Kemdiktisaintek

PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA

Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Edisi Juli 2026

"Sesuatu yang tidak bisa diukur, tidak akan pernah bisa diperbaiki. Dan sesuatu yang tidak bisa diperbaiki, tidak akan pernah mencapai keunggulan. Mari kita jadikan pengukuran kinerja sebagai fondasi transformasi kita."

Pedoman Pengukuran Kinerja

Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi

2026

Hak Cipta © Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Edisi Juli 2026

Pedoman Pengukuran Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi

Pembina

Badri Munir Sukoco, Plt Sekretaris Jenderal

Penanggung Jawab

Ade Faisal, Kepala Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Tim Penyusun

Ketua

Firman Hidayat, Kepala Bagian Evaluasi dan Kerja Sama

Sekretaris

Sukrimal, Kepala Subbagian Tata Usaha

Anggota

- **Muhammad Antoni Fauzi,** Analis Anggaran Ahli Muda
- **Julianto Manurung,** Analis Anggaran Ahli Pertama
- **Try Ardhi Sasmita,** Perencana Ahli Pertama
- **Maylona Siadari,** Pranata Keuangan APBN

Tata Letak dan Desain Sampul

Tim Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Jakarta – Biro Perencanaan dan Kerja Sama – Juli 2026

vi + 22 hlm: 21 cm x 29,7 cm

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi

Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Gedung D Lantai 14 Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270

Telepon (021) 57946104, Pusat Panggilan ULT 126

Pos Elektronik: rorenkerma@kemdiktisaintek.go.id

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Salam Sejahtera, Om Swastiastu, Namo Buddhaya, Salam Kebajikan.

Jika perencanaan adalah peta yang menentukan arah tujuan kita, maka pengukuran kinerja adalah kompas yang memberi tahu di mana posisi kita saat ini. Tanpa alat ukur yang jujur dan presisi, kita tidak akan pernah benar-benar tahu seberapa jauh kita telah melangkah, atau seberapa dekat kita dengan target besar mencetak SDM unggul dan memajukan sains-teknologi di Indonesia.

Buku Pedoman Pengukuran Kinerja Pelaksanaan SAKIP di lingkungan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi ini disusun bukan untuk menjadi instrumen pengawasan yang kaku, apalagi sekadar ritual pengumpulan data di akhir tahun anggaran. Dokumen ini dirancang sebagai cermin reflektif dan alat navigasi strategis bagi seluruh satuan kerja. Melalui pedoman ini, kami mengajak seluruh pimpinan dan insan di setiap satuan kerja untuk membangun budaya baru dalam mengukur kinerja, yang berlandaskan pada prinsip Mengukur Apa yang Benar-Benar Berarti (*Measure What Matters*); Objektivitas dan Integritas Data; dan Pengukuran sebagai Bahan Evaluasi, Bukan Penghakiman.

Saya menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah bekerja keras merumuskan pedoman ini. Mari kita jadikan momentum penerapan pedoman ini untuk membuktikan bahwa Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi bukan hanya pusat lahirnya inovasi, tetapi juga menjadi teladan dalam tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berbasis kinerja nyata. Selamat mengukur dengan jujur, selamat bertumbuh secara terukur.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Juli 2026

Kepala Biro Perencanaan dan Kerja Sama

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
REPUBLIK INDONESIA

Ade Faisal

Kemdiktisaintek

Daftar Isi

Kata Pengantar v
Daftar Isi vi
BAB I Pendahuluan 1
A Latar Belakang 1
B Gambaran Umum 2
C Dasar Hukum 3
D Maksud dan Tujuan 3
BAB II Pengukuran Kinerja 4
A Pengertian Pengukuran Kinerja 4
B Prinsip Pengukuran Kinerja 4
C Tingkatan Pengukuran Kinerja 5
D Langkah-langkah Pengukuran Kinerja 7
E Tata Cara Melakukan Pengukuran Kinerja 7
F Hasil Pengukuran Kinerja 8
G Tujuan Pengukuran Kinerja 9
H Manfaat Pengukuran Kinerja 10
I Penetapan Indikator Kinerja 12
J Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja 13
K Tipe dan Jenis Indikator Kinerja 14
L Kerangka Kerja Indikator Kinerja 16
M Pengukuran Capaian Kinerja 18
N Pengelolaan Data Kinerja 18
BAB III Penutup 21

BAB I Pendahuluan

A Latar Belakang

Semangat reformasi menggarisbawahi urgensi pembentukan postur birokrasi yang kredibel dan akuntabel guna mewujudkan *good corporate governance*. Upaya ini mencakup eskalasi kapasitas kelembagaan, perbaikan mutu layanan masyarakat, serta pembersihan aparatur dari tindak KKN. Untuk mengakselerasi mandat ini, pemerintah memberlakukan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 yang memaksa seluruh jajaran instansi untuk mempertanggungjawabkan kinerja mereka. Aturan tersebut mewajibkan transparansi atas setiap hasil implementasi misi, terlepas dari apakah sasaran serta tujuan organisasional tersebut berhasil dicapai atau justru gagal. Selaras dengan fondasi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mengusung prinsip pertanggungjawaban berbasis kinerja, maka eskalasi kapasitas kelembagaan dan penegakan akuntabilitas menjadi keharusan yang tidak dapat ditawar. Guna mengorkestrasi pelaporan capaian tersebut secara tersistem, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 diberlakukan oleh pemerintah pusat. Instrumen hukum ini memaksa seluruh lapis instansi untuk memaparkan transparansi kinerjanya secara terukur, mencakup pengakuan objektif atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi, dalam upaya merealisasikan tujuan institusional yang tertuang dalam dokumen perencanaan.

Sebagai bentuk akuntabilitas, entitas pemerintahan diwajibkan menyusun laporan yang diserahkan secara hierarkis, mulai dari atasan langsung, badan pengawas dan auditor kinerja, sampai pada tingkat Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi. Substansi dokumen ini merepresentasikan potret capaian instansi sebagai implikasi langsung dari pemberlakuan SAKIP, yang berakar pada mandat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014.

Secara *historis*, upaya menakar objektivitas capaian atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah kerap menemui kebuntuan. Indikator kesuksesan pada masa lampau cenderung disederhanakan secara keliru pada kapabilitas unit kerja dalam menghabiskan alokasi dana. Sebuah entitas birokrasi kerap diklaim berprestasi mutlak jika mampu merealisasikan serapan anggaran hingga seratus persen, meskipun secara riil, hasil maupun dampak dari pelaksanaan program terbukti sangat suboptimal. Berangkat dari anomali tersebut, validitas evaluasi kinerja instansional kini mengharuskan terukurnya seluruh lini aktivitas. Parameter kesuksesan organisasi pada masa lampau secara keliru hanya disandarkan pada kapabilitas unit kerja dalam merealisasikan penyerapan alokasi dana. Sebuah entitas birokrasi acap kali diklaim berprestasi mutlak manakala mampu menghabiskan seratus persen anggaran, kendati hasil maupun dampak dari pelaksanaan program secara riil masih jauh dari standar yang memadai. Kondisi inefisiensi semacam ini berulang kali menjadi sorotan dalam berbagai Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI, serta memicu Kementerian PANRB untuk mendesak perwujudan "Birokrasi Berdampak". Oleh karena itu, guna membuktikan tingkat keberhasilan yang sesungguhnya, paradigma pengukuran wajib ditransformasikan. Penilaian tidak boleh lagi eksklusif menyasar instrumen *input* semata, melainkan harus diperluas untuk mengevaluasi efektivitas tahapan proses, *output*, *benefit*, hingga bermuara pada *impact*.

