bit.ly/jukniscoachingclinicskp

PEDOMAN TEKNIS LAYANAN *COACHING CLINIC* SASARAN KINERJA PEGAWAI

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BALANGAN

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan hidayahnya, sehingga dapat diselesaikan Pedoman Teknis Layanan *Coaching Clinic* SKP yang menjadi bagian dari bentuk layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam pedoman teknis layanan *Coaching Clinic* SKP ini akan menggambarkan tahapan kegiatan yang dilaksanakan oleh Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN dalam memberikan pendampingan/bimbingan dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Tahunan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN.

Diharapkan dengan adanya pedoman teknis dalam kegiatan layanan *Coaching Clinic* Sasaran Kinerja Pegawai akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang dampak dan manfaat dari kegiatan tersebut, sehingga akan bisa dijadikan panduan bagi SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Balangan yang menghendaki layanan tersebut dapat diakses dengan mudah dan mendapatkan hasil yang maksimal.

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

BAB II REVIEW SINGKAT PERMENPAN RB NOMOR 6 TAHUN 2022

BAB III PEDOMAN TEKNIS LAYANAN *COACHING CLINIC* SKP

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang merupakan peraturan pengganti sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Pendayagunan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, memaksa baik instansi pusat mapun daerah untuk segera menyampaikan peraturan tersebut untuk segera ditindaklanjuti dan dilaksanakan.

Dengan dinamisnya peraturan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam pengelolaan manajemen kinerja wajib untuk segera menginformasikan kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan.

Untuk dapat menyampaikan informasi terkait dengan penyusunan SKP Tahunan terhadap seluruh pegawai diperlukan upya yang lebih ekstra agar kegiatan yang dilaksanakan bisa membawa dampak yang signifikan terhadap seluruh pegawai.

Sebagai upaya untuk mempercepat pemahaman sekaligus penyusunan SKP Tahun 2022, maka BKPSDM melalui Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN melaksanakan ***Layanan Coaching Clinic dalam penyusunan SKP Tahunan*** bagi seluruh pegawai baik yang difasilitasi di kantor BKPSDM dan di SKPD yang bersangkutan.

Kegiatan tersebut menjadi salah satu layanan yang terus dilanjutkan karena telah diimplementasikan sebelumnya dalam implementasi aplikasi e-kinerja BKN sebagai instrumen dalam pemenuhan dokumen kepegawaian dalam bentuk SKP dan juga menjadi sarana dalam memperlancar proses pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

B. MANFAAT

Manfaat yang diharapkan dalam kegiatan Layanan *Coaching Clinic* SKP Tahunan sesuai dengan PERMENPAN RB Nomor 6 Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Seluruh Aparatur Sipil Negara bisa menyusun SKP Tahunan sesuai dengan format yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

2. Pejabat Penilai Kinerja dalam hal ini atasan langsung dapat memberikan penilaian sesuai dengan bukti dukung dan hasil kerja yang telah dilaksanakan bawahan sehingga penilaain diberikan secaar objektif dan maksimal.
3. Laporan monitoring evaluasi kinerja tingkat Pemerintah Kabupaten Balangan bisa memenuhi angka diatas 90 % yang menunjukkan indikator keberhasilan dalam pengelolaan manajemen kinerja ASN.
4. Terjalin komunikasi yang baik antara BKPSDM dengan SKPD dalam hal penyelesaian permasalahan manajemen kinerja.

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

BAB II

REVIEW SINGKAT PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA ASN

A. REVIEW PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 6 TAHUN 2022

Dalam pengelolaan kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 terdiri atas:

1. Dalam perencanaan kinerja yang meliputi proses penyusunan SKP dan penetapan SKP. Sebelum proses penyusunan SKP pimpinan dan pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi Ekspektasi; Penetapan klarifikasi dan ekspektasi merupakan proses untuk menentukan rencana kinerja (rencana hasil kerja dan perilaku kerja), sumber daya, skema pertanggungjawaban kienrja pegawai dan konsekuensi atas pencapaian kinerja pegawai. Penetapan dan klarifikasi ekspektasi tersebut yang dituangkan dalam dokumen SKP.
2. Dalam pelaksanaan kinerja dilakukan secara periodik baik harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan. Selanjutnya dalam pemantauan, dan pembinaan kinerja Pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian Umpan Balik Berkelanjutan, dan pengembangan kinerja Pegawai.
3. Penilaian kinerja Pegawai yang meliputi evaluasi kinerja Pegawai.
4. Tindaklanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Dalam PERMENPAN RB Nomor 6 Tahun 2022, peran Pejabat Penilai Kinerja sangat penting dalam memberikan penllaian kepada bawahannya. Harapannya dengan terlaksananya penilaian kinerja yang baik akan meningkatnya kualitas SDM dan pengembangan kariernya.

Ke depannya pengelolaan kinerja dilaksanakan melalui aplikasi e-kinerja pegawai yang memuat alur proses dan format pengelolaan kinerja pegawai.

