KODE UNIT : **M.70SDM01.026.2**

JUDUL UNIT : **Mengelola Proses Perumusan Indikator Kinerja Individu**

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam mengelola penurunan (*cascading*) sasaran (*objectives*) organisasi menjadi rencana kinerja individu

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Menurunkan sasaran kinerja organisasi menjadi sasaran kinerja individu	1.1 Sasaran dan indikator kinerja organisasi diidentifikasi. 1.2 Sasaran dan indikator kinerja organisasi diturunkan (di-*cascade*) kepada unit-unit kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. 1.3 Sasaran dan indikator kinerja di setiap unit kerja diturunkan (di-*cascade*) kepada setiap individu di unit kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Melakukan kesepakatan rencana kinerja individu	2.1 Sasaran dan indikator kinerja individu dikaji kembali kesesuaian dan keterkaitannya dengan sasaran dan indikator kinerja unit kerja. 2.2 Sasaran dan indikator kinerja individu disampaikan kepada atasan langsung untuk didiskusikan dan disepakati

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel
   1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk mengelola proses penurunan (*cascading*) rencana kinerja organisasi menjadi rencana individu sehingga selaras dari hirarki teratas (organisasi) sampai dengan hirarki terbawah (individu)
   1.2 Dalam proses penurunan rencana kinerja organisasi, perlu pemahaman mengenai visi misi rencana strategi organisasi, sehingga dapat dipastikan keselarasan antara rencana kinerja

organisasi dengan rencana kinerja individu, untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

1.3 Kompetensi ini juga berkenaan dengan proses pemberian rekomendasi rencana kinerja individu kepada pengambil keputusan sesuai dengan SOP yang berlaku di organisasi

2. Peralatan dan perlengkapan
   2.1 Peralatan
      2.1.1 ATK
      2.1.2 Alat pengolah data dan angka
      2.1.3 Alat cetak dokumen
   2.2 Perlengkapan
      2.2.1 Dokumen Rencana Strategis Organisasi
      2.2.2 Dokumen Sasaran Kinerja unit kerja dan individu

3. Peraturan yang diperlukan
   (Tidak ada.)

4. Norma dan standar
   4.1 Norma
      4.1.1 Etika dan nilai-nilai organisasi
      4.1.2 Tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*)
   4.2 Standar
      (Tidak ada.)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks penilaian
   1.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan di TUK (Tempat Uji Kompetensi) atau pada tempat yang disimulasikan dan diterapkan secara individu.
   1.2 Dalam pelaksanaannya, peserta/asesi dilengkapi dengan peralatan/perlengkapan, dokumen, bahan serta fasilitas asesmen yang dibutuhkan dan dilakukan di TUK atau tempat simulasi yang disiapkan oleh LSP terkait sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur).
   1.3 Perencanaan dan proses asesmen ditetapkan dan disepakati bersama dengan mempertimbangkan aspek-aspek tujuan dan konteks asesmen, ruang lingkup, kompetensi sesuai skema asesmen, persyaratan peserta, sumber daya asesmen, tempat asesmen serta jadwal asesmen.
   1.4 Metode asesmen yang dapat diterapkan meliputi kombinasi metode tes lisan, tes tertulis, observasi tempat kerja, demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio dan wawancara serta metode lain yang relevan.

2. Persyaratan kompetensi
   (Tidak ada.)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan
   3.1 Pengetahuan
      3.1.1 Manajemen Strategi (Visi, Misi, Nilai-nilai Organisasi, Sasaran dan Strategi organisasi, dan strategi-strategi inisiatif)
      3.1.2 Aspek Mikro Bisnis Organisasi (rantai proses bisnis, ukuran kinerja organisasi dan individu
      3.1.3 Manajemen SDM
      3.1.4 Standar kompetensi jabatan
   3.2 Keterampilan
      3.2.1 Membuat dan atau memilih parameter dan alat ukur

3.2.2 Menggali informasi, mengumpulkan, mengolah data, menganalisis data, serta memberikan rekomendasi

3.2.3 Melaporkan dan mendokumentasikan

4. Sikap kerja yang diperlukan
   4.1 Cermat dalam menganalisis efektivitas indikator kinerja
   4.2 Teliti pada saat melakukan evaluasi efektivitas indikator kinerja
   4.3 Obyektif dalam memberikan rekomendasi perbaikan indikator kinerja

5. Aspek kritis
   5.1 Ketepatan dalam menetapkan parameter pengukuran efektivitas indikator kinerja serta melaksanakan proses evaluasi efektivitas indikator kinerja
   5.2 Ketepatan dalam merumuskan alternatif-alternatif perbaikan berdasarkan hasil evaluasi efektivitas indikator kinerja