Paradigma evaluasi capaian kini mengalami pergeseran radikal berkat kehadiran sistem pengukuran kinerja, sebuah komponen esensial di dalam pelaporan akuntabilitas kepemerintahan. Lewat intervensi instrumen ini, kesuksesan entitas negara tidak lagi bersifat semu, melainkan dinilai murni dari kapasitas institusionalnya dalam mendayagunakan aset dan sumber daya demi merealisasikan target-target yang telah dibakukan dalam dokumen perencanaan.

B Gambaran Umum

Merujuk pada amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikonstruksikan sebagai suatu siklus sistematis yang mencakup serangkaian aktivitas, instrumen, dan tata cara teknis. Rangkaian ini diformulasikan secara khusus guna memfasilitasi penetapan, pengukuran, serta tahapan manajemen data kinerja (mulai dari pengumpulan, klasifikasi, hingga pengikhtisaran) yang bermuara pada penyusunan pelaporan kinerja entitas pemerintah. Hal ini dilaksanakan semata-mata untuk mewujudkan pertanggungjawaban sekaligus mengeskalasi capaian kinerja instansi secara berkelanjutan.

Berlandaskan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, alokasi bobot sebesar 30% ditetapkan khusus untuk komponen Pengukuran Kinerja. Parameter evaluasi pada klaster ini mensyaratkan tiga pemenuhan utama:

1 terselenggaranya tahapan pengukuran secara nyata;
2 terinternalisasinya praktik pengukuran sebagai suatu urgensi organisasional guna mencapai efisiensi dan efektivitas secara berkesinambungan lintas jenjang; serta
3 dimanfaatkannya produk pengukuran sebagai landasan perumusan kebijakan insentif dan disinsentif (*reward and punishment*), termasuk untuk kalibrasi strategi pencapaian target.

Eksekusi pengukuran kinerja diwajibkan untuk senantiasa berpijak pada rumusan indikator kinerja yang telah disahkan sebelumnya. Tingkat keabsahan (*validitas*) dari evaluasi ini sangat bergantung pada ketersediaan pedoman baku yang presisi, yang memungkinkan pemantauan tingkat efisiensi dan efektivitas capaian *output* maupun *outcome* dari suatu program. Standardisasi tersebut melingkupi metode, penjadwalan pengukuran, hingga keandalan sumber data, yang seluruhnya diintegrasikan pengelolaannya melalui platform digital internal bernama aplikasi SPEKTA.

Sebagai basis utama pengambilan kesimpulan evaluatif, luaran dari proses pengukuran kinerja diimplementasikan untuk membedah tingkat ketercapaian operasional yang dijalankan. Parameter evaluasi ini memegang peranan esensial guna menakar sejauh mana realisasi sasaran strategis, sasaran program, beserta sasaran kegiatan yang telah dibakukan mampu berkontribusi secara selaras terhadap manifestasi cita-cita, visi, dan misi suatu satuan kerja.

C Dasar Hukum

Keabsahan dan legalitas penyelenggaraan sistem pengukuran kinerja ini bertumpu pada sejumlah regulasi perundang-undangan berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan
4. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 58 Tahun 2025 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.

D Maksud dan Tujuan

Penyusunan naskah pedoman ini dilandasi oleh intensi dan tujuan yang spesifik, yakni:

1. Menjadi pengejawantahan langkah taktis dalam merestorasi dan menyempurnakan kualitas dokumen AKIP milik Kemdiktisaintek;
2. Mengakselerasi pembangunan tata kelola sistem evaluasi kinerja yang terpadu di lingkup Kementerian;
3. Mendedikasikan sebuah referensi normatif bagi seluruh entitas atau unit kerja teknis guna memfasilitasi eksekusi serta pelaporan kinerja periodiknya; dan
4. Mengharmonisasi paradigma atau penyamaan persepsi terkait metode pengukuran antar-unit, seraya memacu akselerasi performa birokrasi secara komprehensif.

BAB II Pengukuran Kinerja

A Pengertian Pengukuran Kinerja

Realisasi visi serta misi institusi pemerintahan amat bergantung pada proses penilaian tingkat capaian suatu kegiatan, di mana pengukuran kinerja difungsikan sebagai fondasi utamanya. Instrumen ini bertugas menakar apakah penjabaran target dan sasaran telah dieksekusi dengan sukses atau justru meleset. Konklusi dari pengukuran ini sejatinya merupakan manifestasi dari proses *assessment* yang terstruktur. Penilaian tersebut bersandar penuh pada klasifikasi indikator kinerja, yang secara hierarkis mencakup parameter masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), hingga dampak (*impact*).

Dalam kerangka tata kelola pemerintahan, pengukuran kinerja difungsikan sebagai instrumen manajerial untuk mendongkrak akuntabilitas sekaligus mempertajam rasionalitas pengambilan keputusan. Mengacu pada prinsip "Pemanfaatan Informasi Kinerja" yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021, instrumen evaluasi ini esensial untuk memvalidasi tingkat pencapaian sasaran organisasional atau *goals and objectives*. Implementasi sistem tata ukur ini secara inheren ditopang oleh empat elemen fundamental, yakni:

1 penetapan target terencana;
2 formulasi parameter ukur yang berkesesuaian;
3 pelembagaan pelaporan hasil secara resmi; serta
4 *utilisasi* data riil sebagai landasan perumusan kebijakan lanjutan.

Secara definitif, aktivitas pengukuran kinerja merupakan mekanisme penakaran terhadap ragam indikator yang telah dibakukan eksistensinya di dalam Perjanjian Kinerja. Pendekatan ukur yang diterapkan bertumpu pada proses komparasi, yakni menyandingkan tingkat capaian riil (realisasi) berhadapan dengan target kinerja yang telah disepakati sebelumnya.

B Prinsip Pengukuran Kinerja

Pemantauan, analisis, serta evaluasi terhadap target yang dicanangkan dalam fase perencanaan dapat dipastikan pelaksanaannya melalui instrumen pengukuran kinerja, yang berkedudukan vital dalam arsitektur SAKIP. Data luaran dari sistem pengukuran ini difungsikan ganda: sebagai landasan resolusi manajerial serta sarana akuntabilitas publik. Mekanisme ini menuntut adanya penarikan dan kajian data yang metodis terhadap indikator kinerja, demi memvalidasi level pencapaian sasaran organisasional yang tertuang dalam dokumen perencanaan. Tingkat kesuksesan atas target kinerja yang diperjanjikan dievaluasi secara presisi melalui pengukuran ini, guna menyokong terwujudnya visi misi entitas bersangkutan. Formulasi indikator kinerja yang dilegalisasi

menjadi rujukan sentral bagi penilaian ini. Berbekal ketersediaan data secara utuh, pimpinan dibekali referensi logis untuk menerbitkan keputusan strategis yang berorientasi pada penyelesaian hambatan, retensi capaian, hingga eskalasi kinerja. Sejumlah pilar operasional yang wajib dipedomani tatkala menyelenggarakan pengukuran kinerja mencakup:

1. **Tata kelola pengumpulan data:** Validitas, ketepatan waktu, kekonsistenan, serta kelengkapan set data menjadi prasyarat imperatif demi menopang langkah korektif organisasi. Oleh karenanya, pengintegrasian aliran data dari sub-unit penanggung jawab program mendesak untuk diinstitusionalisasikan ke dalam sebuah skema pengumpulan yang solid pada level unit kerja;
2. **Pengukuran multidimensi vertikal:** Bentangan evaluasi dikonstruksikan secara berjenjang, bergerak dari lapisan fungsional (pegawai) menembus batas ke level pejabat eksekutif unit kerja;
3. **Kepatuhan pada objek ukur:** Seluruh matriks capaian yang dibedah mutlak merujuk pada kesepakatan target yang telah dikonkretkan di dalam nomenklatur Perjanjian Kinerja; dan
4. **Analisis deviasi kinerja:** Analisis penyandingan antara tingkat realisasi di lapangan dan proyeksi target dieksekusi secara ketat. Penjabaran naratif mengenai dinamika pelaksanaan operasional, rintangan yang mengintervensi, serta rekomendasi strategis ke depan ditetapkan sebagai mandat wajib. Produk akhir dari serangkaian proses ukur inilah yang akan didayagunakan sebagai referensi absolut dalam merakit Laporan Akuntabilitas Kinerja.

