



SALINAN

**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 30 TAHUN 2019
TENTANG**

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

jdi.h.itb.ac.id

3. Sasaran . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 2 -

3. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.
4. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.
5. Target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.
6. Realisasi adalah hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai, atau melebihi target.
7. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Pejabat Penilai Kinerja PNS adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat pengawas atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
9. Tim Penilai Kinerja PNS adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
10. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.
11. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 3 -

12. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS untuk mengamati pencapaian target kinerja yang terdapat dalam SKP.
14. Capaian Kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.
15. Bimbingan Kinerja adalah suatu proses terus-menerus dan sistematis yang dilakukan oleh atasan langsung dalam membantu PNS agar mengetahui dan mengembangkan kompetensi PNS, dan mencegah terjadinya kegagalan kinerja.
16. Konseling Kinerja adalah proses untuk melakukan identifikasi dan membantu penyelesaian masalah perilaku kinerja yang dihadapi PNS dalam mencapai target kinerja.
17. Konselor adalah pihak yang memberikan konseling.
18. Pemingkatan Kinerja adalah perbandingan antara kinerja PNS dengan PNS lainnya dalam 1 (satu) unit kerja dan/atau instansi.
19. Penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh instansi kepada PNS atas pencapaian kinerja yang sangat baik.
20. Sistem Informasi Kinerja PNS adalah tata laksana dan prosedur pengumpulan, pengolahan, analisis, penyajian, pemanfaatan, dan pendokumentasian data kinerja PNS secara terintegrasi.
21. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 4 -

22. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
23. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
24. Unit Kerja adalah satuan organisasi yang dipimpin oleh pejabat administrasi, pejabat pimpinan tinggi, atau yang setara.
25. Pengelola Kinerja adalah pejabat yang menjalankan tugas dan fungsi pengelolaan kinerja PNS.
26. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 2

Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Pasal 3

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4

Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 5 -

BAB II

SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 5

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS.

Pasal 6

- (1) Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 terdiri atas:
 - a. perencanaan kinerja;
 - b. pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja;
 - c. penilaian kinerja;
 - d. tindak lanjut; dan
 - e. Sistem Informasi Kinerja PNS.
- (2) Instansi Pemerintah yang akan/sedang membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS selain yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini dapat dilaksanakan dengan Keputusan Menteri.
- (3) Instansi Pemerintah yang telah membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS selain yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini dilakukan evaluasi bersama dan hasilnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 7

- (1) Setiap Instansi Pemerintah harus menerapkan Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Pimpinan Instansi Pemerintah melakukan pengawasan terhadap penerapan Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Instansi Pemerintah masing-masing.

jdih.tb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 6 -

- (3) Menteri melakukan pengawasan terhadap penerapan Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB III

PERENCANAAN KINERJA

Bagian Kesatu

Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai

Pasal 8

- (1) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan Perilaku Kerja.
- (2) Proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan:
 - a. perencanaan strategis Instansi Pemerintah;
 - b. perjanjian kinerja;
 - c. organisasi dan tata kerja;
 - d. uraian jabatan; dan/atau
 - e. SKP atasan langsung.
- (3) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh PNS dan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja.
- (4) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati oleh pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS setelah direviu oleh Pengelola Kinerja.

Pasal 9

- (1) SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.
- (2) Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), SKP dapat memuat kinerja tambahan.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 7 -

Pasal 10

- (1) Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 paling sedikit memuat:
 - a. Indikator Kinerja Individu; dan
 - b. Target kinerja.
- (2) Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dengan memperhatikan kriteria:
 - a. spesifik;
 - b. terukur;
 - c. realistis;
 - d. memiliki batas waktu pencapaian; dan
 - e. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.
- (3) Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek:
 - a. kuantitas;
 - b. kualitas;
 - c. waktu; dan/atau
 - d. biaya.

Pasal 11

- (1) Kinerja utama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) 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.



(2) Proses penjabaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui pembahasan dengan Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja.

- (1) Kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) berupa tugas tambahan.
- (2) Tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tugas yang diberikan oleh pimpinan unit kerja dengan karakteristik sebagai berikut:
 - 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.

Bagian Kedua
Penyusunan SKP
Bagi Pejabat Pimpinan Tinggi

- (1) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan:
 - a. rencana strategis; dan
 - b. rencana kerja tahunan.
- (2) Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- (1) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi utama disetujui oleh menteri yang mengoordinasikan.
- (2) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi madya disetujui oleh pimpinan Instansi Daerah.

