



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



CITY BRANDING  
**semarang**  
simpat ekonomi jaya

**MONITORING DAN EVALUASI**  
**SASARAN KINERJA**  
**PEGAWAI**

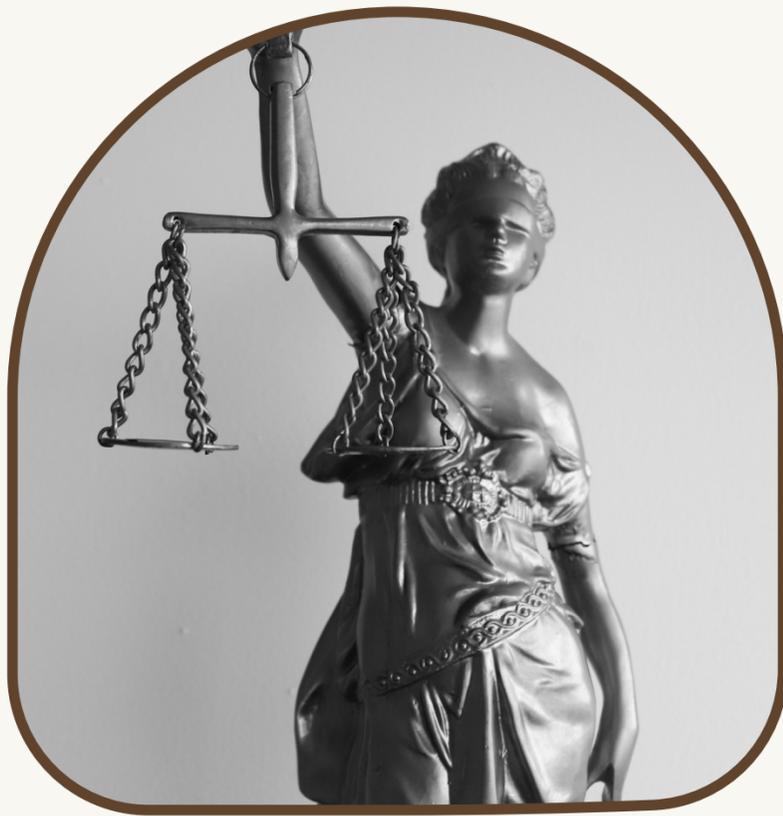
**DI LINGKUNGAN PEMERINTAH**  
**KOTA SEMARANG TAHUN 2022**