Praktik pengukuran capaian kinerja secara mutlak wajib berpijak pada rumusan indikator yang telah ditetapkan dan disahkan. Sejalan dengan kaidah penjenjangan kinerja yang diatur oleh Kementerian PANRB, tingkat keandalan (*validitas*) dari luaran evaluasi ini amat bergantung pada konsistensi penerapan standar baku ukur yang presisi. Ketersediaan acuan baku tersebut menjadi instrumen esensial bagi pimpinan untuk membedah derajat efisiensi beserta tingkat efektivitas atas realisasi *output* dan *outcome* dari sebuah program kerja. Lebih lanjut, arsitektur standar ini merinci spesifikasi prosedur teknis, metodologi, penjadwalan, hingga keabsahan sumber data rujukan. Guna menjamin akuntabilitas serta merespons amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), seluruh ekosistem evaluasi ini dikelola secara terintegrasi melalui pemanfaatan platform digital, yakni aplikasi SPEKTA.

C Tingkatan Pengukuran Kinerja

Adapun pengukuran kinerja dilakukan pada tingkat:

1 Kementerian

Pada tingkatan Kementerian, ruang lingkup evaluasi dikonsentrasikan pada pencapaian *impact* maupun *outcome* yang termaktub di dalam Perjanjian Kinerja, beserta raihan strategis makro lainnya. Orkestrasi penilaian ini diselenggarakan secara berkala oleh Sekretariat Jenderal, dengan mengonsolidasikan pasokan basis data dari Unit Organisasi Eselon I pengampu program. Metode kalibrasi yang diterapkan bertumpu pada upaya menyandingkan tingkat aktualisasi kinerja berhadapan dengan standar, proyeksi, maupun

target, berpedoman mutlak pada indikator kinerja yang telah dilegalisasi di dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

Metode pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

a Komparasi Capaian terhadap Target Tahunan

Guna membedah tingkat efektivitas implementasi program operasional, realisasi capaian dikomparasikan secara langsung dengan target yang dipatok pada tahun berjalan. Pendekatan ini dieksekusi guna mendeteksi koherensi dan deviasi antara realisasi indikator kinerja dengan skema perencanaan awal. Hasil telaah ini kelak diutilisasi sebagai pijakan dalam:

1) merumuskan taktik korektif;
2) memoles kualitas Rencana Kerja pada siklus berikutnya; serta
3) memfasilitasi perumusan keputusan manajerial demi optimalisasi pergerakan organisasi.

b Komparasi Capaian Lintas Tahun *Historis*

Sebagai instrumen pemantauan evaluatif, capaian pada tahun operasional berjalan disandingkan dengan jejak rekam performa pada periode-periode pendahulu. Langkah analitis ini dikerahkan untuk memetakan arah tren perkembangan kinerja, menguji tingkat konsistensi eksekusi program, sekaligus memvalidasi efektivitas intervensi yang telah diimplementasikan. Melalui penarikan tren tersebut, kementerian akan memperoleh proyeksi komprehensif terkait derajat keberlanjutan (*sustainability*) program, yang mutlak dibutuhkan dalam memformulasikan rancangan perbaikan demi mempertahankan stabilitas kinerja di masa depan.

c Komparasi Capaian terhadap Muara Renstra

Dalam konteks pengawasan makro-strategis, analisis komparatif diberlakukan antara capaian kumulatif tahun berjalan berhadapan dengan garis *finish* atau target terminal yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra). Tujuannya adalah untuk mengkalkulasi jarak progres faktual yang telah ditempuh dalam mendekati batas akhir periode Renstra, sehingga instansi dapat menginventarisasi celah intervensi akselerasi yang mendesak. Rekomendasi dari evaluasi ini diposisikan sebagai basis penyusunan siasat pamungkas, guna mengamankan agar seluruh target amanat Renstra tereksekusi paripurna selaras dengan visi misi organisasi.

Hasil analisis perbandingan ini menjadi dasar dalam penyusunan strategi lanjutan agar seluruh target kinerja Renstra dapat tercapai secara optimal sesuai dengan visi dan misi organisasi.

2 Unit Eselon I

Pada lapis Unit Organisasi Eselon I, parameter kesuksesan operasional direpresentasikan secara spesifik dalam wujud *outcome*. Sejalan dengan prinsip keselarasan yang

dimandatkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, agregasi *outcome* ini merupakan manifestasi fungsional dari berbagai *output* teknis yang disuplai oleh simpul-simpul di bawahnya, seperti Unit Eselon II, PTN, LLDIKTI, serta UPT. Pengawasan atas agregasi capaian tersebut diagendakan secara periodik dari interval bulanan hingga tahunan, dengan membedah silang antara tingkat realisasi empiris melawan komitmen yang tersurat di dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Adapun orkestrasi teknis pengukuran ini menjadi domain kewenangan dari satuan kerja yang mengampu portofolio evaluasi dan pelaporan di masing-masing unit.

3 Unit Eselon II, Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI), dan Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Beralih pada entitas operasional setingkat Unit Eselon II, PTN, LLDIKTI, beserta UPT, tolok ukur kesuksesan implementasi kegiatannya dititikberatkan pada pencapaian *output* maupun kelompok *output* krusial yang berkontribusi langsung pada pembentukan *outcome*. Ritme asesmen capaian diselenggarakan mengikuti frekuensi periodik (bulanan hingga tahunan). Identik dengan jenjang di atasnya, pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target yang sebelumnya telah dibakukan dan ditandatangani di dalam Perjanjian Kinerja. Otoritas pelaksanaan pengukuran ini diembankan secara penuh pada sub-bagian atau kelompok kerja fungsional yang membidangi urusan pemantauan dan pelaporan di internal masing-masing instansi teknis tersebut.

D Langkah-langkah Pengukuran Kinerja

Sejalan dengan kaidah pelaporan yang dimandatkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014, pelaksanaan mekanisme tata ukur kinerja mensyaratkan kepatuhan instansi terhadap tiga tahapan esensial berikut:

1. instrumen ukur wajib berakar secara mutlak pada indikator kinerja yang telah dilegalisasi pada dokumen Perjanjian Kinerja;
2. entitas pelaksana harus menyandingkan angka capaian empiris (realisasi) melawan target yang tertera secara formal di dalam Perjanjian Kinerja tersebut guna mendeteksi deviasi tahunan; dan
3. sebagai bentuk tinjauan kesinambungan makro, akumulasi realisasi kinerja hingga tahun operasional berjalan harus dihadapkan pada proyeksi target jangka menengah yang tercetak di dalam Rencana Strategis (Renstra).