(3) SKP . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 9 -

- (3) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi pratama disetujui oleh pejabat pimpinan tinggi madya.
- (4) SKP bagi pejabat pimpinan tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran.

**Bagian Ketiga
Penyusunan SKP bagi
Pejabat Pimpinan Unit Kerja Mandiri**

Pasal 15

- (1) SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri disusun berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan:
 - a. rencana strategis; dan
 - b. rencana kerja tahunan.
- (2) Perjanjian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 disetujui oleh menteri atau pejabat pimpinan tinggi yang mengoordinasikannya.
- (2) SKP bagi pejabat pimpinan Unit Kerja mandiri paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran.

**Bagian Keempat
Penyusunan SKP Bagi Pejabat Administrasi**

Pasal 17

SKP bagi pejabat administrasi disusun berdasarkan SKP atasan langsung dengan memperhatikan:

- a. organisasi dan tata kerja; dan
- b. uraian jabatan

jdh.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 10 -

Pasal 18

SKP bagi pejabat administrasi disetujui oleh atasan langsung.

Bagian Kelima

Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional

Pasal 19

- (1) SKP bagi pejabat fungsional disusun berdasarkan SKP atasan langsung dan organisasi/unit kerja dengan memperhatikan:
 - a. rencana kerja tahunan;
 - b. perjanjian kinerja;
 - c. organisasi dan tata kerja; dan
 - d. uraian jabatan.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyusunan SKP bagi pejabat fungsional juga memperhatikan butir-butir kegiatan untuk jabatan fungsional.

Pasal 20

- (1) SKP bagi pejabat fungsional disetujui oleh atasan langsung.
- (2) Persetujuan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dengan mempertimbangkan pendapat dari tim penilai angka kredit jabatan fungsional.

Pasal 21

- (1) Pejabat fungsional yang pada saat penyusunan SKP, tidak dapat menyusun kinerja utama sesuai ketentuan Pasal 11 ayat (1) huruf c, harus dimutasikan atau diberikan tugas ke instansi yang mempunyai kegiatan yang sesuai jenjang fungsionalnya.
- (2) Pejabat fungsional yang harus dimutasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila sasaran unit/organisasi dan/atau kegiatan atasan langsung sudah tidak sesuai dengan tugas jabatan fungsional.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 11 -

- (3) Pejabat fungsional diberikan tugas ke instansi lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila beban tugas jabatan fungsional tidak memenuhi persyaratan angka kredit per tahun yang wajib dikumpulkan.

Bagian Keenam

Penyusunan SKP Bagi Pejabat Fungsional Yang Rangkap Jabatan

Pasal 22

- (1) SKP bagi pejabat fungsional yang rangkap jabatan dengan jabatan pimpinan tinggi atau jabatan administrasi disusun mengikuti:
- a. SKP bagi pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13; atau
 - b. SKP bagi pejabat administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17.
- (2) Selain ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat fungsional yang rangkap jabatan dapat menyusun SKP bagi pejabat fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19.

Bagian Ketujuh

PNS yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara atau Pimpinan/Anggota Lembaga NonStruktural, Diberhentikan Sementara, Menjalani Cuti di Luar Tanggungan Negara, atau Mengambil Masa Persiapan Pensiun

Pasal 23

Ketentuan penyusunan SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) tidak berlaku bagi PNS yang diangkat menjadi Pejabat Negara atau pimpinan/anggota lembaga non struktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pensiun.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 12 -

**Bagian Kedelapan
Penetapan SKP**

Pasal 24

- (1) SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 22 ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (2) SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
- (3) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah SKP disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS maka PNS menyusun SKP pada jabatan baru.
- (4) Penetapan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen SKP.

**Bagian Kesembilan
Perilaku Kerja**

Pasal 25

- (1) Perilaku Kerja meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. komitmen;
 - c. inisiatif kerja;
 - d. kerja sama; dan
 - e. kepemimpinan.
- (2) Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki:
 - a. jabatan pimpinan tinggi,
 - b. jabatan administrator,
 - c. jabatan pengawas, dan
 - d. jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan.
- (3) Jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditentukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 13 -

- (4) Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan.

BAB IV PELAKSANAAN RENCANA KINERJA

Bagian Kesatu Pelaksanaan

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan rencana kinerja didokumentasikan secara periodik.
- (2) Pendokumentasian secara periodik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
- a. harian;
 - b. mingguan;
 - c. bulanan;
 - d. triwulanan;
 - e. semesteran; dan/atau
 - f. tahunan.