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

BAB III
PEDOMAN TEKNIS LAYANAN *COACHING CLINIC* PENYUSUNAN SKP TAHUNAN

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang professional, kompeten, dan kompetitif sesuai amanat Undang-Undang Nomor Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu untuk menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggungjawab Pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja Pegawai merupakan suatu instrumen untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran pemerintah. Selain itu, pengelolaan kinerja Pegawai juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal dengan memaksimalkan kompetensi, keahlian, dan/atau keterampilan sehingga pada akhirnya hasil pengelolaan kinerja Pegawai tersebut dapat digunakan sebagai dasar penentuan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Pegawai yang tepat. Pedoman pengelolaan kinerja Pegawai ini merupakan satu kesatuan arah kebijakan pengelolaan kinerja individu yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai dengan semangat memperkuat peran pimpinan dan membangun kebersamaan dan kolaborasi antar Pegawai dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

B. PRINSIP UMUM

Berikut adalah prinsip umum yang harus dipahami Pimpinan dan Pegawai sebagai dasar pengelolaan kinerja Pegawai di lingkungan Instansi Pemerintah:

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

1. **PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI TIDAK HANYA SEKEDAR MENILAI KINERJA PEGAWAI (PERFORMANCE APPRAISAL) TETAPI SEBAGAI INSTRUMEN UNTUK MENGEMBANGKAN KINERJA PEGAWAI (*PERFORMANCE DEVELOPMENT*)**

   Pimpinan dan Pegawai harus memiliki kesamaan persepsi dalam memandang pengelolaan kinerja pegawai sebagai alat yang bermanfaat untuk memberikan informasi kepada Pimpinan dan Pegawai tentang seberapa baik kinerja harus dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi dan ruang apa saja yang membutuhkan perbaikan. Pengelolaan kinerja pegawai juga dimaksudkan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan dan rekognisi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai bukan merupakan tongkat hukuman yang digunakan untuk memberikan hukuman kepada Pegawai jika angka atau hasil yang dicapai buruk. Pimpinan dan Pegawai harus meyakini bahwa pengelolaan kinerja Pegawai bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi. Jika tidak demikian, maka pola pikir untuk mengolah angka untuk menghindari sanksi akan tetap berkembang dalam diri Pegawai.

2. **PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI TIDAK HANYA SEKEDAR MERENCANAKAN DI AWAL DAN MENGEVALUASI DI AKHIR TETAPI FOKUS PADA BAGAIMANA MEMENUHI EKSPEKTASI PIMPINAN (*HOW TO MEET EXPECTATIONS*).**

   Pengelolaan kinerja Pegawai menghendaki adanya peningkatan kinerja dari seorang Pegawai untuk dapat selalu memenuhi Ekspektasi Pimpinan yang selalu berkembang. Perubahan dapat terjadi setiap saat pada lingkungan yang dinamis. Demikian juga tuntutan untuk memenuhi Ekspektasi Pimpinan. Pengelolaan kinerja Pegawai kedepan tidak hanya berfokus untuk melaksanakan rencana kinerja telah disusun di awal tahun tetapi dinamis terhadap tuntutan perubahan. Agar Pegawai dapat selalu memenuhi Ekspektasi Pimpinan, Pimpinan perlu memberikan umpan balik kepada Pegawai, mengatasi berbagai kendala yang dialami Pegawai serta memenuhi kebutuhan pengembangan Pegawai. Umpan balik, kendala yang - 24 - jdih.menpan.go.id dialami, dan berbagai kebutuhan pengembangan Pegawai hanya dapat diketahui apabila antara Pimpinan dan Pegawai telah melakukan dialog kinerja. Dengan demikian, pengelolaan kinerja Pegawai yang didalamnya sangat menekankan pada dialog kinerja dapat

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

dianggap sebagai suatu instrumen untuk memenuhi Ekspektasi Pimpinan.

3. **PENTINGNYA INTENSITAS DIALOG KINERJA PIMPINAN DAN PEGAWAI DALAM PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI.**

   Pimpinan dan Pegawai harus menyadari bahwa keterlibatannya dalam setiap komponen pengelolaan kinerja Pegawai adalah hal yang penting. Keterlibatan dalam setiap komponen pengelolaan kinerja Pegawai ditandai dengan adanya dialog kinerja Pimpinan dan Pegawai seperti yang telah dijelaskan pada prinsip sebelumnya. Dialog kinerja yang dimaksud bukan sekedar pertemuan Pimpinan dengan Pegawai tetapi lebih menekankan pada dialog yang intens dan berkelanjutan. Untuk itu, Pimpinan harus mampu menumbuhkan keterikatan (engagement) dengan Pegawainya. Dengan demikian, pengelolaan kinerja Pegawai bukan suatu formalitas belaka.