E Tata Cara Melakukan Pengukuran Kinerja

Sebagai bentuk manifestasi komitmen instansi dalam mewujudkan keandalan dan integritas data sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), digitalisasi pelaporan kinerja tidak dapat dilakukan secara serampangan. Oleh karenanya, guna memastikan akurasi arsitektur data evaluasi di dalam sistem, terdapat serangkaian prosedur *quality control* dan prasyarat operasional yang mutlak dipedomani oleh setiap unit kerja sebelum maupun ketika mengeksekusi pengukuran kinerja, yang rinciannya dijabarkan sebagai berikut:

1 Memverifikasi bahwa status perkembangan penyusunan Rencana Aksi pada sistem telah terbaharui menjadi “Renaksi Telah Ditandatangani”, yang merepresentasikan bahwa siklus formulasi perencanaan tersebut telah purna;
2 Menelaah keakuratan serta kesesuaian entri data yang tercantum di dalam Rencana Aksi. Apabila teridentifikasi anomali yang menuntut perbaikan, instansi diimbau untuk proaktif berkoordinasi dengan otoritas terkait di Biro Perencanaan dan Kerja Sama;
3 Memastikan bahwa tahapan konsolidasi dan pengumpulan data kinerja faktual telah dituntaskan secara komprehensif oleh satuan kerja, jauh sebelum tahapan integrasi atau *input* ke dalam basis data aplikasi dilakukan;
4 Mematuhi secara ketat linimasa (*timeline*) atau rentang waktu periode pemasukan data pengukuran kinerja yang telah dibakukan oleh instansi;
5 Menyelenggarakan pelaporan entri capaian berbasis triwulanan. Muatan pelaporan ini tidak terbatas pada besaran angka realisasi target, melainkan wajib mencakup penjabaran deskriptif mengenai kemajuan operasional, inventarisasi kendala teknis/sistemik, serta perumusan taktik tindak lanjut;
6 Memilah klasifikasi perekaman data secara presisi. Penginputan capaian yang dilakukan pada menu kinerja dialokasikan secara eksklusif untuk merekam indikator Perjanjian Kinerja. Sementara itu, pelaporan realisasi teknis selevel Rincian Output (RO) atau komponen harus diarahkan melalui panel menu "Evaluasi"; dan
7 Mengakomodasi dan mempedomani seluruh instruksi, prasyarat, maupun anotasi teknis yang telah dijabarkan secara rinci di dalam dokumen panduan penggunaan aplikasi (*user manual*).

F Hasil Pengukuran Kinerja

Luaran dari kalkulasi instrumen tata ukur kinerja diposisikan sebagai fondasi objektif dalam menakar derajat keberhasilan maupun kegagalan eksekusi program operasional serta sasaran strategis, demi menjamin akselerasi visi, misi, dan target kelembagaan. Hasil kalkulasi ini bertindak sebagai material inti dalam menyusun dokumen Laporan Kinerja. Secara fungsional, integrasi data hasil pengukuran ke dalam arsitektur Laporan Kinerja ditujukan untuk:

1 **Asesmen Komprehensif Capaian Kinerja:**
   a Menyelenggarakan komparasi silang secara periodik antara target normatif dengan angka realisasi pada parameter IKSS, IKP, IKK, serta IKU; dan
   b Menyajikan proyeksi visual dan faktual mengenai tingkat ketercapaian program beserta sasaran strategis instansi.
2 **Bedah Efektivitas dan Efisiensi Manajerial:**
   a Menguji ketepatan sasaran (*efektivitas*) dari eksekusi klaster program operasional; dan
   b Mengalkulasi rasio penghematan ekonomi (efisiensi) atas pendayagunaan sumber daya organisasi berbanding lurus dengan luaran (*output*) yang dilahirkan.
3 **Konstruksi *Eksplanatori* Narasi Kinerja:**
   a Memastikan deskripsi tekstual di dalam Laporan Kinerja dirakit secara valid berbasis pasokan data empiris; dan
   b Mengintegrasikan kajian kesenjangan (*gap analysis*), identifikasi stimulan pendukung, pemetaan determinan penghambat, serta perumusan rekomendasi mitigasi (tindak lanjut).
4 **Pijakan Formulasi Kebijakan Strategis:**

a Menyuplai rekomendasi berbasis data (*evidence-based*) untuk penyusunan cetak biru perencanaan periode berikutnya; dan
b Bertindak sebagai instrumen pertimbangan dalam mereformasi kebijakan, mendesain ulang program, serta merekalibrasi indikator agar lebih presisi.

5 Penegakan Akuntabilitas Publik:

Penyusunan Laporan Kinerja yang berakar pada validitas hasil pengukuran bertindak sebagai manifestasi pertanggungjawaban transparan kepada publik atas pelaksanaan mandat tugas pokok dan fungsi serta akuntabilitas fiskal penggunaan anggaran negara.

Merujuk pada ketentuan teknis di dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014, hasil pengukuran kinerja ini tidak boleh berhenti sebatas kompilasi angka, melainkan wajib dikonversi menjadi motor penggerak Laporan Kinerja instansi. Pengoperasian data tersebut memegang lima fungsi krusial: menguji ketercapaian parameter metrik mulai dari IKSS hingga IKU; menakar efektivitas operasional; menyusun narasi berbasis analisis kesenjangan (*gap analysis*); serta menyediakan basis data intervensi bagi keputusan manajerial masa depan. Lebih dari itu, sejalan dengan mandat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, integrasi hasil ukur yang valid ke dalam dokumen pelaporan ini merupakan instrumen tertinggi dalam menegakkan akuntabilitas publik serta transparansi penggunaan anggaran di hadapan masyarakat.

G Tujuan Pengukuran Kinerja

Merujuk pada filosofi dan amanat yang terkandung di dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), pelaksanaan tata ukur kinerja tidak lagi dimaknai sebatas pemenuhan kewajiban administratif. Jauh melampaui itu, pengukuran kinerja dikonstruksikan sebagai instrumen strategis yang mengemban empat fungsi fundamental, yakni sebagai barometer empiris realisasi target, kompas penentu arah kebijakan manajerial, manifestasi *akuntabilitas* publik, serta motor penggerak perbaikan birokrasi secara berkesinambungan (*continuous improvement*). Penjabaran atas keempat fungsi elementer tersebut adalah sebagai berikut:

1 Mengidentifikasi Progres Realisasi Sasaran Kinerja

Guna menilai postur keberhasilan organisasi secara objektif, pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai capaian berhadapan dengan target yang telah diproyeksikan. Pendekatan ini difungsikan untuk:

a memvalidasi kepatuhan realisasi terhadap standar operasional;
b menyuplai amunisi evaluasi bagi perbaikan strategi;
c membuktikan akuntabilitas capaian pembangunan kepada pemangku kepentingan; dan
d memantau lintasan program agar tetap sejalan dengan sasaran akhir.

Evaluasi atas target ini berperan sentral sebagai alat kontrol operasional, landasan mitigasi deviasi, dan instrumen legitimasi pertanggungjawaban.

2 Fondasi Evaluasi dan Formulasi Keputusan Manajerial

Aktivitas pengukuran ini bertujuan memproduksi pasokan informasi terukur terkait eksekusi program. Sebagai landasan evaluasi, data ini krusial untuk:

a membedah anatomi keberhasilan serta akar kelemahan program;
b mengukur rasio kesenjangan (*gap analysis*) antara komitmen dan realisasi; serta
c menguji *efektivitas* alokasi sumber daya terhadap pembentukan *outcome*.

Sementara itu, dalam konteks pengambilan keputusan, luaran ukur ini diutilisasi untuk:

a merumuskan taktik koreksi segera;
b merevisi atau mendesain kebijakan yang adaptif; serta
c menyediakan rujukan valid bagi perumusan rencana strategis siklus berikutnya.

