CASCADING KINERJA

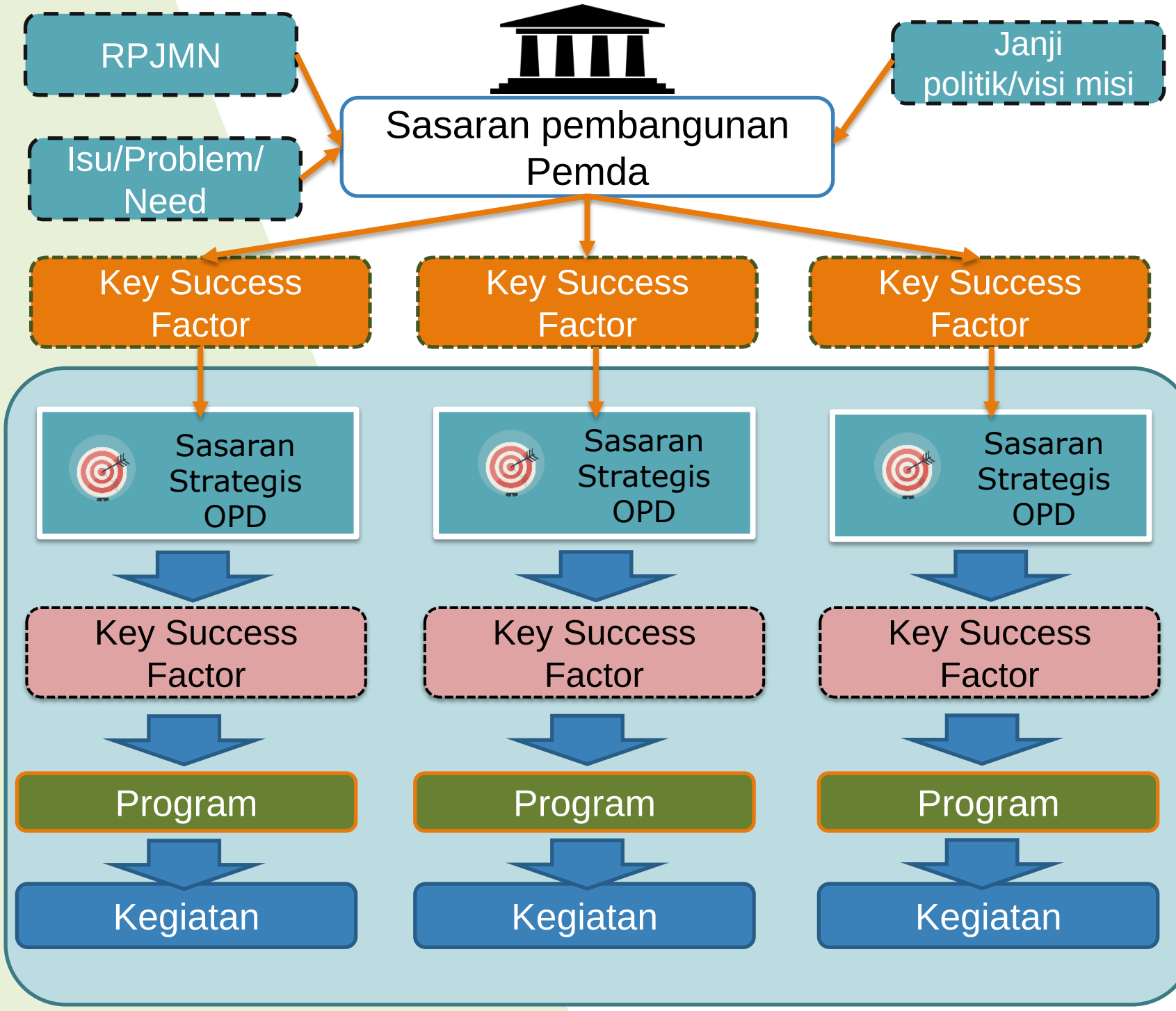
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

PENGERTIAN

Cascading (penjabaran) kinerja merupakan proses penjabaran dan penyelarasan kinerja dan target kinerja secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah.

cascading harus dilakukan secara jelas, terkait dengan tugas dan fungsi unit, secara logis memiliki keterkaitan sebab akibat (*causality)*, serta memiliki keterkaitan sinergitas (*aligment*)