4. **KINERJA INDIVIDU HARUS MENDUKUNG KEBERHASILAN KINERJA ORGANISASI**

   Berkaitan dengan prinsip sebelumnya, dialog kinerja antara Pimpinan dan Pegawainya juga dalam rangka memastikan kinerja setiap Pegawai berkontribusi terhadap pencapaian target kinerja organisasi. Tidak ada satupun Pegawai yang tidak berkontribusi dalam pencapaian target kinerja organisasi. Demikian juga, tidak ada Pegawai yang hasil kerjanya tidak mendukung pencapaian target kinerja organisasi. Hal tersebut dapat dianalogikan dengan pemain sepak bola dan kesebelasannya. Yang diutamakan bukanlah gol yang dicetak pemainnya, tetapi kemenangan kesebelasannya. Lebih baik kesebelasannya menang meskipun tidak semua pemainnya mencetak gol. Hal itu berarti, diatas kinerja individu, sebenarnya yang paling diutamakan adalah kinerja organisasi. Untuk itu, perlu adanya penyelarasan dari kinerja organisasi ke kinerja individu.

5. **KINERJA PEGAWAI MENCERMINKAN HASIL KERJA BUKAN SEKEDAR URAIAN TUGAS SERTA PERILAKU YANG DITUNJUKKAN DALAM BEKERJA DAN BERINTERAKSI DENGAN ORANG LAIN.**

   Kunci utama pengelolaan kinerja pegawai adalah dialog kinerja. Melalui dialog kinerja sebenarnya kita sedang memberikan fleksibilitas kepada Pimpinan untuk menetapkan Ekspektasi terhadap Pegawainya tidak terbatas pada job description Pegawai yang bersangkutan. Dahulu job

bit.ly/jukniscoachingclinicskp

description ini sangat kaku sehingga cenderung membatasi ruang gerak Pegawai. Seringkali ditemui kondisi ketika apa yang menjadi Ekspektasi Pimpinan kepada Pegawai tidak termasuk dalam *job description*, maka Pegawai akan cenderung mengesampingkan bahkan hingga menolak. Kedepan pengelolaan kinerja pegawai akan membangun persepsi bahwa yang harus diutamakan Pegawai adalah Ekspektasi Pimpinan atau job to be done bukan job description. Dengan demikian, perlahan kita juga akan memperbaiki perumusan job description sehingga lebih dinamis mengikuti kondisi lingkungan organisasi yang dinamis pula. Selain mencerminkan hasil, kinerja Pegawai juga mencerminkan perilaku yang ditunjukkan dalam proses pencapaian hasil kerja tersebut. Perilaku Pegawai dalam pencapaian hasil kerja diharapkan sesuai dengan nilai dasar aparatur sipil negara BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif)

C. PEDOMAN TEKNIS LAYANAN *COACHING CLINIC* SKP

Dalam kegiatan Layanan *Coaching Clinic* sebagai bentuk pendampingan dalam penyusunan SKP Tahunan dilaksanakan baik individu ataupun kelompok yang dilakukan di kantor BKPSDM mapun dilaksanakan pada SKPD tersebut. Adapun teknis pelaksanaan kegiatan Layanan Coaching Clinic SKP adalah sebagai berikut:

1. **Layanan *Coaching Clinic* SKP secara individual**, dapat dilakukan dengan cara:
   - Menghubungi Tim *Coaching Clinic* SKP BKPSDM khususnya Bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN untuk mengatur *schedule*.
   - Setelah ada kesepakatan hari, jam dan tanggal dating ke BKPSDM dengan membawa laptop dan draft SKP yang akan dibahas.
   - Diskusi berkaitan dengan draft yang dibuat dan selanjutnya dilakukan penyusunan SKP Tahunan.
2. **Layanan *Coaching Clinic* SKP ke SKPD** dilakukan dengan cara:
   - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengajukan permohonan surat perihal layanan *Coaching Clinic* Penyusunan SKP Tahunan
   - Disposisi darI Kepala BKPSDM untuk memfasilitasi sesuai dengan SKPD yang mengajukan permohonan,

- Penyampaian materi secara singkat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022
- Praktek Penyusunan SKP yang dimulai dari JPT Pratama berdasarkan Perjanjian KInerja, dilanjutkan dengan Pejabat Administrator sampai dengan Pelaksana
- Diskusi dan tanya jawab berkaitan dengan materi dan hasil praktek penyusunan SKP.
- Menyusun laporan hasil kegiatan Layanan *Coaching Clinic* SKP
- Menyampaikan link SKM terkait layanan *Coaching Clinic* SKP
- Melakukan Rapat dengan Kepala Bidang untuk mengevaluasi Layanan *Coaching Clinic SKP*

PENUTUP

Kegiatan *Coaching Clinic* SKP berdasarkan PermenpanRB Nomor 6 Tahun 2022 merupakan inovasi yang memerlukan Kerjasama/kolaborasi antar OPD di lingkup Pemerintah Kabupaten Balangan, kegiatan *Coaching Clinic* SKP memerlukan koordinasi internal dan eksternal agar target output inovasi tercapai yaitu meningkatnya pemahaman dan kesadaran terkait kewajiban penyusun Sasaran Kinerja Pegawai berdasarkan peraturan yang berlaku.