

# ***PERFORMANCE MEASUREMENT SEBUAH ORGANISASI***



---

***Disampaikan pada  
Latihan Keterampilan Manajemen  
Mahasiswa (LKMM)  
UNY Hotel, 27 Feb-1 Mar 2015***

---

Muslikhin  
[muslikhin@uny.ac.id](mailto:muslikhin@uny.ac.id)  
0856 4354 3046

***Apa itu PERFORMANCE  
MEASUREMENT?***





**Untuk apa mengukur  
kinerja?**

**Kapan mengukurnya?**

**Siapa yang mengukur?**

**Dengan apa  
mengkukurnya?**

**Bagaimana  
mengkukurnya?**



# SUSI PUDJIASTUTI

Menteri Kelautan dan Perikanan

[www.rmol.co](http://www.rmol.co)



28.7%

MEMBERI HARAPAN (+)

6.0%

TIDAK MEMBERI HARAPAN (-)

4.4%

TIDAK TAHU

# ***GOAL* PENGUKURAN KINERJA**

Kondisi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi.



## ***TERM***

**Performance measurement (PM)** is the process of collecting, analyzing and/or reporting information regarding the performance of an individual, group, organization, system or component.

# ***MANFAAT PENGUKURAN KINERJA***

---

1. mempelajari proses
2. mempelajari strategi org.
3. mempelajari parameter/fenomena
4. menilai hasil dan evaluasi
5. dasar pengambilan putusan
6. pengembangan prestasi

