

NAMA INOVASI

: **COACHING CLINIC PENYUSUNAN SASARAN KINERJA PEGAWAI TAHUNAN BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 8 TAHUN 2021 DAN NOMOR 6 TAHUN 2022**

1. Dasar hukum

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dalam pasal 8 dijelaskan bahwa *“Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan perilaku kerja”*.

- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS

Dalam pasal 5 dijelaskan bahwa *“Perencanaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a terdiri atas penyusunan rencana SKP dan penetapan SKP”*.

- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam pasal 7 ayat (2) dijelaskan bahwa *“Dalam proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan dan pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi ekspektasi”*.

Berdasarkan penjelasan beberapa pasal yang disampaikan dalam peraturan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai Tahunan menjadi dokumen wajib yang harus dibuat oleh pegawai. Untuk melakukan pembinaan dan bimbingan dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang menjadi tanggungjawab unit kerja pengelola manajemen ASN.

2. Permasalahan

a. Permasalahan Makro

- Indikator untuk mengukur kinerja pegawai melalui SKP Tahunan berdasarkan peraturan yang ada masih berbasis aktivitas pekerjaan belum berbasis *output* dan *outcome*.

- Perubahan *mindset* dalam birokrasi yang masih cenderung menjunjung budaya paternalisti sehingga mengalami kesulitan untuk mengembangkan diri.
- Kinerja pegawai belum menjadi salah satu acuan dari menentukan bahwa antara satu pegawai dengan yang lain berbeda karena masih berbasis aktivitas pekerjaan.
- Antara Kinerja organisasi dengan kinerja individu belum menjadi hal yang saling berkaitan yang akan mencerminkan kondisi organisasinya.

b. Permasalahan Mikro

- Kinerja pegawai tahunan yang tercermin dalam SKP hanyalah merupakan dokumen formalitas yang menjadi bagian administrasi kepegawaian. Pimpinan cenderung memberikan penilaian antara Baik dan Sangat Baik karena lebih bersifat subjektif dan terkadang penilaian berasal dari individu yang bersangkutan.
- Kesulitan dalam menterjemahkan tugas pekerjaan dalam kalimat dalam dokumen SKP Tahunan.
- Antara SKP Atasan dan Bawahan kadang tidak selaras (cascade) karena tidak ada diskusi sebelumnya.
- Pemahaman berkaitan dengan peraturan tentang SKP Tahunan yang masih minim sehingga dalam cenderung “asal”.

3. Isu strategis

a. Isu Nasional

- Problematika permasalahan kinerja pegawai menjadi salah satu topik yang selalu mengemuka di era globalisasi dan digitalisasi saat ini. Pemerintah masih mengalami kesulitan dalam mengukur kinerja pegawai dengan aturan bersifat general dan belum spesifik.
- Kompleksitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang cenderung mengabaikan kompetensi dan karier pegawai.
- Kinerja pegawai belum dijadikan dasar dalam pengembangan karier, karena masih munculnya unsur politis dalam birokrasi pemerintahan.

b. Isu Lokal

- Kinerja Birokrasi pemerintah cenderung dilihat dari peningkatan nilai SAKIP intansi daerah sebagai tolok ukur yang belum mencerminkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
- Sasaran Kinerja Pegawai tidak menjadi momok bagi pegawai karena secara aturan belum adanya tindakan tegas terkait disusun atau tidaknya dokumen tersebut.
- Masih adanya pegawai yang belum mengerti cara penyusunan SKP yang benar berdasarkan peraturan yang berlaku.

- Peralihan peraturan dari BKN ke KemenpanRB memerlukan adaptasi yang cukup lama.

4. Metode pembaharuan

- a. Dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam masa transisi peralihan dari Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 ke Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021 pada tahun 2021 dan kemudian mengalami revisi lagi pada tahun 2022 dengan diterbitkannya Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 dengan format yang begitu banyak dan jauh berbeda menuntut upaya yang lebih keras dalam memberikan pemahaman kepada pegawai. Dalam upaya untuk menyampaikan amanah perundang-undangan dilakukan workshop penyusunan SKP dengan peraturan terbaru dengan mengundang perwakilan satuan kerja perangkat daerah dalam hal ini Kepala Sub Bagian umum dan Kepegawaian. Dari hasil evaluasi yang dilakukan ternyata perwakilan unit kerja masih belum bisa dan kurang mampu menyampaikan kembali sehingga masih banyak pegawai yang mengalami permasalahan dalam penyusunan SKP Tahun 2021 maupun 2022.
- b. Untuk mengantisipasi dan mempercepat pengenalan sekaligus penyusunan SKP Tahunan berdasarkan peraturan terbaru maka Tim BKPSDM dalam hal ini bidang Pembinaan, Kesejahteraan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN Balangan dalam hal ini bidang Pembinaan dan Informasi Kepegawaian berinisiatif melakukan *Coaching Clinic* penyusunan SKP secara maraton dengan mendatangi SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan. Kegiatan *coaching clinic* dilaksanakan untuk menjembatani dinamisnya perubahan aturan setelah diambil alih oleh KemenpanRB dalam penyusunan SKP Tahunan dengan berbagai tahapan yang harus dilaksanakan dengan melibatkan Atasan dengan Bawahan yang bersinergi sehingga SKP yang disusun bisa *cascading top down*.
- c. **Keunggulan / kebaruan**
 1. *Coaching Clinic* dalam penyusunan SKP Tahunan merupakan suatu bentuk inovasi sederhana dengan mengedepankan pegawai yang minimalis dan terjalinnya diskusi 2 (dua) arah karena menuntut partisipasi aktif antara coach dengan peserta.
 2. Peserta *coaching clinic* merupakan 1 (satu) kelompok pegawai yang berada pada level tertinggi sampai dengan terendah dijelaskan, mempraktekkan dan selanjutnya diberikan bimbingan penyusunan SKP Tahunan (penyusunan rancangan awal sampai dengan koreksi draft).
 3. Keterlibatan pegawai dengan jenjang berbeda untuk mempermudah cascading adari atasan ke bawahan serta dalam penyusunan lebih spesifik, mengerucut dan jelas.

4. Pegawai bisa langsung menyusun SKP Tahunannya sesuai dengan tahapan, format dan kaidah yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan.

d. **Cara kerja inovasi**

Tahapan dalam Inovasi Coaching Clinic Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Tahunan yaitu:

1. Ujicoba *Coaching Clinic* Penyusunan SKP Tahunan dilaksanakan dengan sampel yaitu BKPSDM Balangan pada bulan September 2021.
2. Sosialisasi Penyusunan SKP Tahunan berdasarkan Permenpan RB 8 Tahun 2021 pada tanggal 11-12 Oktober 2021
3. Tim *Coaching Clinic* BKPPD/BKPSDM menyampaikan surat ke SKPD tentang kegiatan tersebut.
4. Penyusunan jadwal kegiatan *Coaching Clinic* Penyusunan SKP Tahunan ke SKPD.
5. Implementasi *Coaching Clinic* Penyusunan SKP Tahunan dimulai bulan Nopember 2021 setelah kegiatan sosialisasi .
6. Evaluasi kegiatan *Coaching Clinic* agar terus terjaga kontinuitasnya.