja dalam dokumen penilaian perilaku kerja. Hasil Penilaian Perilaku Kerja berupa nilai Perilaku Kerja.<sup>10</sup>

Dalam hal Instansi Pemerintah belum menerapkan penilaian Perilaku Kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam, maka penilaian Perilaku Kerja dilaksanakan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.<sup>11</sup>

Dalam hal Instansi Pemerintah menerapkan penilaian Perilaku Kerja, penilaian perilaku dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Rekan kerja setingkat merupakan rekan kerja yang memiliki tingkat jabatan yang sama dalam satu unit kerja. Bawahan langsung merupakan PNS yang berada dibawah Unit Kerja PNS yang dinilai pada unit yang sama. Pejabat Penilai Kinerja PNS memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja dengan bobot 60% (enam puluh persen). Rekan kerja setingkat dan bawahan langsung memberikan penilaian terhadap Perilaku Kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen).<sup>12</sup>

Penilaian Perilaku Kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung dilakukan melalui survei secara tertutup<sup>13</sup>.

## **c) Penilaian Kinerja PNS**

Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP dan nilai Perilaku. Penilaian kinerja PNS dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian:

- a. 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja; atau
- b. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja.

---

<sup>10</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 37

<sup>11</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 38

<sup>12</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 39

<sup>13</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 40

Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen), untuk penilaian perilaku kerja dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung. Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung. Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

- a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh)  $s < x < 120$  (seratus dua puluh); dan menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
- b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh)  $< x <$  angka 120 (seratus dua puluh);
- c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)  $< x <$  angka 90 (sembilan puluh);
- d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh)  $< x <$  angka 70 (tujuh puluh); dan
- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

Pimpinan Unit Kerja menetapkan penciptaan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara setelah mendapatkan rekomendasi dari atasan langsung. Penilaian Kinerja PNS sesuai angka dan sebutan atau predikat didistribusikan kepada seluruh PNS pada Instansi Pemerintah. Distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja dengan ketentuan:

- a. paling 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja "di atas ekspektasi";
- b. paling rendah 60% (enam puluh persen) dan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja berada pada klasifikasi status kinerja "sesuai ekspektasi"; dan
- c. paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari total populasi pegawai dalam satu unit kerja PNS berada pada klasifikasi status kinerja "di bawah ekspektasi"<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 41

Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya. Penilaian Kinerja PNS dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja.<sup>15</sup>

Penilaian Kinerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi yang bersangkutan.<sup>16</sup>

Penilaian kinerja bagi PNS yang diberi penugasan khusus pada negara sahabat, lembaga internasional, organisasi profesi, dan badan-badan swasta yang ditentukan oleh pemerintah dilakukan oleh pimpinan instansi induknya atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan bahan yang diperoleh dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.<sup>17</sup>

**d) Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS**

Pejabat Penilai Kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan. Pejabat Penilai Kinerja PNS memberikan penilaian terhadap unsur SKP dan unsur Perilaku Kerja. Dalam hal Pejabat Penilai Kinerja PNS berhalangan, Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang. Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat mendelegasikan kewenangan penilaian kinerja PNS kepada Pelaksana Tugas (PLT) atau Pelaksana Harian (PLH). Penilai perilaku PNS terdiri atas:

- a. atasan langsung;
- b. pejabat yang ditugaskan menjadi atasan langsung PNS;
- c. rekan kerja setingkat; dan/atau
- d. bawahan langsung.

Rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja<sup>18</sup>.

Tim Penilai kinerja PNS dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang. Tim Penilai Kinerja PNS terdiri dari PNS yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan, berasal dari:

- a. Unit Kerja yang membidangi kepegawaian;
- b. Unit Kerja yang membidangi pengawasan internal; dan
- c. Unit Kerja lain yang dipandang perlu oleh Pejabat yang Berwenang.

---

<sup>15</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 42

<sup>16</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 43

<sup>17</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 44

<sup>18</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 46

Tim Penilai Kinerja PNS bertanggungjawab kepada Pejabat yang Berwenang<sup>19</sup>

Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja. Pertimbangan digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS. Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat. Sekretariat dilaksanakan oleh Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.<sup>20</sup>

#### **D. PENUTUP**

Ketentuan penilaian kinerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 ini secara *mutatis mutandis* berlaku untuk calon pegawai negeri sipil.

Penilaian kinerja PNS ini tahapannya dilakukan berdasarkan pada perencanaan kinerja tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi. Perencanaan tersebut memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Target.
2. Capaian.
3. Hasil.
4. Manfaat yang dicapai.
5. Perilaku PNS.

Penilaian kinerja PNS tersebut dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektivitas, adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja PNS.
2. Terukur, adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
3. Akuntabel, adalah seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. Partisipatif, adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja PNS dengan PNS yang dinilai.
5. Transparan, adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil meliputi pengaturan hal-hal:

---

<sup>19</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 47

<sup>20</sup> PP Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 48

1. Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil.
2. Perencanaan kinerja, yang terdiri dari: Penyusunan sasaran kinerja pegawai; penyusunan SKP bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; penyusunan SKP bagi Pejabat Pimpinan Unit Kerja Mandiri; penyusunan SKP bagi Pejabat Administrasi; penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional; penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional yang rangkap jabatan; PNS yang diangkat menjadi pejabat negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstruktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pensiun; penetapan SKP; perilaku kerja;
3. Pelaksanaan rencana kinerja, yang terdiri dari: pelaksanaan; pemantauan kinerja; pengukuran kinerja; pembinaan kinerja.
4. Penilaian kinerja, yang terdiri dari: penilaian SKP; penilaian perilaku kerja; penilaian kinerja PNS; pejabat penilai dan tim penilai kinerja PNS.
5. Tindak lanjut, yang terdiri dari: pelaporan kinerja; pemeringkatan kinerja; penghargaan kinerja; sanksi; keberatan.
6. Sistem informasi kinerja PNS.
7. Jabatan fungsional.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga mengatur tentang ketentuan peralihan yang menyatakan bahwa bagi instansi pemerintah yang telah memiliki sistem manajemen penilaian kinerja PNS dapat tetap melaksanakan sampai dengan ditetapkannya keputusan menteri atas hasil evaluasi bersama terhadap sistem penilaian kinerja tersebut.

Pada bagian penutup dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga dinyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Ketentuan penilaian kinerja secara mutatis mutandis berlaku bagi calon pegawai negeri sipil.
2. Ketentuan penilaian kinerja PNS dilaksanakan 2 tahun setelah diundangkan.
3. Peraturan pelaksanaannya harus ditetapkan paling lama 2 tahun sejak peraturan pemerintah ini diundangkan.
4. Penilaian perilaku kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan bawahan langsung harus dilaksanakan instansi pemerintah paling lambat 5 tahun sejak peraturan pemerintah ini diundangkan.
5. Peraturan pelaksana dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksana dari peraturan pemerintah ini.

6. Dengan berlakunya peraturan pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dicabut dan tidak berlaku

## **DAFTAR PUSAKA**

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

### **Website**

<https://rendratopan.com/2019/05/19/penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil/>

### **Penulis**

UJDIH BPK Perwakilan Provinsi NTB

### ***Disclaimer:***

Seluruh Informasi yang disediakan dalam Tulisan Hukum adalah bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian informasi hukum semata dan bukan merupakan pendapat