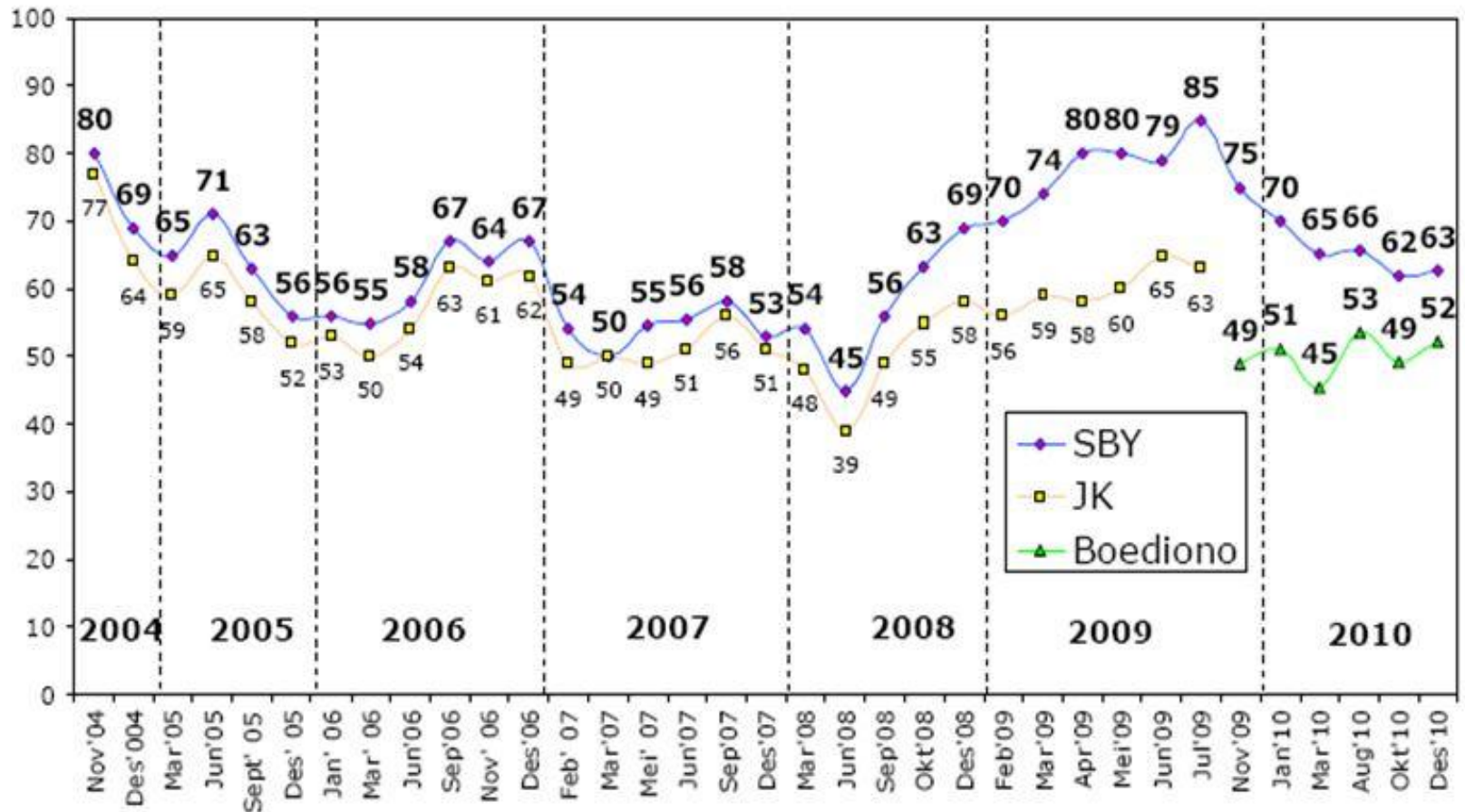
# POISISI PERFORMANCE MEASURMENT





# POLLING