CASCADING KINERJA



1. Menetapkan Sasaran Pembanguan Pemda yang berorientasi hasil (outcome) dengan memperhatikan RPJMN, Isu, dan janji politik
2. Mengidentifikasi factor kunci yang mempengaruhi pencapaian sasaran pembangunan daerah
3. Atas factor kunci yang paling berpengaruh, dijadikan sasaran strategis pada level OPD
4. Mengidentifikasi factor kunci yang mempengaruhi pencapaian sasaran strategis OPD, dan dijadikan program dan kegiatan

CONTOH CASCADING

iNDIKATOR KINERJA SASARAN PEMDA

INDIKATOR KINERJA: SASARAN SATUAN KERJA

INDIKATOR KINERJA: SASARAN SATUAN KERJA

iNDIKATOR KINERJA SASARAN PEMDA

INDIKATOR KINERJA: SASARAN SATUAN KERJA

INDIKATOR KINERJA: SASARAN SATUAN KERJA

Contoh:

% Peningkatan % PAD

Contoh:

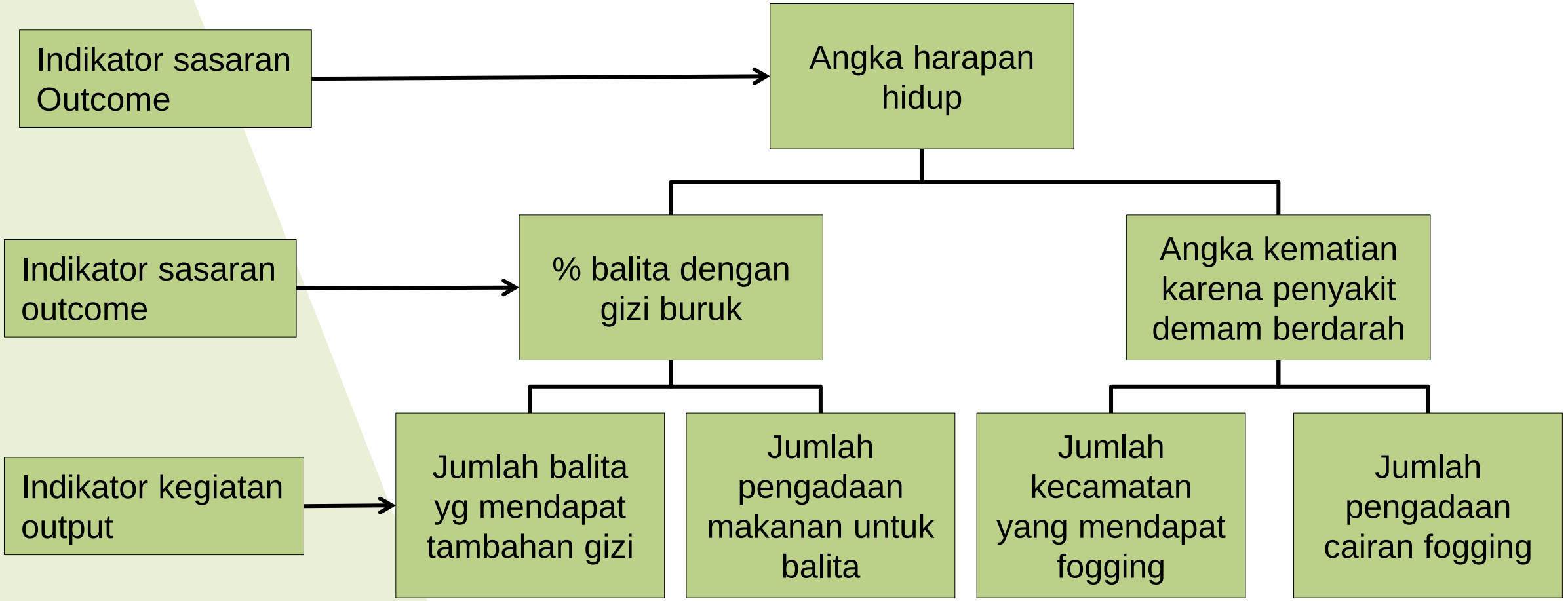
menurunkan tingkat kemacetan lalu lintas di jalan raya