3 Manifestasi Akuntabilitas Pelaksanaan Program

Parameter ukur diterapkan demi menjamin bahwa intervensi dan agenda kerja pemerintah dapat dipertanggungjawabkan secara transparan, baik secara vertikal (internal) maupun horizontal (publik). Fungsi ini meneguhkan kewajiban instansi dalam mengelola mandat negara secara efisien dan akuntabel. Penegakan aspek ini sangat esensial guna:

a menjamin transparansi korelasi antara penyerapan anggaran dengan produk capaian;
b mengakselerasi kredibilitas serta tingkat kepercayaan publik; dan
c meletakkan pilar tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*Good Governance*).

4 Instrumen Umpan Balik bagi Perbaikan Berkelanjutan

Sistem tata ukur ini beroperasi sebagai medium umpan balik (*feedback*) untuk memvalidasi *efektivitas* kinerja, sekaligus menjadi pendorong utama agenda perbaikan yang berkesinambungan (*continuous improvement*). Optimalisasi data evaluasi memampukan instansi untuk:

a mendiagnosis titik sumbat dan kelemahan struktural;
b mengkalibrasi ulang relevansi kebijakan dengan dinamika lingkungan strategis;
c meredistribusi sumber daya demi mengejar lonjakan efisiensi; serta
d mentransformasi kegagalan dan kesuksesan operasional menjadi aset pembelajaran (*organizational learning*) demi penciptaan inovasi ke depan.

H Manfaat Pengukuran Kinerja

Sejalan dengan paradigma tata kelola yang diamanatkan melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pelaksanaan pengukuran kinerja harus berorientasi pada penciptaan nilai tambah (manfaat) yang nyata bagi entitas pemerintahan maupun masyarakat. Pengukuran kinerja tidak lagi sekadar instrumen pelaporan administratif, melainkan katalisator strategis

yang mengemban ragam manfaat esensial, mulai dari basis pengambilan keputusan hingga pemetaan kepuasan pemangku kepentingan. Adapun rincian signifikansi manfaat tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1 Mengafirmasi Realisasi Kinerja Berbasis Pelaksanaan Agenda Kerja

Evaluasi ini krusial untuk memvisualisasikan luaran organisasi sebagai hasil dari kebijakan operasional. Dengan instrumen ini, instansi mampu:

a mendemonstrasikan hasil kinerja secara objektif dan terukur;
b membuktikan daya ungkit (*leverage*) program terhadap sasaran makro;
c mengekspos transparansi terkait perwujudan *output* dan *outcome*; dan
d membangun citra kredibel yang berujung pada penguatan legitimasi di mata publik.

2 Fondasi Perencanaan Eskalasi Kinerja Siklus Lanjutan

Data pengukuran di*utilisasi* sebagai pijakan empiris dalam merancang peningkatan kinerja di masa mendatang. Manfaat esensialnya meliputi:

a menyuplai basis data objektif untuk mengevaluasi capaian lampau sebagai referensi penyusunan rencana tahun depan;
b menstimulasi penyempurnaan kebijakan dan strategi apabila terdeteksi anomali atau kesenjangan (*gap*);
c mengoptimalkan akurasi alokasi sumber daya demi mendongkrak tingkat *efisiensi* operasional; serta
d mengukuhkan komitmen instansi pada paradigma perbaikan berkesinambungan (*continuous improvement*) dalam pelayanan publik.

3 Jangkar Strategis Pengambilan Keputusan

Pasokan informasi hasil ukur yang valid berfungsi sebagai amunisi bagi pucuk pimpinan dalam menetapkan arah kebijakan strategis dan operasional. Kegunaan spesifiknya adalah untuk:

a mensubstitusi asumsi subjektif dengan intervensi berbasis bukti (*evidence-based policy*);
b memandu penentuan skala prioritas dan rasionalisasi program kerja;
c mengarahkan distribusi pagu anggaran dan SDM secara presisi pada agenda yang berdaya ungkit tinggi; serta
d memicu formulasi inovasi taktis demi menambal defisit kinerja di lapangan.

4 Medium Komunikasi Institusional Multi-Arah

Kalkulasi kinerja beralih rupa menjadi jembatan informasi yang memaparkan profil capaian kepada segenap elemen internal (pegawai/pimpinan) dan entitas eksternal (masyarakat/mitra). Manfaat aplikatifnya terdiri atas:

a merapatkan barisan koordinasi antarsatuan kerja terkait progres kegiatan;
b membuka keran transparansi sebagai wujud tanggung jawab publik;
c mengundang partisipasi dan kolaborasi konstruktif dari mitra strategis; serta

d menanamkan citra positif sebagai organisasi pemerintahan yang bertata kelola profesional dan terukur.

5 Pemetaan Tingkat Kepuasan Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*)

Instrumen pengukuran berperan vital dalam memindai derajat kepuasan pengguna layanan terhadap intervensi kebijakan instansi. Secara komprehensif, fungsi ini ditargetkan untuk:

a menjaring umpan balik (*feedback*) empiris atas persepsi dan pengalaman publik;
b menguji tingkat relevansi operasional program terhadap dinamika kebutuhan masyarakat;
c menyediakan landasan taktis bagi perancangan inovasi perbaikan layanan yang lebih responsif; serta
d merekatkan ikatan kemitraan guna menumbuhkan kepercayaan dan partisipasi aktif dari seluruh *stakeholders*.

I Penetapan Indikator Kinerja

Secara konseptual, sebuah indikator bukanlah metrik matematis yang bersifat *exact*, melainkan wujud kesepakatan organisasional yang difungsikan sebagai proksi (estimasi) untuk memvalidasi keberhasilan suatu realitas kerja. Keberadaan Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan fondasi yang tidak dapat ditawar dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sejalan dengan kaidah keselarasan yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja, indikator memegang fungsi sentral dalam memastikan linieritas di seluruh siklus manajemen pemerintahan. Oleh karenanya, indikator kinerja diutilisasi secara komprehensif mulai dari fase formulasi perencanaan hingga pengawasan, yang rincian fungsinya dijabarkan ke dalam enam tahapan berikut:

1 Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)

Indikator adalah roh dari arsitektur Renstra. Syarat mutlak pemenuhannya berpedoman pada kriteria *SMART*. Kehadirannya diproyeksikan untuk:

a mengarahkan sasaran agar terukur presisi;
b memetakan titik awal (*baseline*) sebagai pijakan target terminal;
c memandu formulasi aktivitas turunan;
d merekatkan integrasi dokumen lintas hierarki; dan
e mengkristalisasi instrumen akuntabilitas jangka menengah.

2 Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK)

Dalam penyusunan dokumen kontrak kinerja, indikator berkedudukan sebagai parameter penentu. Fungsinya meliputi:

a mentranslasikan diksi strategis ke dalam bahasa operasional yang terjangkau oleh level teknis;
b memastikan keselarasan linier dengan komitmen Renstra;
c menancapkan patokan awal bagi pelaporan akuntabilitas; serta

d menyediakan perangkat *dashboard* bagi pimpinan dalam mengeksekusi pemantauan serta pemberian arahan (*feedback*).

3 Eksekusi Pengukuran Kinerja

Sebagai instrumen pembedah performa, indikator memvalidasi tingkat efisiensi dan efektivitas capaian. Dimensi pengukurannya meliputi:

a menakar derajat keberhasilan implementasi program sesuai komitmen sasaran;
b mendiagnosis rentang deviasi atau kesenjangan (*gap*) antara komitmen dan angka realisasi riil;
c menyuplai basis data yang valid (*evidence-based*) guna merumuskan kebijakan korektif; dan
d melegitimasi proses pertanggungjawaban yang objektif kepada publik.

4 Penyusunan Laporan Kinerja (Lakin)

Di dalam arsitektur pelaporan, indikator berfungsi sebagai bahan baku narasi capaian organisasi. Penggunaan indikator *SMART* pada laporan akan menghasilkan:

a penyajian fakta kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan;
b pemaparan analitis terkait anomali capaian (*gap*) beserta determinan penyebabnya;
c kerangka evaluatif atas daya ungkit program; serta
d referensi empiris bagi perumusan strategi dan perbaikan manajemen siklus lanjutan.