KINERJA

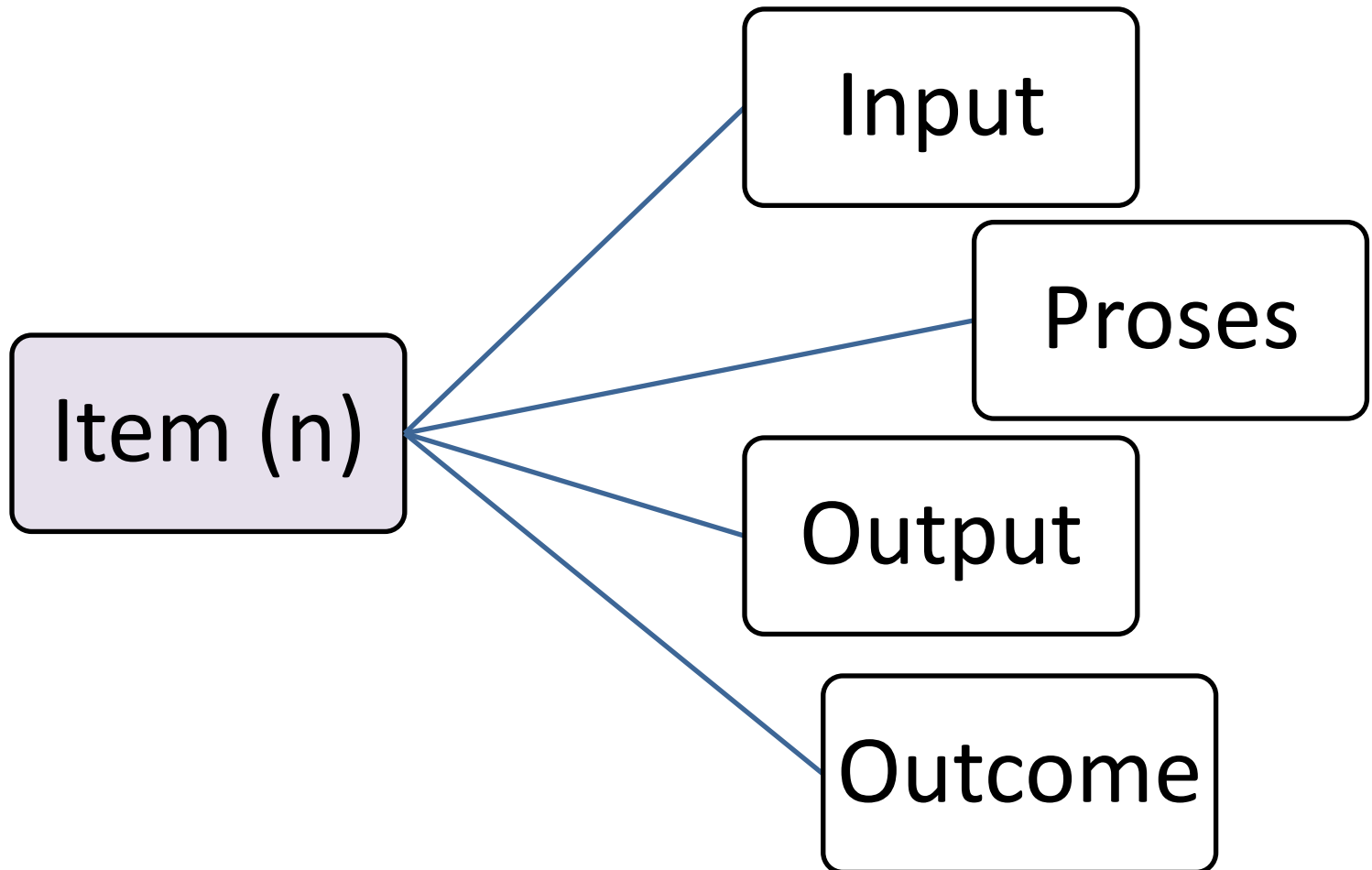
(PRESIDEN DAN WAKIL PRESIDEN 2004-2010)



