Infografis Pedoman Dialog Kinerja Aparatur Sipil Negara

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI HAL.1

GAMBARAN UMUM

*Pengertian Dialog Kinerja Hal. 2
*Kerangka Kerja Dialog Kinerja Hal. 3
*Proses Dialog Kinerja Hal. 4
*Prinsip – Prinsip Dialog Kinerja Hal. 5
*Pelaksanaan Dialog Kinerja yang Berkualitas Hal. 6

MENGAPA DIALOG KINERJA ITU PENTING ?

*Pentingnya Dialog Kinerja Hal. 7
*Tahap Perencanaan Hal. 8
*Skema Penetapan dan Klarifikasi Ekspektasi (Overview Pada Tahap Perencanaan Kinerja) Hal. 9
*Tahap Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Hal. 10
*Umpan Balik Berkelanjutan (*Overview* pada Tahap Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja) Hal. 11
*Tahap Penilaian dan Tindak Lanjut Hal. 12

METODE DIALOG KINERJA HAL. 13

MANFAAT DIALOG KINERJA HAL. 14

REFERENSI HAL. 15

DIALOG KINERJA

Merupakan suatu komunikasi antara pimpinan dan bawahan untuk penyelarasan kinerja yang dilakukan secara insidentil, intensif, terstruktur, berkelanjutan dan direncanakan sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja individu dan organisasi.

KERANGKA KERJA DIALOG KINERJA

Tahapan Dialog Kinerja
·Mendefinisikan secara jelas peran dari pegawai dalam pencapaian kinerja selama persiapan, pertemuan, dan umpan balik.
·Menyiapkan waktu yang cukup untuk melaksanakan dialog kinerja secara terbuka dan menyampaikan informasi terkait progress kerja.

Dinamika Kelompok
Mengelola konflik antarpegawai dengan fokus utama terkait gap kinerja.
·Menghindari penunjukan pegawai dengan berfokus pada berbagi pengetahuan positif dan penyebaran praktik terbaik.

Maksud Dialog Umum
Pegawai menyampaikan pencapaian kinerja dan mengkomunikasikan terkait sumberdaya yang dibutuhkan untuk peningkatan kinerja.

Apa yang disampaikan saat dialog kinerja ?
·Berdasarkan fakta
·Keakuratan data : memberikan umpan balik terhadap pencapaian indikator kinerja
·Pertemuan secara berkala yang berfokus pada pencapaian kinerja.

Proses Standar
Sebelum dilaksanakan Dialog Kinerja, pegawai perlu menyiapkan terkait data dan identifikasi gap kinerja .

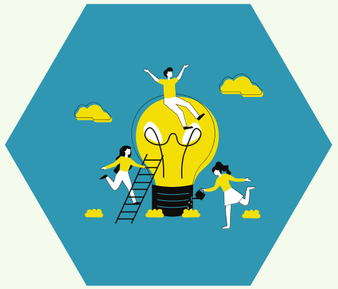
Sumber :
Mengis dan Eppler's dalam Jerome Couturier, Nikolaos Sklavounos, (2019), *"Performance dialogue: A framework to enhance the effectiveness of performance measurement systems." International Journal of Productivity and Performance Management.*

Proses Dialog Kinerja

1. Mengumpulkan dan menganalisa data terkait proses pencapaian kinerja

2. Mengidentifikasi permasalahan dan menyiapkan perencanaan pemecahan masalah.

3. Melaksanakan dialog kinerja terkait progress pencapaian kinerja, kendala yang dihadapi, dan menentukan solusi serta rencana aksi.