CONTOH CASCADING

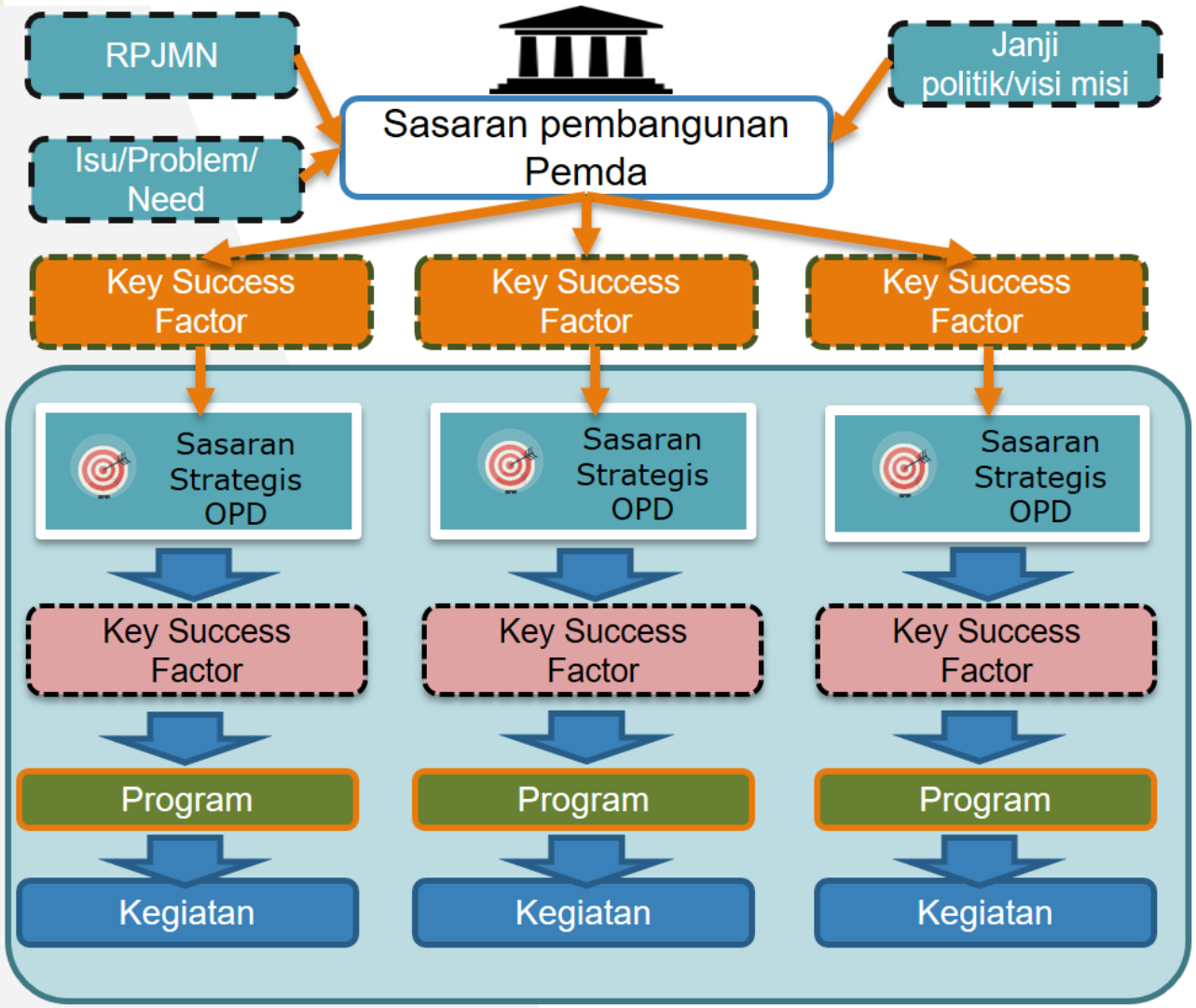
Sasaran menurunya tingkat kemacetan lalu lintas di jalan raya

Dinas Perhubungan	• % angkutan umum yang laik jalan • % angkutan umum yang memiliki izin sesuai dengan ketentuan
Dinas keamanan dan ketertiban	• Panjang ruas jalan yang bebas dari PKL • Frekuensi pembinaan dan penertiban terhadap para pelanggar ketertiban • % PKL yang berhasil direlokasi ke area tertib
Dinas PU	• % Ruas jalan dalam keadaan baik • % jembatan yang dalam keadaan baik
Kepolisian	• Frekuensi paltroli yang dilakukan

