



TAMBAHAN

LEMBARAN NEGARA R.I

No.6340

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

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 30 TAHUN 2019

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. UMUM

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

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

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

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

yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP.

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

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

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

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

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

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

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

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

Huruf b

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

Huruf c

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

Huruf d

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

Huruf e

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

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Ayat (3)

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

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

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

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

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

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (3)

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

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

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

Ayat (2)

Huruf a

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

Huruf b

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

Huruf c

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