Bagian Kedua Pemantauan Kinerja

Pasal 27

- (1) Pemantauan Kinerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS terhadap PNS secara berkala dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan SKP paling kurang 1 (satu) kali dalam setiap semester pada tahun berjalan.
- (2) Pemantauan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengamati Capaian Kinerja melalui dokumentasi kinerja yang terdapat dalam sistem informasi non-elektronik dan/atau sistem informasi berbasis elektronik.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 14 -

- (3) Pemantauan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk mengetahui kemajuan kinerja PNS, agar tidak terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan.
- (4) Apabila terjadi keterlambatan dan/atau penyimpangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS dan/atau Pejabat Penilai Kinerja PNS harus segera mencari penyebabnya dan diupayakan mengatasinya, serta dilakukan percepatan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan sebagaimana direncanakan semula.
- (5) Dalam melakukan Pemantauan Kinerja, Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat dibantu oleh Pengelola Kinerja.
- (6) Hasil Pemantauan Kinerja pelaksanaan SKP yang didasarkan bukti-bukti objektif dan perubahan lingkungan organisasi dapat memuat rekomendasi perubahan SKP.

Pasal 28

- (1) Pejabat Penilai Kinerja PNS dan/atau Pengelola Kinerja dapat melakukan perubahan SKP apabila dalam tahun berjalan terdapat kondisi tertentu yang mengakibatkan perencanaan kinerja memerlukan penyesuaian.
- (2) Kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. perubahan pemangku jabatan;
 - b. perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, dan alokasi anggaran);
 - c. perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran;
 - d. perubahan dikarenakan sakit dan cuti yang waktunya lebih dari 1 (satu) bulan.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 15 -

- e. perubahan dikarenakan penugasan kedinasan 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
 - f. kondisi tertentu lainnya.
- (3) Kondisi tertentu lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat dilakukan dengan persetujuan Menteri.

Bagian Ketiga

Pengukuran Kinerja

Pasal 29

- (1) PNS wajib melakukan pengukuran kinerja melalui sistem pengukuran kinerja.
- (2) Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan; dan
 - b. Perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja.
- (3) Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan data dukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja.
- (4) Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 16 -

- (5) Dalam pengukuran kinerja, Realisasi kinerja PNS dapat melebihi Target kinerja.
- (6) Realisasi kinerja PNS yang melebihi Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), nilai capaian kinerja paling tinggi pada angka 120 (seratus dua puluh).

**Bagian Keempat
Pembinaan Kinerja**

Pasal 30

- (1) Pembinaan kinerja PNS bertujuan untuk menjamin pencapaian Target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP.
- (2) Pembinaan kinerja PNS dilakukan melalui Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja.
- (3) Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) dilakukan secara berkesinambungan berdasarkan atas hasil Pemantauan Kinerja.

Pasal 31

- (1) Bimbingan Kinerja diberikan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain yang diberikan penugasan khusus oleh unit kerja kepada PNS.
- (2) Bimbingan Kinerja dapat dilakukan secara individual maupun kelompok.
- (3) Setiap Pejabat Penilai Kinerja PNS atau pihak lain wajib membuat rekaman informasi mengenai proses Bimbingan Kinerja dan penilaian atas kompetensi PNS.

Pasal 32

- (1) Konseling Kinerja dilakukan terhadap PNS yang mempunyai permasalahan Perilaku Kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian Target kinerja.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 17 -

- (2) PNS yang mempunyai permasalahan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dan ditetapkan oleh PyB atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.
- (3) PyB atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian membuat daftar PNS yang mempunyai permasalahan Perilaku Kerja.
- (4) Konseling Kinerja dapat dilakukan oleh:
 - a. Pejabat Penilai Kinerja PNS yang telah memperoleh pelatihan konseling;
 - b. pejabat yang memiliki fungsi memberikan konseling; atau
 - c. Konselor independen yang ditetapkan oleh Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.
- (5) Layanan Konseling Kinerja dilaksanakan secara individual dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan tanggung jawab.