CONTOH CASCADING



METODE CASCADING KINERJA



1. Menetapkan Sasaran Pembanguan Pemda yang berorientasi hasil (outcome) dengan memperhatikan RPJMN, Isu, dan janji politik
2. Mengidentifikasi factor kunci yang mempengaruhi pencapaian sasaran pembangunan daerah
3. Atas factor kunci yang paling berpengaruh, dijadikan sasaran strategis pada level OPD
4. Mengidentifikasi factor kunci yang mempengaruhi pencapaian sasaran strategis OPD, dan dijadikan program dan kegiatan
5. Penentuan kinerja individu dilihat dari proses bisnis/SOP pada setiap kegiatan. Dari SOP setiap kegiatan akan diketahui siapa melakukan apa dan targetnya. Dari target kinerja itulah yang akan menjadi ukuran kinerja setiap individu

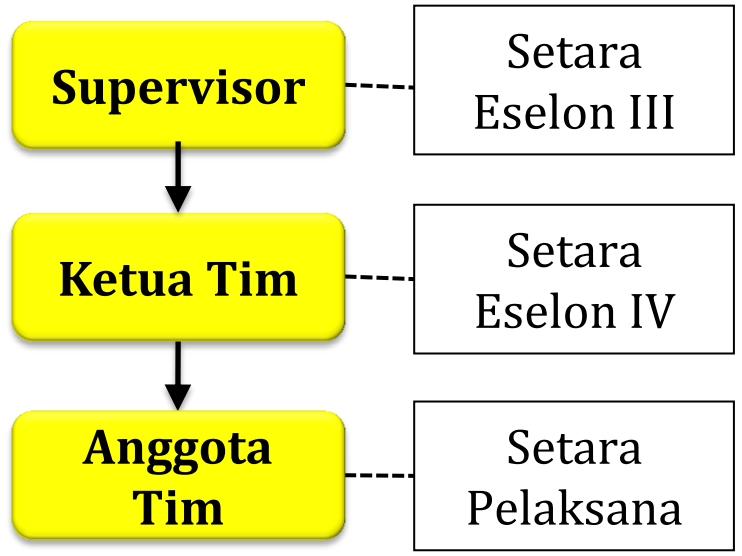
METODE CASCADING KINERJA

Metode Lain - Cascading IKU Pejabat Fungsional

a

Misalnya:
cascading dari Kepala Biro Perencanaan ke JFT Perencana

Ketentuan:
Tidak ada fungsi supervisi pada pejabat fungsional yang lebih tinggi kepada yang di bawahnya