**SEMARANG, 15 NOVEMBER 2022**



# DASAR HUKUM

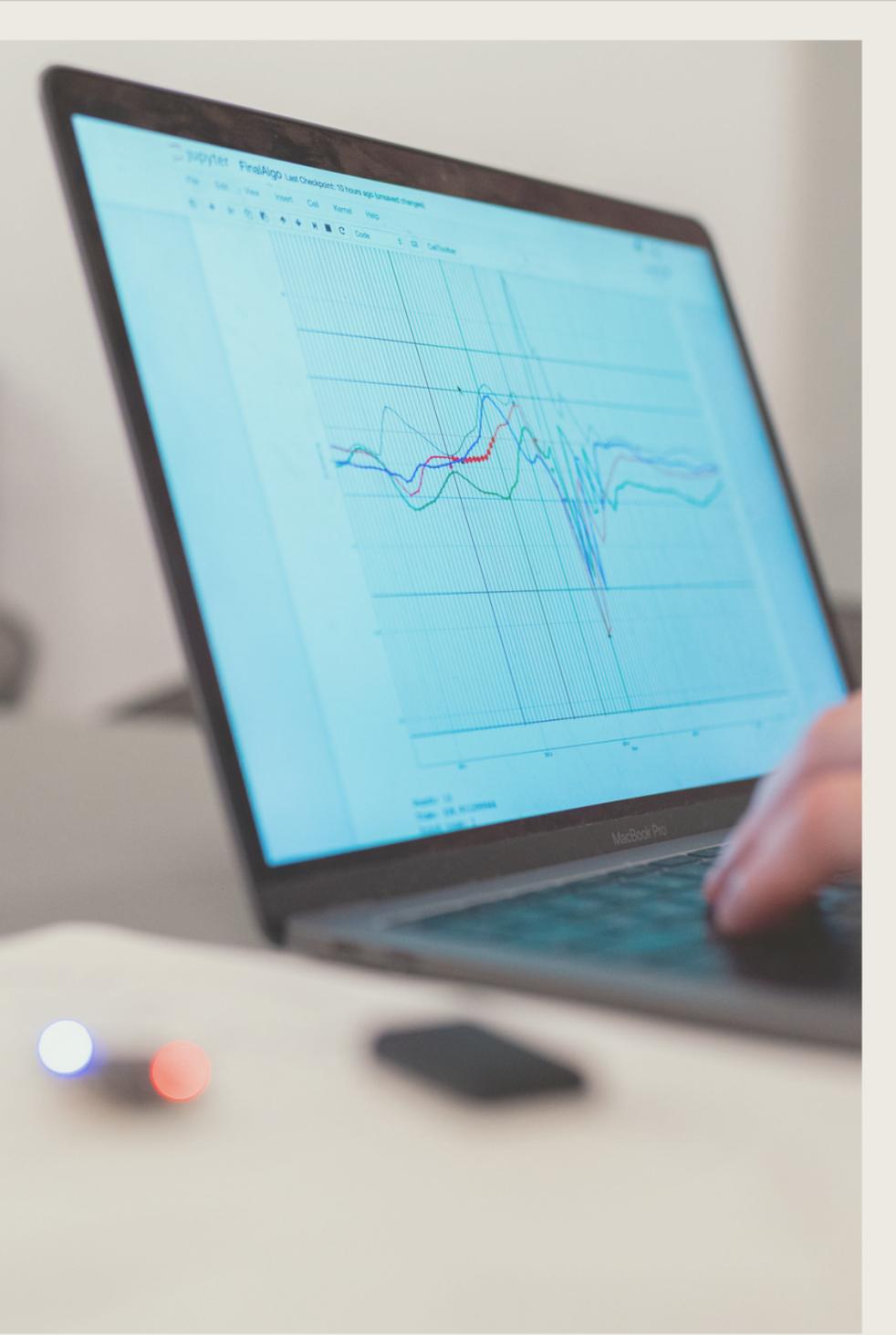
PERATURAN  
PEMERINTAH NO 30  
TAHUN 2019 TENTANG  
PENILAIAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI  
SIPIIL



PERATURAN MENTERI  
PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN  
REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 6 TAHUN 2022  
TENTANG PENGELOLAAN  
KINERJA PEGAWAI  
APARATUR SIPIIL NEGARA



# ISU – ISU SKP



Rencana SKP Tahunan tidak muncul saat akan direviu

Jabatan di E-Kinerja tidak sama dengan di SISDM

Pangkat di E-Kinerja tidak sama dengan di SISDM

Jumlah Rincian SKP Bulanan tidak sama dengan Rincian SKP Tahunan

SKP Bulanan tidak muncul pada list verifikasi atasan langsung

Ajuan Verifikator, Plt dan JPT tidak diinfokan ke BKPP

SKP dibuatkan oleh orang lain bukan yang bersangkutan

Aktivitas harian tidak dibuat

Masih banyak yang belum paham SKP ybs.

Target SKP tidak dibuat diawal bulan (sekaligus saat realisasi)

Penyusunan Rencana Kinerja dan Indikator Kinerja belum tepat



# PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KINERJA

## PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja Eselon II **akan diinputkan melalui e-Sakip** dan akan melekat menjadi **Kinerja Organisasi.**

## MATRIK PERAN HASIL

Pembagian Matriks Peran dan Hasil **diubah** dari atasan ke staf, bukan staf memilih kinerja atasan

## JENIS SKP

SKP akan dibagi menjadi **Kualitatif dan Kuantitatif**, Pegawai **memilih salah satu** dari keduanya berdasarkan dialog kinerja dengan atasan.



# PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KINERJA

## DIALOG KINERJA

Sarana untuk melakukan dialog kinerja antara atasan dengan staf untuk **memantau** pelaksanaan kinerja dan memberikan **umpan balik** terhadap pencapaian kinerja pegawai

## AKTIVITAS HARIAN

aktivitas yang dilakukan sehari - hari dan harus memenuhi 6.750 setiap bulannya untuk mendapatkan tunjangan kinerja 100%. Aktivitas harian akan **mengambil dari Bank Aktivitas**

## RENCANA AKSI

Pegawai mendeskripsikan target tahunan menjadi **rencana aksi 12 bulan** yang bisa menjadi SKP Bulanan



# PENGEMBANGAN PENGELOLAAN KINERJA



Sesuai Permenpan RB No 6 Tahun 2022, **Evaluasi Kinerja Pegawai** diawali dengan menetapkan **capaian Kinerja Organisasi**.  
(BAB IV. Evaluasi Kinerja Pegawai)

Penilaian Kinerja Organisasi akan mulai dinilai Tahun 2022 melalui aplikasi e-Sakip, pada bulan desember 2022 oleh Tim Penilai Kinerja Organisasi.

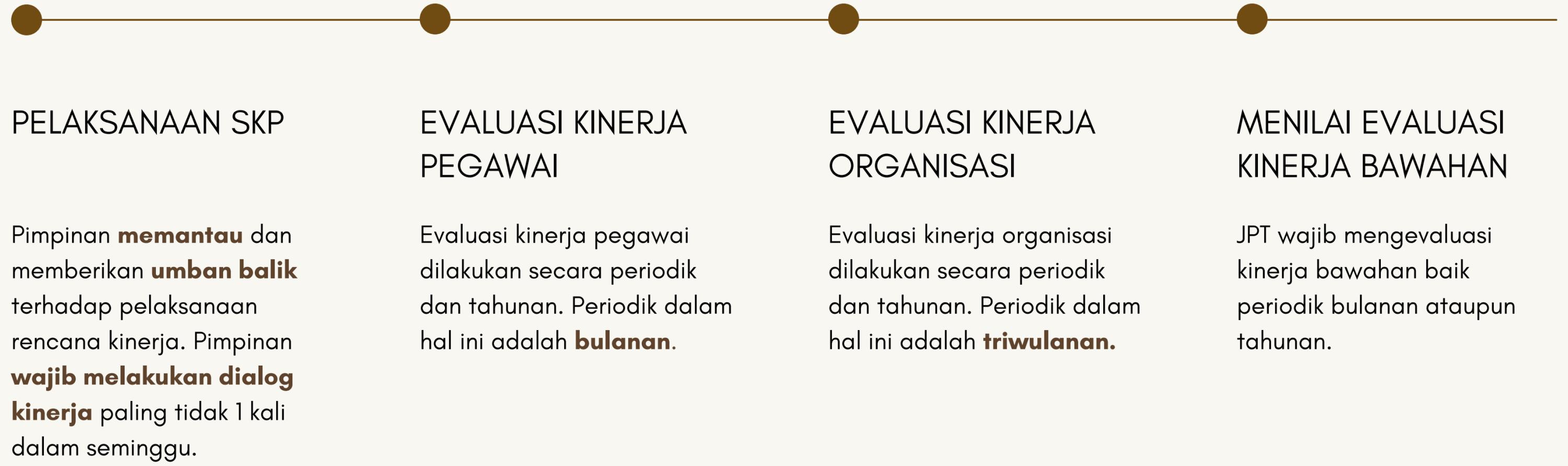


# MEKANISME PENGELOLAAN KINERJA JPT/PUKM





# MEKANISME PENGELOLAAN KINERJA JPT/PUKM





# MEKANISME PENGELOLAAN KINERJA **SELAIN** JPT/PUKM





# MEKANISME PENGELOLAAN KINERJA **SELAIN** JPT/PUKM



## EVALUASI KINERJA PEGAWAI

Evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara periodik dan tahunan. Periodik dalam hal ini adalah **bulanan**.

## MENILAI EVALUASI KINERJA BAWAHAN

Pimpinan wajib mengevaluasi kinerja bawahan baik periodik bulanan ataupun tahunan.



**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



CITY BRANDING  
**semarang**  
simpul ekonomi jawa

# TERIMA KASIH

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KOTA SEMARANG