

# Penyelarasan Kinerja



## Latar Belakang:

Organisasi yang berorientasi pada hasil perlu memastikan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi didukung oleh unit kerja dan aparatur yang memiliki kontribusi yang jelas dan terukur. Namun, dalam praktiknya baik pada sektor swasta maupun sektor publik (instansi pemerintah), masih banyak ditemukan individu / aparatur dan unit kerja yang tidak memiliki kontribusi kinerja yang jelas dan terukur.

Bayangkan apabila masing-masing unit kerja menentukan sasaran dan target kinerja untuk dirinya masing-masing tanpa menyelaraskan dengan sasaran dan target kinerja organisasi. Bisa jadi setiap unit kerja akan menunjukkan kinerja yang luar biasa bagusnya, walaupun kinerja secara organisasi (korporat) justru menurun. Di samping itu dalam hal manajemen SDM, kinerja individu / aparatur yang tidak jelas dan tidak terukur membuat mekanisme reward and punishment menjadi tidak fair, dan pengembangan kompetensi individu / aparatur menjadi tidak jelas pula. Hal ini dikarenakan mekanisme penyelarasan kinerja dari level organisasi ke level unit kerja dan individu tidak terjadi, ataupun tidak optimal.

Balance Scorecard (BSC) dapat membantu organisasi untuk menyelaraskan kinerja secara top-down melalui mekanisme yang disebut dengan penyelarasan vertikal (vertical alignment). BSC juga membantu untuk mengidentifikasi bagaimana antar unit kerja dapat saling menyelaraskan kinerja mereka melalui mekanisme penyelarasan horizontal (horizontal alignment). Mekanisme ini membantu suatu unit kerja untuk menyelaraskan indikator kinerja, target, maupun inisiatif strategisnya agar memenuhi ekspektasi pihak yang dilayani. Penyelarasan kinerja ini mencakup penyelarasan sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU), dan target kinerja organisasi secara vertikal dan horizontal yang bertujuan untuk menciptakan keselarasan dalam organisasi secara komprehensif.

Selain BSC, dalam rangka memastikan setiap individu / aparatur berkontribusi dalam pencapaian sasaran dan target kinerja organisasi, maka penyelarasan kinerja organisasi ke kinerja individu dapat juga dilakukan dengan penetapan dan klarifikasi ekspektasi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

Dalam memastikan setiap pegawai/aparatur berkontribusi dalam pencapaian target kinerja organisasi, maka perlu disusun Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP, yaitu ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahun. Ekspektasi Kinerja yang selanjutnya adalah harapan atas hasil kerja dan perilaku kerja.

## Tujuan:

- Memastikan masing-masing unit kerja dan aparatur memiliki kontribusi yang jelas dan terukur.
- Menyelaraskan kinerja secara vertikal maupun horizontal.
- Merumuskan sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan target kinerja organisasi.
- Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menjadi ekspektasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahunnya.

## Ikhtisar Bimbingan Teknis:

### Modul 1:

#### Penyelarasan Kinerja

- Strategic Planning Focused Organization (SPFO)
- Prinsip organisasi yang berfokus pada strategi dan kinerja
- Tantangan dalam eksekusi strategi dan pengelolaan kinerja
- Konsep penyelarasan kinerja: Vertikal dan Horizontal

### Modul 2:

#### Penyelarasan Vertikal

- Mekanisme penyelarasan vertikal
- Penetapan dan klarifikasi ekspektasi untuk penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
- Penyelarasan kinerja unit kerja dan individu dengan menggunakan Balanced Scorecard
- Penyusunan Vertical Alignment Matrix

### Modul 3:

#### Penyelarasan Horizontal

- Mekanisme penyelarasan horizontal
- Penyusunan Horizontal Alignment Matrix

### Investasi Offline

**Rp 7.500.000** + PPN

### Investasi Online

**Rp 4.000.000** + PPN



**+5% DISKON**

Dapatkan tambahan diskon 5% saat registrasi & bayar di website QuBisa Corporate

## DEVELOPING DIGITAL AGILITY IN PEOPLE:

## PELATIHAN BERDAMPAK BAGI INDIVIDU DAN BANGSA



### World-Class Curriculum



### Top Facilitators and Practitioners



### Experiential and Practical Learning Method



#### THOUGHT LEADERS

1. Prof Dave Ulrich (Honorary Advisor)  
Speaker, Author, Professor, Thought Partner on HR, Leadership, and Organization at The RBL Group
2. Budi Soetjipto  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia
3. Irvandi Ferizal  
Ketua Forum of Human Capital Perbankan Indonesia (FHCP) & HR Director of MayBank Indonesia
4. Swandajani Gunadi  
Human Capital & Marketing Director at Adira Finance
5. Maria T. Kurniawati  
HC Expert & ICF Certified Coach

6. Dr. Paul Walsh  
Program Director of BSC and Lean Six Sigma practice at Australian Graduate School of Management
7. Husein Samy  
Country Manager HR of PT. IBM Indonesia
8. Suwardi Luis  
CEO at ONE GML
9. Dr. Yunus Triyonggo  
Chairman of GNK Steering Committee
10. David Rogers  
Global Guru on Digital Transformation  
Faculty Director, Columbia Business School

### Kegiatan Bersama Alumni

1

**QuBisa Corporate Mentoring Clinic Human Resource**

2

**QuBisa Corporate for Underprivileged Communities**

3

**Benchmark Visit to Branded Company**

## Informasi Pendaftaran



021-4515718



0813-8952-8410



onegmlofficial



corporate.qubisa.com/premium



One GML



cs@gmlperformance.co.id

Klik QR Code untuk info pendaftaran