4. Implementasi solusi dan rencana aksi yang telah disetujui oleh atasan.

Sumber :
Mengis dan Eppler's dalam Jerome Couturier, Nikolaos Sklavounos, (2019), *"Performance dialogue: A framework to enhance the effectiveness of performance measurement systems." International Journal of Productivity and Performance Management.*

Prinsip – Prinsip Dialog Kinerja

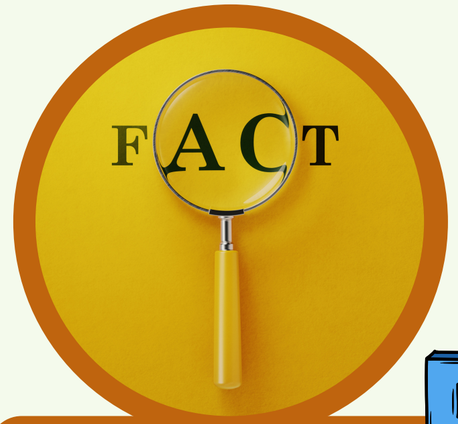
Dialog kinerja menuntut perubahan budaya kerja

Dialog kinerja memerlukan infrastruktur/ sumber daya yang memadai

Dialog kinerja membutuhkan inisiator

Sumber :
Harri Laihonen, Sari Mäntylä, (2017) "Principles of performance dialogue in public administration", International Journal of Public Sector Management.

PELAKSANAAN DIALOG KINERJA YANG BERKUALITAS MEMILIKI UNSUR :



F

Berdasarkan Kenyataan (Fact Based)

A

Berorientasi pada Aksi (Action – Oriented)

C

Konstruktif dan Menantang (Constructive and Challenging

T

Berdasarkan Target (Targeted)

Sumber :
McKinsey&Company, (2010), "Making It Work in Government." Ebook.

Pentingnya Dialog Kinerja

1 Perencanaan

1. Untuk melakukan persamaan persepsi rencana hasil kinerja dan perilaku antara pimpinan dan bawahan (angka kredit tidak lagi menjadi tujuan utama)
2. Untuk mencapai kesepakatan antara pimpinan dan pegawai (rencana hasil kerja, indikator dan target).

2 Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan

1. Untuk menyampaikan kendala/ progres yang dilakukan oleh bawahan kepada pimpinan / atasan pada saat pelaksanaan, sehingga dimungkinkan ada perubahan ekspektasi, target dan kinerja baru
2. Untuk membina pegawai sebagai dasar perbaikan.

3 Penilaian

1. Untuk klarifikasi *evidence* / data dukung yang disiapkan pegawai sebagai bahan pertimbangan penilaian
2. Sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam penilaian kinerja
3. Untuk mendapatkan objektivitas penilaian.

4 Tindak Lanjut

1. Untuk mendapatkan penyampaian informasi dari proses tindak lanjut terkait sanksi dan penghargaan
2. Untuk pengajuan proses keberatan atas hasil penilaian kinerja disertai alasan kebertan kepada atasan Pejabat Penilai Kinerja secara hierarki.

Perencanaan Kinerja

Penyusunan SKP

Penetapan SKP

DIALOG KINERJA

Rencana Hasil Kerja

Penetapan dan Klarifikasi Ekspektasi

Perilaku Kerja

Berdasarkan corevalue BerAkhlak di PermenPANRB No 6 Tahun 2022.
(Sudah tersedia indikator keberhasilannya dan bisa ditambahkan ekspektasi khusus)

Lampiran SKP

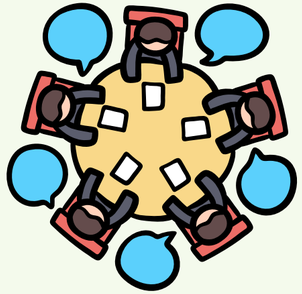
1. Sumber daya yang dibutuhkan (SDM, anggaran, perlengkapan kerja, pendampingan pimpinan, sarana dan prasarana).

2. Skema Pertanggungjawaban → terdiri dari
   - Jadwal pelaporan perkembangan setiap rencana kinerja pegawai
   - Bukti kinerja yang diharapkan

3. Konsekuensi → berupa
   - konsekuensi positif (apresiasi materill/ imateriil, penugasan baru)
   - konsekuensi negative (teguran, pengalihan penugasan)

Skema Penetapan dan Klarifikasi Ekspektasi (*Overview* Pada Tahap Perencanaan Kinerja)

Dialog Kinerja



PANDUAN STRATEGI

CASCADING DIRECT

1. Aspek / Tahapan
2. Wilayah
3. Beban Target Kuantitatif

CASCADING NON – DIRECT
(Workblock)