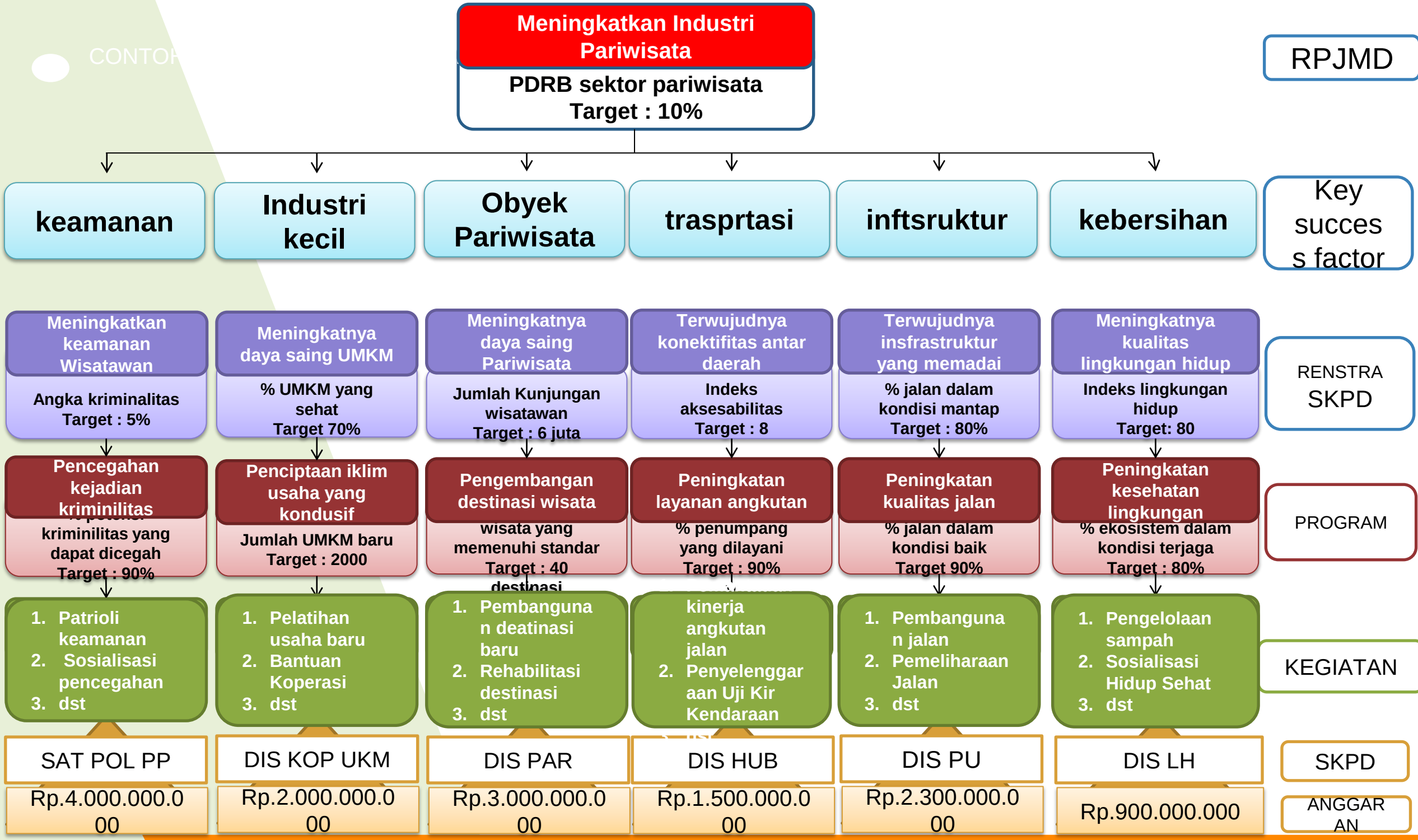


b

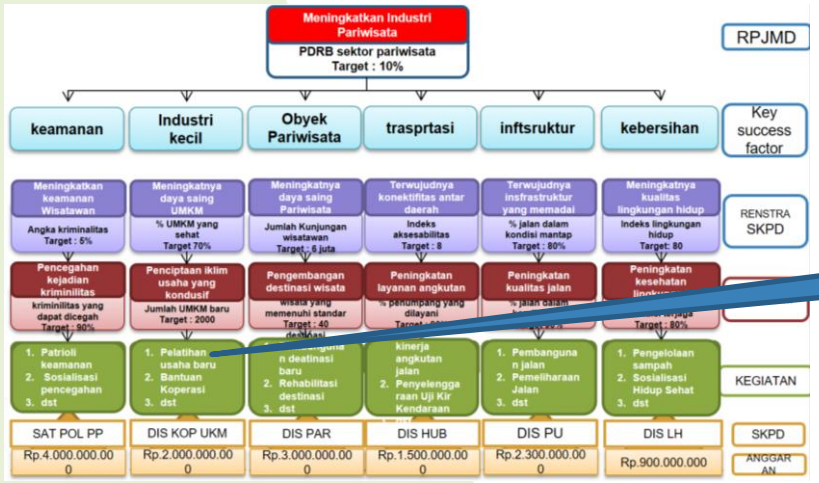
Misalnya:
Auditor di Inspektorat, *cascading* dari *Pengendali Teknis* ke Ketua Tim dan kemudian ke Anggota Tim.

Ketentuan:
Ada fungsi supervisi pada pejabat fungsional yang lebih tinggi kepada yang di bawahnya

Contoh Cascading Kinerja



Contoh Cascading Kinerja



Pelatihan usaha baru

tahap

- Perencanaan pelatihan
- Pelaksanaan pelatihan
- Pelaporan dan eval pelatihan

Perencanaan pelatihan

1.	Penyusunan proposal tempat pelatihan dan magang	1 proposal	8 jam	Staf A
2.	pembuatan surat permintaan narasumber	1 surat	30 menit	Staf B
3.	Pembuatan surat undangan peserta	1 surat	30 menit	Staf C
	Dll			

menjadi ukuran kinerja pada setiap staf.

Terima kasih