5 Pelaksanaan Evaluasi Kinerja

Pada tahapan penelaahan, indikator bertransformasi menjadi pisau analisis. Urgensinya difokuskan pada:

a menguji ketepatan sasaran *(efektivitas*) dari realisasi anggaran;
b memetakan intervensi variabel lingkungan, baik yang bertindak sebagai stimulus maupun *barrier* (penghambat) kinerja;
c memproduksi rekomendasi presisi guna menambal kelemahan struktural; serta
d memvalidasi kepatuhan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berakuntabilitas tinggi.

6 Pemantauan (Monitoring) dan Pengendalian Eksekusi

Indikator difungsikan sebagai sistem peringatan dini (*early warning system*) guna menjaga agar implementasi tetap pada koridornya. Mekanisme ini memfasilitasi organisasi untuk:

a memonitor pergerakan *output* dan *outcome* secara berkala;
b mendeteksi embrio penyimpangan (*deviasi*) operasional sedini mungkin;
c menjustifikasi langkah taktis pengendalian (*corrective action*); serta
d menggaransi proses *utilisasi* sumber daya berlangsung dalam koridor yang hemat (*efisien*) dan berdaya guna (*efektif*).

J Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja

Memformulasikan parameter evaluasi yang berkualitas merupakan tahapan paling krusial dalam implementasi SAKIP. Sejalan dengan arah kebijakan Peraturan Menteri PANRB

Nomor 53 Tahun 2014, indikator yang dirumuskan tidak sekadar menjadi instrumen pajangan, melainkan harus memenuhi prasyarat umum seperti aspek relevansi substantif, urgensi prioritas, dan kelayakan anggaran. Lebih dari itu, guna menjamin ketepatan proses penjenjangan kinerja (*cascading*) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, arsitektur indikator wajib dikonstruksikan di atas pilar kriteria *Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-bound*, dan *Trackable* (SMART-T). Pemenuhan terhadap karakteristik formal ini menjadi garansi atas tersedianya potret kinerja instansi yang akurat, objektif, dan dapat diaudit secara transparan.

Standardisasi kualitas instrumen evaluasi mengharuskan seluruh parameter metrik memenuhi tiga prasyarat fundamental berikut:

1. **Kesesuaian Substantif (*Relevan*):** Metrik wajib berkorelasi linear dengan objek evaluasi serta mampu menyuplai data objektif sebagai dasar pengambilan keputusan atau penarikan konklusi strategis.
2. **Skala Prioritas dan Keberdayaan:** Parameter harus merepresentasikan urgensi utama institusi guna memvisualisasikan grafik kemajuan serta pencapaian realisasi (*accomplishment*) organisasi.
3. **Efektivitas dan Kelayakan Finansial:** Aksesibilitas, pemrosesan, hingga analisis data dasar harus dapat dieksekusi dalam koridor pembiayaan operasional yang rasional dan efisien.

Lebih lanjut, formulasi indikator yang kredibel dan memadai setidaknya wajib mengadopsi pilar kriteria *SMART-T* di bawah ini:

1. **Spesifik (*Specific*):** Rumusan parameter harus gamblang, bebas dari bias multi-interpretasi, serta selaras dengan rumpun aktivitas sehingga mudah dipahami. Penyertaan batasan operasional dan asumsi dasar sangat dianjurkan untuk memudahkan interpretasi.
2. **Terukur (*Measurable*):** Indikator wajib bersifat kuantifikatif sehingga dapat diperbandingkan secara objektif dengan basis data lain, sekaligus dapat ditelaah melalui pendekatan analisis statistik.
3. **Dapat Dicapai (*Attainable*):** Target yang dipatok harus menantang namun tetap realistis untuk diwujudkan, serta berada dalam jangkauan kendali manajerial satuan kerja.
4. **Relevan (*Relevant*):** Memiliki tautan logis (*logical framework*) dan keterikatan substantif yang kuat terhadap dimensi performa yang sedang dievaluasi.
5. **Berorientasi Waktu (*Time-bound*):** Mengintegrasikan horizon batasan tenggat waktu atau linimasa (*timeline*) yang definitif dalam mengejar target sasaran.
6. **Dapat Ditelusuri (*Trackable*):** Alur pencatatan dan sumber data dasar (*data source*) wajib dapat diverifikasi, dipantau, dan dilacak rekam jejaknya secara akurat.

K Tipe dan Jenis Indikator Kinerja

Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menuntut ketersediaan alat ukur yang presisi, holistik, dan berjenjang. Merujuk pada mandat Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 mengenai Penjenjangan Kinerja, tata ukur tidak sekadar mengandalkan deretan angka absolut, melainkan membutuhkan

klasifikasi metodologis yang mencerminkan siklus logis pemerintahan, mulai dari ketersediaan *Input*, efisiensi *Process*, produksi *Output*, hingga penciptaan *Outcome* dan *Impact* di tengah masyarakat. Eksekusi dari klasifikasi *logic model* ini kemudian didistribusikan secara hierarkis (*cascading*) di lingkungan Kemdiktisaintek, memastikan seluruh level jabatan dari kementerian hingga tingkat Unit Pelaksana Teknis memiliki tanggung jawab indikator yang spesifik dan terintegrasi.

Secara fundamental, konstruksi sebuah indikator dibentuk oleh representasi numerik (angka/nilai) dan dimensi kontekstual (satuan/makna). Merujuk pada tipe representasi tersebut, tipologi parameter metrik ini diklasifikasikan ke dalam beberapa rumpun:

1. **Metrik Kuantitatif:** Parameter yang mensubstitusi angka mutlak dengan deskripsi gradasi mutu dalam suatu rentang skala nominal (misalnya: baik, cukup, kurang). Guna mereduksi bias subjektivitas, instrumen ini wajib diiringi dengan rubrik pemenuhan kualitas (quality *assurance*) yang dibakukan pada fase perencanaan.
   a. **Kuantitas Absolut:** Menggunakan bilangan mutlak (positif, negatif, atau desimal) untuk merepresentasikan volume fisik riil.
   b. **Persentase:** Menampilkan proporsi komparatif antara capaian riil objek evaluasi terhadap total keseluruhan populasinya.
   c. **Rasio:** Menyajikan perbandingan matematis antara dua variabel absolut yang memiliki korelasi logis.
2. **Nilai Rata-Rata (*Average*):** Representasi nilai tengah yang dihasilkan dari pembagian akumulasi agregat kejadian dengan jumlah sebaran populasi.
3. **Nilai Indeks:** Angka komposit yang menyintesiskan gabungan dari beberapa sub-indikator melalui pembobotan variabel dan formula matematis yang spesifik.