1. Layanan
2. Produk

PERAN – HASIL PEGAWAI

1 Pimpinan dan Anggota tim melaksanakan dialog kinerja guna menetapkan strategi pencapaian kinerja

2 Menentukan peran – hasil individu (anggota tim) berdasarkan dialog kinerja (strategi)

MATRIKS PERAN – HASIL

3 Output anggota tim yang diharapkan dalam matriks peran hasil

RENCANA KINERJA PEGAWAI

+

UKURAN KEBERHASILAN DAN TARGET

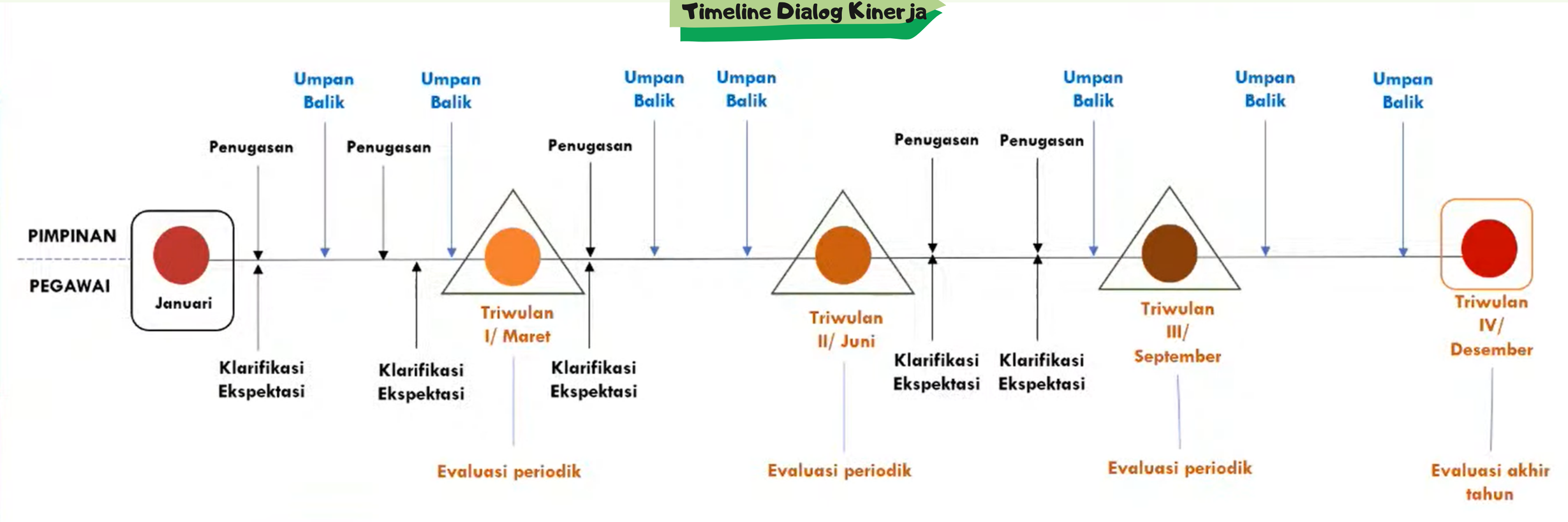
4 Rencana Kinerja masing – masing anggota tim, output yang direncanakan dalam matriks peran hasil

SKP PEGAWAI BESERTA LAMPIRAN

Sumber :
Nanik (2022). Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN (PowerPoint slides PANRB).

Pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan Pembinaan Kinerja

Timeline Dialog Kinerja



Catatan :

- Menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi dilakukan di awal tahun kemudian akan berkembang sesuai hasil umpan balik dan penugasan kepada pegawai.
- Setiap penugasan baru pegawai wajib melakukan klarifikasi ekspektasi kepada pimpinannya.
- Pembinaan kinerja diusulkan bagi pegawai yang tidak menunjukkan kemajuan kinerja berdasarkan umpan balik maka akan dilakukan dialog kinerja melalui bimbingan kinerja dan/ atau konseling kinerja. Tujuan bimbingan kinerja untuk mengetahui dan mengembangkan kompetensi pegawai serta mencegah terjadinya kegagalan kinerja.

Sumber :
Nanik (2022). Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN (PowerPoint slides PANRB).