Pasal 33

- (1) Hasil Bimbingan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dilaporkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (2) Hasil Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dilaporkan oleh:
 - a. Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada atasan dari pejabat penilai Kinerja PNS;
 - b. pejabat yang mempunyai fungsi memberikan konseling kepada atasan langsung; atau
 - c. Konselor independen kepada PyB atau pimpinan unit kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

Pasal 34 . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 18 -

Pasal 34

- (1) Atasan dari pejabat penilai Kinerja PNS, PyB, dan/atau pimpinan Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian dapat melakukan tindak lanjut yang dibutuhkan sesuai laporan hasil Bimbingan Kinerja dan Konseling Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33.
- (2) Tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa bimbingan, pelatihan, penugasan khusus, diusulkan mutasi, dan/atau direkomendasikan untuk diproses penjatuhan hukuman disiplin.

BAB V

PENILAIAN KINERJA

**Bagian Kesatu
Penilaian SKP**

Pasal 35

- (1) Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29.
- (2) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (3) Khusus pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.
- (4) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dituangkan dalam dokumen penilaian SKP.
- (5) Hasil penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) berupa nilai SKP.

Pasal 36

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.

Bagian . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 19 -

**Bagian Kedua
Penilaian Perilaku Kerja**

Pasal 37

- (1) Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan.
- (2) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
- (3) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.
- (4) Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen penilaian perilaku kerja.
- (5) Hasil Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa nilai Perilaku Kerja.

Pasal 38

Dalam hal Instansi Pemerintah belum menerapkan penilaian Perilaku Kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3), maka penilaian Perilaku Kerja dilaksanakan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Pasal 39

- (1) Dalam hal Instansi Pemerintah menerapkan penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (3), penilaian perilaku dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.
- (2) Rekan kerja setingkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan rekan kerja yang memiliki tingkat jabatan yang sama dalam satu unit kerja.
- (3) Bawahan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan PNS yang berada dibawah Unit Kerja PNS yang dinilai pada unit yang sama.

jdih.ftb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 20 -

- (4) Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja dengan bobot 60% (enam puluh persen).
- (5) Rekan kerja setingkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan bawahan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memberikan penilaian terhadap Perilaku Kerja dengan bobot 40% (empat puluh persen).

Pasal 40

Penilaian Perilaku Kerja oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dilakukan melalui survei secara tertutup,

**Bagian Ketiga
Penilaian Kinerja PNS**

Pasal 41

- (1) Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (5) dan nilai Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (5).
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 21 -

- (4) Penilaian Kinerja PNS dengan bobot 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.
- (5) Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:
 - a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
 - 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq$ 120 (seratus dua puluh); dan
 - 2) 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) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh);
 - c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh);
 - d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh); dan
 - e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).
- (6) Pimpinan Unit Kerja menetapkan penciptaan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a setelah mendapatkan rekomendasi dari atasan langsung.
- (7) Penilaian Kinerja PNS sesuai angka dan sebutan atau predikat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) didistribusikan kepada seluruh PNS pada Instansi Pemerintah.

jdih.itb.ac.id

(8) Distribusi . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 22 -

- (8) Distribusi PNS yang mendapatkan predikat penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dengan ketentuan:
- a. paling tinggi 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”.

Pasal 42

- (1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya.
- (2) Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja.

Pasal 43

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.

Pasal 44

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.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 23 -

Bagian Keempat

Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 45

Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

Pasal 46

- (1) Pejabat Penilai Kinerja PNS yaitu atasan langsung PNS atau pejabat lain yang diberi pendelegasian kewenangan.
- (2) Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan penilaian terhadap unsur SKP dan unsur Perilaku Kerja.
- (3) Dalam hal Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhalangan, Penilaian Kinerja PNS dilakukan oleh atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang.
- (4) Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat mendelegasikan kewenangan penilaian kinerja PNS kepada Pelaksana Tugas (PLT) atau Pelaksana Harian (PLH).
- (5) 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.
- (6) Rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dan huruf d memberikan penilaian terhadap unsur Perilaku Kerja.

Pasal 47

- (1) Tim Penilai kinerja PNS dibentuk oleh PyB.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 24 -

- (2) 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 PyB.
- (3) Tim Penilai Kinerja PNS bertanggungjawab kepada PyB.

Pasal 48

- (1) Tim Penilai Kinerja PNS mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada PPK atas dasar hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41.
- (2) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan oleh PPK untuk pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan bagi PNS.
- (3) Dalam melaksanakan tugas Tim Penilai Kinerja PNS dibantu oleh sekretariat.
- (4) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Unit Kerja yang membidangi pengelolaan kepegawaian.