Guna menopang analisis perencanaan yang komprehensif, indikator kinerja dikonstruksikan melalui pendekatan kerangka logis (*logic model*) dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. **Masukan (*Input*):** Parameter yang memotret tata kelola pemanfaatan sumber daya. Fokus pengukurannya bertumpu pada aspek kuantitas pasokan, kelayakan mutu, serta derajat kehematan (*ekonomis*) pendayagunaan modal kerja.
2. **Proses (*Process*):** Tolok ukur tahapan operasional dalam mengonversi masukan menjadi keluaran. Indikator ini memindai tingkat frekuensi aktivitas, kepatuhan terhadap linimasa (*timeline*), serta ketaatan pada Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. **Keluaran (*Output*):** Representasi produk barang atau jasa langsung yang dicetak oleh suatu agenda kegiatan. Indikator pada level ini memotret volume produksi (kuantitas), mutu produk, dan rasio *efisiensi* operasional.
4. **Hasil (*Outcome*):** Metrik yang merefleksikan performa riil maupun ekspektasi transisional dari pemanfaatan *output*. Parameter ini mutlak harus berada dalam zona kendali institusi (*controllable*), mencakup aspek akselerasi kuantitas, reformasi tata laksana, lonjakan efisiensi dan kualitas, transisi perilaku sosiologis, hingga determinasi efektivitas program.
5. **Manfaat (*Benefit*):** Nilai utilitas atau daya guna instan dari sebuah luaran yang dirasakan secara langsung oleh target sasaran (masyarakat).
6. **Dampak (*Impact*):** Visualisasi ekses makro, baik langsung maupun tidak langsung, dari ketercapaian misi puncak organisasi (*ultimate outcome*) yang kerap melibatkan intervensi variabel lintas-sektoral.

Fungsi Fundamental Indikator Kinerja secara makro, *utilisasi* indikator kinerja mengemban tiga fungsi esensial:

a mensuplai kepastian informasi kuantitatif terkait progresivitas eksekusi kebijakan;
b menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait demi memitigasi bias interpretasi manajerial saat pelaksanaan dan evaluasi; serta
c mendirikan infrastruktur metodologis untuk kepentingan pengukuran, telaah analitis, dan *asesmen* kinerja entitas.

Selaras dengan tata arsitektur birokrasi di Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, kepemilikan indikator diurai secara hierarkis melalui mekanisme penjenjangan (*cascading*) berikut:

1 **Level Makro (Kementerian):** Mengadopsi Indikator Kinerja Sasaran Strategis yang memproyeksikan hasil puncak (*outcome*) dan dampak makro (*impact*) sesuai mandat regulasi;
2 **Level Meso (Unit Kerja Eselon I):** Bertanggung jawab atas pengelolaan Indikator Kinerja Program yang berorientasi pada hasil nyata lintas fungsi (*outcome*); dan
3 **Level Mikro (Eselon II, PTN, LLDIKTI, dan UPT):** Mengendalikan Indikator Kinerja Kegiatan yang merepresentasikan *outcome* spesifik dan keluaran krusial (*key output*) operasional.

L Kerangka Kerja Indikator Kinerja

Sebagai fondasi awal dalam memformulasikan indikator, setiap unit kerja diwajibkan untuk mengkristalisasi kinerja utamanya. Kinerja utama ini merepresentasikan mandat eksistensial atau urusan inti (*core business*) dari pembentukan satuan kerja tersebut, yang termanifestasi secara legalistis di dalam dokumen tugas pokok, fungsi, dan kewenangan institusional.

Dalam mengeksekusi penetapan indikator, unit kerja harus bersandar pada pilar-pilar rujukan berikut:

1 Batasan kewenangan yurisdiksional serta penjabaran tugas dan fungsi pokok;
2 Dokumen Rencana Strategis (Renstra), haluan kebijakan makro, dan peta jalan taktis;
3 Kebutuhan arsitektur data guna menopang manajemen fiskal dan operasional;
4 Standar pemenuhan asas akuntabilitas kelembagaan; serta
5 Pemenuhan pasokan data bagi sistem statistik sektoral nasional.

Berikut secara umum kerangka kerja penetapan indikator kinerja Tingkat Unit Kerja Eselon I, Unit Eselon II, PTN, LLDIKTI, dan UPT:

1 Tahap I: Inventarisasi dan Identifikasi Parameter.

Melakukan kompilasi komprehensif atas kandidat indikator yang adaptif terhadap resolusi isu strategis. Tahapan ini mewajibkan pelibatan partisipatif dari entitas subordinat (Eselon II/PTN/LLDIKTI/UPT) maupun *stakeholders* lintas sektoral, guna menjaring himpunan masukan metrik yang paling prospektif untuk diterapkan.

2 Tahap II: Klarifikasi Pernyataan Hasil (*Result Statement*).

Mendefinisikan ulang konklusi sasaran yang ingin dicapai melalui perumusan *result statement* yang terkalibrasi. Parameter kevalidannya mewajibkan perumus untuk: menetapkan ekspektasi hasil secara presisi, menghindari diksi yang terlampau abstrak (*makro*), mengidentifikasi tipologi dan lokus transisi/perubahan yang disasar, serta menelaah taktik operasional pengungkitnya.

3 Tahap III: Konstruksi Draf Awal (*Longlist*) Indikator.

Merakit daftar inventaris awal berdasarkan kewajiban pelaporan akuntabilitas. Proses kristalisasi draf ini dieksekusi melalui:

a jajak pendapat (*brainstorming*) komite internal;
b sinkronisasi dan konsultasi vertikal-horizontal; serta
c kaji banding (*benchmarking*) atas praktik terbaik (*best practice*) pada instansi berkarakteristik setara.

4 Tahap IV: Asesmen dan Validasi Kriteria.

Mengeksekusi uji kelayakan atas draf metrik dengan membedahnya menggunakan pisau analisis kriteria *SMART*. Indikator wajib dibuktikan aspek kelugasannya (spesifik), objektivitas pengukurannya, rasionalitas jangkauan targetnya, linearitas substansinya (*relevan*), kepastian batas waktunya, serta kemampuannya dalam memotret postur keberhasilan nyata. Uji ini dapat dikuantifikasi melalui instrumen pemeringkatan berskala ordinal (misal: 1 hingga 5) guna menyaring prioritas tertinggi.

5 Tahap V: Penetapan Definitif Metrik Kinerja.

Fase penyaringan akhir untuk mengeliminasi parameter subordinat dan menetapkan indikator paling representatif. Secara teknis, Unit Eselon I wajib mengadopsi indikator bertipe *Outcome* tingkat makro, sementara Eselon II dan Unit Pelaksana Teknis memfokuskan orientasinya pada *Output* Penting. Pemilihannya harus mengakomodasi pemetaan sumber perolehan data (primer/sekunder) serta mengikat pada interval evaluasi yang periodik.

Arsitektur indikator kinerja bersifat dinamis dan mewajibkan pelaksanaan reviu secara periodik. Rekalibrasi ini mutlak diinisiasi manakala terjadi pergeseran prioritas arah kebijakan (*shifting policy*), restrukturisasi program, hingga disrupsi perkembangan teknologi yang mengubah tata cara operasional.

Selain memelihara validitas alat ukur, tinjauan berkala ini diproyeksikan untuk mengamankan prinsip penganggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*), memastikan interkoneksi logis antara alokasi fiskal dengan target perencanaan. Pada gilirannya, ketepatan kalibrasi indikator ini akan menyuplai amunisi objektif bagi aparat pengawas internal maupun eksternal (APIP/BPK) dalam memverifikasi tingkat keandalan akuntabilitas kinerja instansi.

M Pengukuran Capaian Kinerja

Dalam ekosistem Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), **pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat ketercapaian** janji kinerja instansi. Proses evaluasi ini difokuskan pada upaya komparasi antara realisasi capaian faktual dengan proyeksi target yang telah disepakati melalui Perjanjian Kinerja, guna mendukung pencapaian visi kementerian di setiap lapis hierarki satuan kerja. Guna menopang objektivitas komparasi tersebut, setiap unit diwajibkan untuk membangun mekanisme pengumpulan data kinerja yang terintegrasi. Hal ini krusial untuk menjamin bahwa **hasil pengukuran kinerja merupakan sumber data** yang akurat, konsisten, dan mutakhir, sehingga dapat diandalkan tidak hanya untuk menyusun Laporan Kinerja (Lakin) Instansi Pemerintah, melainkan juga sebagai pijakan pengambilan keputusan manajerial secara komprehensif.