Umpan Balik Berkelanjutan (*Overview* Pada Tahap Pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan Pembinaan Kinerja)

Apa

1. Umpan balik berkala (Ongoing feedback) meliputi proses pemberian feedback atas hal – hal yang sudah baik atau hal – hal yang perlu diperbaiki pegawai kapanpun dibutuhkan.

Siapa

Pemberian umpan balik berkala:

1. wajib dilakukan oleh Pimpinan / Pejabat Penilai Kinerja; dan
2. dapat juga dilakukan oleh pejabat lain yang memberikan penugasan kepada pegawai, rekan kerja setingkat, atau pegawai dibawahnya (feedback 360).

Kapan

Umpan balik berkala dapat diberikan kapan saja / insidentil atas inisiatif pegawai pemberi umpan balik atau inisiatif pegawai sesuai kebutuhan.

Bagaimana

Dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (menggunakan media tertentu).

Dimana

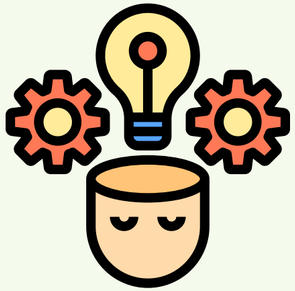
Umpan balik bisa dilakukan dimana saja dengan infrastuktur yang mendukung (baik secara daring atau luring)

Mengapa

Umpan balik dilakukan untuk mengetahui progres kinerja dan permasalahan yang dialami pegawai sehingga dapat membantu pegawai mencegah terjadinya kegagalan kinerja.

Penilaian Kinerja dan Tindak Lanjut

Hasil Kerja



Perilaku Kerja

- Periodik
- Tahunan

DIALOG KINERJA

SIKLUS PENDEK

Tahapan :

- capaian kinerja organisasi periodik
- pola distribusi predikat kinerja periodik
- predikat kinerja periodik

DIALOG KINERJA

SIKLUS PENUH

Tahapan :

- Capaian kinerja organisasi tahunan
- pola distribusi predikat kinerja tahunan
- predikat kinerja tahunan

DIALOG KINERJA

Tindak Lanjut

01

Pelaporan Kinerja

Disampaikan dalam bentuk dokumen penilaian kinerja.

02

Keberatan

ASN dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian Kinerja disertai alasan keberatan kepada atasan dari Pejabat Penilai Kinerja secara hierarki

Sumber :
Sushan (2022). Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN (PowerPoint slides BKN).

METODE PELAKSANAAN DIALOG KINERJA

Bimbingan Personal (one on one coaching)

Coaching dilaksanakan dengan cara diskusi antara 1 (satu) orang pembimbing dan 1 (satu) orang peserta.

Bimbingan Kelompok (group coaching)

Bimbingan kelompok merupakan salah satu layanan bimbingan dan konseling yang diberikan kepada sejumlah individu dalam bentuk kelompok dengan memanfaatkan dinamika kelompok untuk membahas topik tertentu yang dipimpin oleh pemimpin kelompok bertujuan menunjang pemahaman, pengembangan dan pertimbangan pengambilan keputusan atau tindakan individu.

MANFAAT DIALOG KINERJA

1. Meningkatnya kinerja organisasi dan individu
2. Terbangunnya budaya kerja organisasi
3. Terwujudnya interaksi positif antara atasan langsung dan bawahan
4. Terpetakannya potensi / kompetensi pegawai sebagai salah satu alat perencanaan pengembangan pegawai

Sumber :
KMK RI No. 590/ KMK.01/2016 Tentang Pedoman Dialog Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan

Referensi

01 Mengis dan Eppler's dalam Jerome Couturier, Nikolaos Sklavounos, (2019), "Performance dialogue: A framework to enhance the effectiveness of performance measurement systems." International Journal of Productivity and Performance Management.

02 McKinsey&Company, (2010), "Making It Work in Government." Ebook.

03 KMK RI No. 590/ KMK.01/2016 Tentang Pedoman Dialog Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan

04 Nanik (2022). Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN (PowerPoint slides PANRB).

05 Sushan (2022). Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN (PowerPoint slides BKN).

Akses Materi

https://bit.ly/dialogkinerja_BKN

CLICK HERE

SCAN ME