**BAB VI
TINDAK LANJUT**

**Bagian Kesatu
Pelaporan Kinerja**

Pasal 49

- (1) Dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) ditandatangani oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.

jdih.itb.ac.id

(2) Dokumen . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 25 -

- (2) Dokumen penilaian kinerja yang telah ditandatangani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara langsung oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada PNS yang dinilai paling lambat 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani.
- (3) PNS yang dinilai dan telah menerima hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menandatangani serta mengembalikan kepada Pejabat Penilai Kinerja PNS paling lambat 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya dokumen penilaian kinerja.

Pasal 50

Dalam hal PNS yang dinilai dan/atau Pejabat Penilai Kinerja PNS tidak menandatangani dokumen penilaian kinerja setelah melewati batas waktu 14 (empat belas) hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 maka dokumen penilaian kinerja ditetapkan dan ditandatangani oleh atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

Pasal 51

- (1) Dokumen penilaian kinerja PNS dilaporkan secara berjenjang oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS kepada Tim Penilai Kinerja PNS dan PyB paling lambat pada akhir bulan Februari tahun berikutnya.
- (2) Laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang terdiri dari:
 - a. nilai kinerja PNS;
 - b. predikat kinerja PNS;
 - c. permasalahan kinerja PNS; dan
 - d. rekomendasi.
- (3) Laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh PyB.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 26 -

- (4) PyB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan laporan dokumen penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk dijadikan acuan dalam:
- a. mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan/atau pelatihan;
 - b. mengembangkan kompetensi;
 - c. mengembangkan karier;
 - d. pemberian tunjangan;
 - e. pertimbangan mutasi, dan promosi;
 - f. memberikan penghargaan dan pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - g. menindaklanjuti permasalahan yang ditemukan dalam penilaian SKP dan Perilaku Kerja.

**Bagian Kedua
Pemeringkatan Kinerja**

Pasal 52

- (1) Berdasarkan laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2), PyB melakukan penetapan Pemeringkatan Kinerja tahunan.
- (2) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan nilai kinerja dan predikat kinerja pada dokumen penilaian kinerja antar PNS setiap tahun.
- (3) Pemeringkatan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam lingkup masing-masing instansi pemerintah.
- (4) Pemeringkatan Kinerja tahunan dimaksudkan untuk menyusun profil kinerja PNS dalam 1 (satu) unit dan/atau Instansi Pemerintah.
- (5) Pemeringkatan Kinerja tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Penilai Kinerja PNS.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 27 -

- (6) Pemeringkatan Kinerja dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan prioritas pengembangan kompetensi dan pengembangan karier.

**Bagian Ketiga
Penghargaan Kinerja**

Pasal 53

- (1) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Sangat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk diikutsertakan dalam program kelompok rencana suksesi (*talent pool*) pada instansi yang bersangkutan.
- (2) PNS yang menunjukkan penilaian kinerja dengan predikat Baik berturut-turut selama 2 (dua) tahun dapat diprioritaskan untuk pengembangan kompetensi lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Laporan dokumen penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) dapat digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja.
- (2) Pembayaran tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengikuti ketentuan dalam peraturan pemerintah yang mengatur gaji, tunjangan, dan fasilitas.

Pasal 55

- (1) Selain Penghargaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dan Pasal 54, PPK dapat memberikan Penghargaan lain atas kinerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan pembebanan anggaran pada APBN diatur oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan. jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 28 -

**Bagian Keempat
Sanksi**

Pasal 56

Pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrasi, dan pejabat fungsional yang tidak memenuhi Target kinerja dapat dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

Pasal 57

- (1) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi Target kinerja yang diperjanjikan selama 1 (satu) tahun pada suatu jabatan, yang diberikan penilaian kinerja Cukup, Kurang, atau Sangat Kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (5) diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada kondisi normal dan tidak ada kondisi *force majeure*.
- (3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Pejabat Administrasi atau Pejabat Fungsional yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang atau Sangat Kurang diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 29 -

- (2) Dalam hal pejabat administrasi atau pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka PNS yang bersangkutan harus mengikuti uji kompetensi kembali.
- (3) Berdasarkan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang tidak memenuhi standar kompetensi jabatan dapat dipindahkan pada jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal tidak tersedia jabatan lain yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau jabatan lebih rendah yang lowong, pejabat administrasi atau pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditempatkan sementara pada jabatan tertentu dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Dalam hal setelah 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak tersedia lowongan jabatan sesuai dengan kompetensinya, pejabat administrasi atau pejabat fungsional yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Bagian Kelima

