

Panduan Pengisian Manual SKP Tahun 2022

1. Target SKP Tahun 2022 dapat diisikan pada sheet SKP JPT/SKP JAJF dan sheet Lampiran SKP. Pengisiannya seperti yang sudah dibuat manual pada kisaran bulan September 2022 (sebagai syarat ajuan TPP).
2. Realisasi Tahun 22 dapat diisikan melalui sheet Evaluasi Kinerja Kuantitatif/Kualitatif.
 - a. Pengisian didahulukan dengan menentukan capaian kinerja organisasi dengan memilih salah satu capaian seperti gambar dibawah ini.

(NAMA INSTANSI)				PERIODE PENILAIAN: JANUARI SD DESEMBER TAHUN 20XX			
NO.		PEGAWAI YANG DINILAI		NO.		PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI		1	NAMA	NAMA PEJABAT PENILAI KINERJA	
2	NIP	NIP PEGAWAI YANG DINILAI		2	NIP	NIP PEJABAT PENILAI KINERJA	
3	PANGKAT/GOL. RUANG	PANGKAT/GOL. RUANG PEGAWAI YANG DINILAI		3	PANGKAT/GOL. RUANG	PANGKAT/GOL. RUANG PEJABAT PENILAI KINERJA	
4	JABATAN	JABATAN PEGAWAI YANG DINILAI		4	JABATAN	JABATAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
5	[UNIT KERJA	[UNIT KERJA PEGAWAI YANG DINILAI		5	[INSTANSI	[UNIT KERJA PEJABAT PENILAI KINERJA	
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI*							
BUTUH PERBAIKAN							
POLA DISTRIBUSI:							

KURVA DISTRIBUSI
PREDIKAT KINERJA PEGAWAI DENGAN
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI BUTUH
PERBAIKAN

(NAMA INSTANSI)				PERIODE PENILAIAN: JANUARI SD DESEMBER TAHUN 20XX			
NO.		PEGAWAI YANG DINILAI		NO.		PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI		1	NAMA	NAMA PEJABAT PENILAI KINERJA	
2	NIP	NIP PEGAWAI YANG DINILAI		2	NIP	NIP PEJABAT PENILAI KINERJA	
3	PANGKAT/GOL. RUANG	PANGKAT/GOL. RUANG PEGAWAI YANG DINILAI		3	PANGKAT/GOL. RUANG	PANGKAT/GOL. RUANG PEJABAT PENILAI KINERJA	
4	JABATAN	JABATAN PEGAWAI YANG DINILAI		4	JABATAN	JABATAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
5	[UNIT KERJA	[UNIT KERJA PEGAWAI YANG DINILAI		5	[INSTANSI	[UNIT KERJA PEJABAT PENILAI KINERJA	
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI*							
BUTUH PERBAIKAN							
ISTIMEWA							
BAIK							
KURANG/MISCONDUCT							
SANGAT KURANG							
ISTIMEWA/ BAIK/ BUTUH PERBAIKAN/ KURANG/ SANGAT KURANG							

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI BUTUH

- b. Selanjutnya dapat mengisi realisasi pada kolom Realisasi berdasarkan bukti dukung.
- c. Selanjutnya, atasan dapat memberikan umpan balik pada kolom Umpan Balik berkelanjutan berdasarkan bukti dukung. Umpan balik dapat diberikan pada hasil kerja dan perilaku kerja asn tersebut. Berikut contoh pemberian umpan balik:

HASIL KERJA							
NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET/ SESUAI EKSPEKTASI	REALISASI BERDASARKAN BUKTI DUKUNG	UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
A. UTAMA							
1	Aplikasi SIMBG menjalankan bisnis proses dan SLA (service level agreement) sesuai NSPK yang reliable dan user-friendly	Proses bisnis aplikasi SIMBG dalam bentuk arsitektur yang lengkap dan sesuai NSPK	Kualitas	Tingkat kesesuaian proses bisnis aplikasi SIMBG dengan NSPK	80 - 90% sesuai	85% berdasarkan penilaian Pimpinan	Pimpinan: modul proses bisnis secara keseluruhan sudah sesuai dengan NSPK, meskipun masih dapat dimungkinkan adanya sedikit perbaikan. 
			Waktu	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian dokumen arsitektur aplikasi untuk diserahkan ke tim IT	4-5 bulan setelah NSPK terbit	2 bulan berdasarkan penilaian Pimpinan	Pimpinan: penyelesaian proses bisnis sangat cepat, melampaui perkiraan dan ekspektasi saya. Pertahankan! 

PERILAKU KERJA			UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	Berorientasi pelayanan - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti	Ekspektasi Khusus Pimpinan: - Memberikan pelayanan maksimal kepada pelanggan	Stakeholder terkait (nama): ketika menjelaskan mudah dipahami dan sabar Pimpinan: selalu menanyakan hal apa yang bisa diimprove
2	Akuntabel - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspektasi Khusus Pimpinan:	Pimpinan: berani berterus terang dan mengakui kesalahan terlihat ketika ada komplain dari peserta peningkatan yang bersangkutan dengan tanggung jawab mengakui kesalahan dan segera merespon dengan cepat komplain tersebut.

HASIL KERJA		REALISASI BERDASARKAN BUKTI DUKUNG	UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
A. UTAMA			
1	Meningkatnya pelayanan Kesehatan dan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat (<i>penugasan dari Kepala Daerah</i>) Ukuran Keberhasilan/ Indikator Kinerja Individu, Target, dan Perspektif: - Keluarga di wilayah kerja masuk dalam kategori keluarga sehat dan sebagian lainnya masih belum memenuhi aspek keluarga sehat seperti belum adanya sarana air bersih dan jamban keluarga yang layak - Sebagian besar unit pelayanan kesehatan khususnya wilayah kecamatan I dan II telah	- Pada wilayah kecamatan III, IV, V, dan VI kurang lebih hanya 50-60% keluarga yang masuk dalam kategori keluarga sehat dan sebagian lainnya masih belum memenuhi aspek keluarga sehat seperti belum adanya sarana air bersih dan jamban keluarga yang layak - Sebagian besar unit pelayanan kesehatan khususnya wilayah kecamatan I dan II telah	Pimpinan: realisasi Pegawai telah memenuhi ekspektasi Pimpinan, meskipun masih terdapat keluarga yang belum dapat dikategorikan sebagai keluarga sehat. Namun hal ini, sangat dimaklumi mengingat dengan adanya pandemic covid-19 pemerintah masih berfokus kepada pemberian vaksin secara massif. Data realisasi ini juga sudah menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya

PERILAKU KERJA			UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1	Berorientasi pelayanan - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti	Ekspektasi Khusus Pimpinan:	Pimpinan (nama): Bagus sekali karena mengutamakan kepuasan penerima layanan Dinas Kesehatan namun ada beberapa standar layanan yang perlu ditingkatkan
2	Akuntabel - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspektasi Khusus Pimpinan: - Menjadi role model/ panutan dalam menjunjung komitmen dan integritas pegawai di lingkungan kerjanya	Pegawai (nama): tidak pernah menggunakan barang milik negara untuk kepentingan pribadi, dan tidak mengharapkan selalu diberikan perlakuan istimewa sebagai pejabat

3. Selanjutnya dapat mengisi atasan pejabat penilai kinerja (atasan dari atasan langsung) pada sheet Dok. Evaluasi Kinerja Pegawai.

4. Sheet SKP, Lampiran SKP, Evaluasi Kinerja Serta Dok. Evaluasi Kinerja Pegawai apabila sudah selesai dapat diprint dan dimintakan tanda tangan oleh pejabat penilai kinerja.