Evaluasi dan pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat ketercapaian target yang telah diikat secara formal dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Rangkaian pengukuran ini berorientasi pada pengejawantahan visi dan misi lintas hierarki organisasi, mulai dari tataran Kementerian, Unit Utama (Eselon I), hingga Unit Pelaksana Teknis (PTN, LLDIKTI, dan UPT). Secara esensial, proses ini mempresentasikan kalkulasi hasil asesmen yang bersandar mutlak pada ketetapan indikator kinerja (*key performance indicators*) yang telah dibakukan sebelumnya.

Fokus eksekusi pengukuran kinerja diarahkan secara spesifik pada komitmen target yang tertuang pada kontrak Perjanjian Kinerja. Metodologi penganalisaannya bertumpu pada komparasi antara realisasi faktual (*actual performance*) terhadap proyeksi rencana awal, dengan menggunakan instrumen indikator yang relevan. Akumulasi dari hasil pengukuran kinerja merupakan sumber data fundamental yang akan direpresentasikan sebagai bahan baku penyusunan Laporan Kinerja (Lakin) Instansi Pemerintah pada setiap entitas satuan kerja.

Tulang punggung dari validitas sistem pengukuran ini terletak pada integritas tahapan pengumpulan data (*data gathering*). Tata kelola rekam data ini dieksekusi guna menjamin ketersediaan pasokan informasi yang memenuhi prinsip validitas, reliabilitas, ketepatan waktu (*timeliness*), serta konsistensi, sebagai pijakan strategis dalam pengambilan keputusan (*evidence-based policy*) untuk perbaikan berkelanjutan. Oleh karenanya, institusi dituntut untuk merekayasa infrastruktur dan mekanisme pengumpulan data yang terintegrasi dan sistematis di setiap lini satuan kerja pemangku tanggung jawab pencapaian program.

N Pengelolaan Data Kinerja

Guna mendukung keakuratan dan keandalan data yang disajikan dalam laporan kinerja serta mengefisiensikan siklus penyusunannya, seluruh hierarki kelembagaan (Unit Eselon I, Eselon II, PTN, LLDIKTI, dan UPT) diwajibkan menyelenggarakan tata kelola administrasi data yang komprehensif. Upaya ini mutlak harus dilandasi oleh penetapan Prosedur

Operasional Standar (POS) yang presisi pada tiap entitas kegiatan, yang mencakup mekanisme pencatatan, pemrosesan, hingga pelaporan data secara periodik dan berkesinambungan.

Pengelolaan data kinerja yang dilakukan tersebut mencakup:

1 Penetapan data dasar (*baseline* data)

Memastikan bahwa seluruh arsitektur data dan informasi yang dihimpun memiliki korelasi linear dan kedekatan substantif dengan komitmen target yang termaktub di dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK).

2 Fasilitasi Instrumen Perolehan Data

Tahapan ini merupakan proses agregasi rekaman capaian dari entitas subordinat atau Penanggung Jawab (*Person in Charge*) teknis. Pucuk pimpinan mendelegasikan otoritas kepada gugus tugas spesifik untuk mengeksekusi penarikan data secara berkala (bulanan, triwulanan, atau semesteran) sebagai instrumen pemantauan dan pengendalian sasaran operasional. Skema pengumpulan ini dapat diakomodasi melalui formulasi instrumen manual yang dikustomisasi, maupun diotomatisasi melalui arsitektur Teknologi Informasi.

3 Administrasi dan Pengarsipan Data

Material data mentah (*raw data*) yang terhimpun wajib diarsipkan secara sistematis, baik dalam repositori elektronik maupun wujud dokumen fisik. Tata kelola ini menuntut pelengkapan *metadata* dasar (meliputi stempel waktu identifikasi, entitas enumerator, dan validator) guna menjamin kemudahan jejak telusur (*traceability*). Kerapian arsip ini menjadi krusial saat dibutuhkan proses konfirmasi silang (*cross-check*) atas anomali atau ketidakjelasan temuan dalam proses audit kinerja.

4 Kompilasi dan Agregasi (*Summarizing*)

Merupakan tahapan eskalasi pengolahan data menjadi wujud informasi kinerja yang utuh dan komprehensif. Pada fase ini, tim penyusun diwajibkan melakukan validasi berlapis atas akurasi masukan, melakukan kurasi narasi analitis untuk memitigasi bias, serta memvisualisasikan data kuantitatif ke dalam format infografis (tabel dan grafik) demi mengoptimalkan tingkat keterbacaan publik (*readability*).

Digitalisasi Pengelolaan Data Kinerja

Sebagai akselerasi perwujudan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Kemdiktisaintek telah mendeploy infrastruktur *Sistem Pengukuran dan Pemantauan Kinerja*. Platform digital ini dirancang khusus untuk mengorkestrasi penyusunan Perjanjian Kinerja, perumusan Rencana Aksi (*Action Plan*), serta eksekusi *monitoring* dan evaluasi berkesinambungan. Lebih jauh, portal yang diintegrasikan melalui domain

spekta.kemdiktisaintek.go.id (pada subsistem kinerja) ini beralih fungsi sebagai etalase publikasi dokumen SAKIP institusi, guna memenuhi asas transparansi dan pertanggungjawaban publik secara paripurna.

BAB III Penutup

Eksekusi pengukuran kinerja merupakan tahapan krusial dalam siklus SAKIP yang memposisikan dirinya sebagai simpul transisional (*critical node*) antara fase perencanaan makro dan pelaporan akuntabilitas. Melalui asesmen yang bersandar pada parameter Indikator Kinerja yang presisi, institusi memiliki kapabilitas untuk memproyeksikan deviasi antara realisasi faktual dengan ekspektasi target yang diperjanjikan. Tata ukur yang objektif ini menjadi instrumen garansi (*quality assurance*) guna memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan tujuan strategis organisasi (*strategic alignment*), sekaligus memberikan nilai tambah (*public value*) yang nyata bagi masyarakat.

Buku pedoman ini dikonstruksikan sebagai rujukan normatif dan operasional bagi seluruh entitas satuan kerja dalam menginternalisasi konsep, metodologi, dan tata laksana evaluasi kinerja secara komprehensif. Implementasi regulasi ini diproyeksikan mampu mengakselerasi daya guna program serta memupuk habituasi budaya kerja berbasis hasil (*result-oriented government*).

Lebih lanjut, supremasi evaluasi kinerja ini menuntut pra-kondisi berupa komitmen penuh dari level pimpinan (*tone at the top*), presisi perencanaan, determinasi pelaksanaan, dan validitas pelaporan. Oleh karenanya, diperlukan sinergi seluruh pemangku kepentingan agar indikator kinerja yang dioperasionalkan mampu menghasilkan rekam jejak capaian yang akuntabel, terukur, dan memiliki daya ungkit makro (*impactful*).

Sebagai konklusi, penerbitan instrumen panduan ini ditujukan untuk menstandardisasi persepsi dan kapabilitas teknis di seluruh spektrum satuan kerja pada Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek). Utilisasi optimal atas pedoman ini akan bertindak sebagai katalisator bagi eskalasi mutu Akuntabilitas Kinerja secara berkesinambungan (*continuous improvement*). Pada gilirannya, sinergitas ini akan mengokohkan pilar komitmen institusi dalam manifestasi perwujudan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, efisien, transparan, dan berorientasi penuh pada hasil akhir (*Good Public Governance*).

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi

Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Gedung D Lantai 14 Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270

Telepon (021) 57946104, Pusat Panggilan ULT 126

Pos Elektronik: rorenkerma@kemdiktisaintek.go.id