Keberatan

Pasal 59

- (1) Dalam hal PNS yang dinilai menyatakan keberatan atas hasil penilaian kinerja maka PNS yang dinilai dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS secara berjenjang paling lama 14 (empat belas) hari sejak diterima.
- (2) Atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan keberatan yang diajukan, wajib memeriksa dengan seksama hasil penilaian kinerja yang disampaikan kepadanya.

jdih.ftb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 30 -

- (3) Dalam melaksanakan pemeriksaan terhadap hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS meminta penjelasan kepada Pejabat Penilai Kinerja PNS dan PNS yang dinilai.
- (4) Berdasarkan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), atasan dari Pejabat Penilai Kinerja PNS dapat mengubah dan menetapkan hasil penilaian kinerja serta bersifat final.

BAB VII

SISTEM INFORMASI KINERJA PNS

Pasal 60

- (1) Sistem Informasi Kinerja PNS memuat informasi:
 - a. perencanaan kinerja;
 - b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
 - c. penilaian kinerja; dan
 - d. tindak lanjut.
- (2) Sistem Informasi Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sarana untuk merencanakan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan, mendokumentasikan data penilaian kinerja PNS, dan bahan evaluasi kinerja.
- (3) Kepala Badan Kepegawaian Negara menyiapkan aplikasi informasi kinerja PNS secara nasional yang dapat diintegrasikan dengan aplikasi kinerja PNS di Instansi Pemerintah.
- (4) Aplikasi informasi kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dimanfaatkan oleh instansi yang belum mempersiapkan aplikasi informasi kinerja PNS.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 31 -

- (5) Dokumentasi informasi dan data penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola Badan Kepegawaian Negara sebagai dasar untuk melaksanakan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja PNS.
- (6) Dokumen penilaian kinerja PNS merupakan arsip dinamis aktif berlaku sejak PNS diterima sebagai PNS sampai pensiun.

Pasal 61

- (1) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem Manajemen Kinerja PNS, perencanaan kinerja, standar Perilaku Kerja dalam jabatan, pelaksanaan, pemantauan kinerja, pembinaan kinerja, penciptaan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan Sistem Informasi Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 60 diatur dalam Peraturan Menteri.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme persetujuan dan evaluasi bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) dan mekanisme pengawasan penerapan Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) diatur dalam Peraturan Menteri.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengenaan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian bagi pejabat fungsional yang mendapatkan penilaian kinerja dengan predikat Kurang atau Sangat Kurang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 diatur dalam Peraturan Menteri.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 32 -

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara survei secara tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, Peningkatan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, dan pengelolaan informasi dan data penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

BAB VIII

JABATAN FUNGSIONAL

Pasal 62

- (1) Untuk mendukung pelaksanaan Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Menteri dapat membentuk jabatan fungsional.
- (2) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan tugas mengelola Sistem Manajemen Kinerja PNS.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 63

Bagi Instansi Pemerintah yang telah memiliki Sistem Manajemen Kinerja PNS dapat tetap melaksanakan sampai dengan ditetapkannya Keputusan Menteri atas hasil evaluasi bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3).

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 64

- (1) Ketentuan penilaian kinerja dalam Peraturan Pemerintah ini secara *mutatis mutandis* berlaku untuk calon pegawai negeri sipil.

jdih.itb.ac.id

(2) Ketentuan . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 33 -

- (2) Ketentuan penilaian kinerja PNS dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan 2 (dua) tahun setelah diundangkan.
- (3) Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.
- (4) Penilaian Perilaku Kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan bawahan langsung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dan Pasal 41 ayat (3) harus dilaksanakan instansi pemerintah paling lambat 5 (lima) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.
- (5) Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258), dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini.
- (6) Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258), dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

Pasal 65

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 34 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 26 April 2019

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 April 2019

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR 77

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

Deputi Bidang Hukum dan
Perundang-undangan,



[Signature]
Yasonna Djaman



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

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.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 2 -

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.

jdih.itb.ac.id

Pasal 4 . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 3 -

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. jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 4 -

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 jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 5 -

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.

jdih.itb.ac.id



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 6 -

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.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 7 -

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.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 8 -

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.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 9 -

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 meliputi inovasi yang dilakukan oleh PNS.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 10 -

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.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

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) . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 12 -

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).



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 13 -

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).



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 14 -

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



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 15 -

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.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 16 -

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.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 17 -

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) . . .



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA**

- 18 -

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.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6340