



WEBINAR FORUM PENJAMINAN MUTU PTKIN

Penyusunan IKU-IKT Sinergi Tagihan 4 (Empat) Kementerian.

Prof. Dr. M. Arskal Salim, GP MA

DIRECTORATE OF ISLAMIC HIGHER EDUCATION
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
REPUBLIC OF INDONESIA

SISTEM PENGUKURAN DAN INDIKATOR KINERJA

Dasar Hukum

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- b. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 09 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah;

WHY MEASURE PERFORMANCE?

If you don't measure results :

- You can't tell success from failure
- You can't learn from it
- You can't reward success
- You may not be able to sustain success
- You are probably rewarding failure
- You will not repeat old mistakes and keep wasting resources

BENEFIT of PERFORMANCE MEASUREMENT

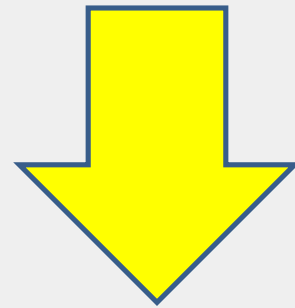
- **Supports strategic planning and goal-setting**
- **Strengthens accountability**
- **Enhances decision-making**
- **Improves customer services**
- **Assists governments in determining effective resources use**

SISTEM PENGUKURAN KINERJA

- Penentuan seperangkat indikator kinerja**
- Pengumpulan data kinerja**
- Pengukuran capaian kinerja**

INDIKATOR KINERJA

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan organisasi



Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur seta digunakan untuk menilai tingkat kinerja

KRITERIA INDIKATOR KINERJA YANG BAIK

- *Spesifik dan jelas (Specific)*
- *Dapat dikur secara obyektif (Measurable)*
- *Dapat dicapai (Attainable)*
- *Terkait pada hasil (Relevance)*
- *Untuk kurun waktu tertentu (Time bound)*

KARAKTERISTIK INDIKATOR KINERJA (Spesifik dan Jelas)

Indikator kinerja harus sesuai dengan program dan atau kegiatan sehingga mudah dipahami dalam memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau kinerja dari kegiatan atau program dan tidak berdwimakna

KARAKTERISTIK INDIKATOR KINERJA (*Measurable/Dapat diukur*)

Indikator kinerja dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif : jika ada dua pihak atau lebih yang mengukur dengan indikator kinerja yang bersangkutan mempunyai kesimpulan yang sama.

KARAKTERISTIK INDIKATOR KINERJA (Dapat Dicapai)

Indikator kinerja yang ditetapkan merupakan suatu kinerja yang akan dapat dicapai oleh organisasi. Sehingga dalam penetapan indikator kinerja perlu mempertimbangkan sumber daya yang ada dan hal-hal yang bersifat controllable dan uncontrollable bagi organisasi

KARAKTERISTIK INDIKATOR KINERJA (Batas Waktu Tertentu)

Indikator kinerja yang ditetapkan dapat menggambarkan suatu kinerja yang dapat dicapai untuk kurun waktu tertentu

SISTEM PENGUKURAN KINERJA

Harus Dapat Menjawab Pertanyaan-Pertanyaan Berikut:

- ✓ **Apa yang telah dicapai/dihasilkan?**
- ✓ **Apa efisiensi kegiatan yang telah dilakukan?**
- ✓ **Apakah upaya yang telah dilaksanakan berpengaruh kepada masyarakat?**



Terima Kasih