# ***RUBRIK KINERJA***

*(ORGANISASI/UKM)*

---



# ***RUBRIK PENGUKURAN KINERJA***

*(ORGANISASI/UKM)*

## **PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN**

**TAHUN .....**

**ORGANISASI : .....**

<b>No.</b>	<b>Agenda Kegiatan/ Program Kerja</b>					<b>Evaluasi</b>	<b>Tindakan</b>
	<b>Bln-ke1</b>	<b>Bln-ke2</b>	<b>Bln-ke4</b>	<b>Bln-ke6</b>	<b>Dst...</b>		
1							
2							
3							
4							
.							
Dst.							

# RUBRIK KINERJA

(ORGANISASI/UKM)

Kriteria Indikator  
Kinerja SMART

**Specific**

**Measurable**

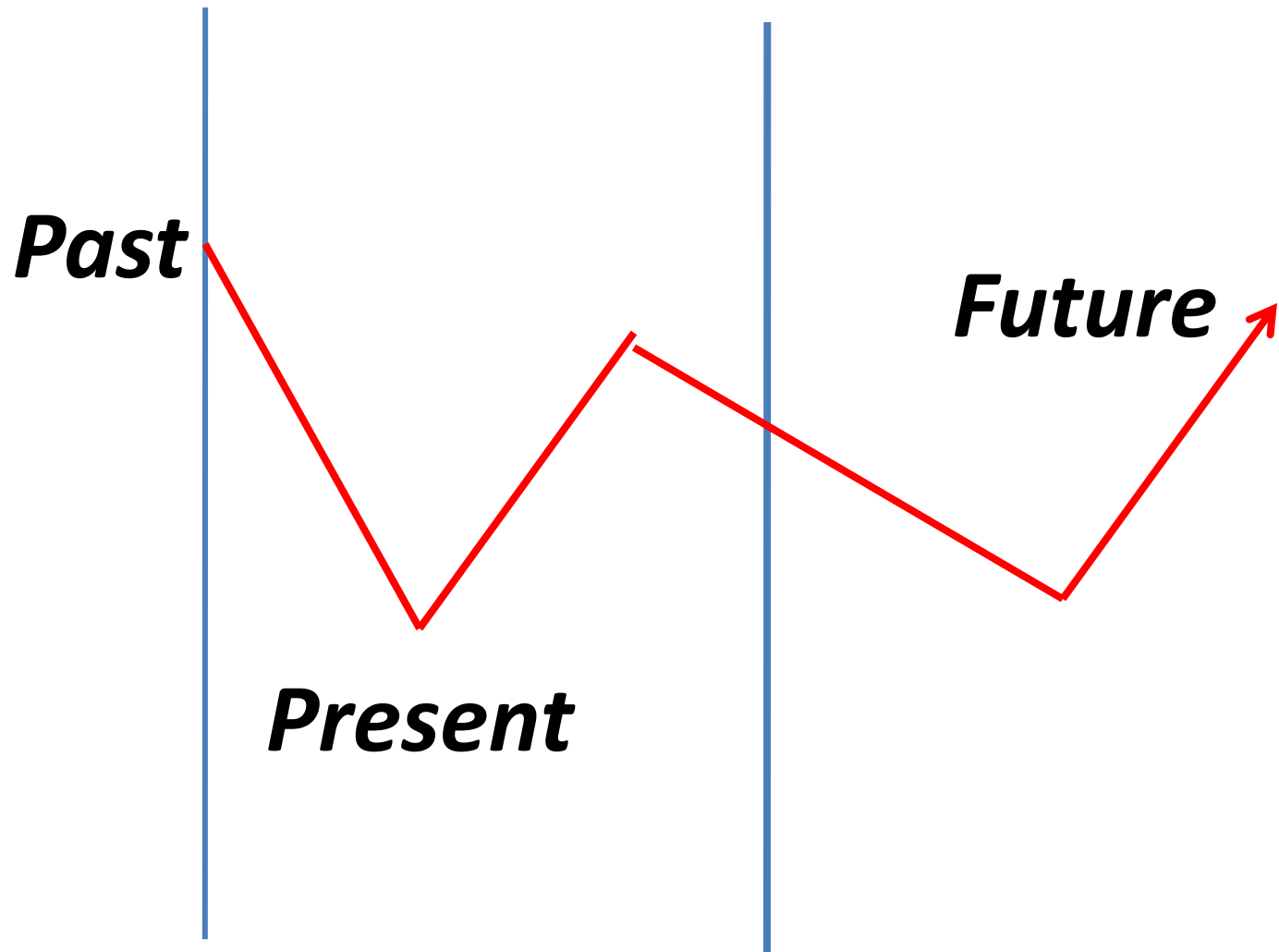
**Attainable**

**Relevance**

Ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang mengembangkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, dalam pengukuran capaian kinerja.

# ***WAKTU PENGUKURAN***



# WAKTU PENGUKURAN (CONTOH)

New Tab x 4icu Top Universities in Indones

www.4icu.org/id/

4ICU

15 Universitas Sriwijaya

16 Universitas Nusa Cendana

17 Institut Teknologi Sepuluh Nopember

18 Universitas Pendidikan Indonesia

19 Universitas Mercu Buana

20 Universitas Bina Nusantara

21 Universitas Esa Unggul

22 Universitas Negeri Yogyakarta

23 Universitas Islam Indonesia

24 Universitas Hasanuddin

25 Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Juni-  
2013**

File Edit View History Bookmarks Tools Help

http://w...src=hmp 4icu Top Universiti... x Google Image Res...

www.4icu.org/id/

	University
1	Institut Teknologi Bandung
2	Universitas Gadjah Mada
3	Universitas Indonesia
4	Universitas Brawijaya
5	Universitas Sebelas Maret
6	Universitas Airlangga
7	Universitas Pendidikan Indonesia
8	Universitas Gunadarma
9	Universitas Diponegoro
10	Institut Pertanian Bogor
11	Universitas Negeri Yogyakarta
12	Universitas Padjadjaran

**Februari-2013**

# **FAKTOR PENGUKURAN KINERJA SULIT**

(ORGANISASI/UKM)

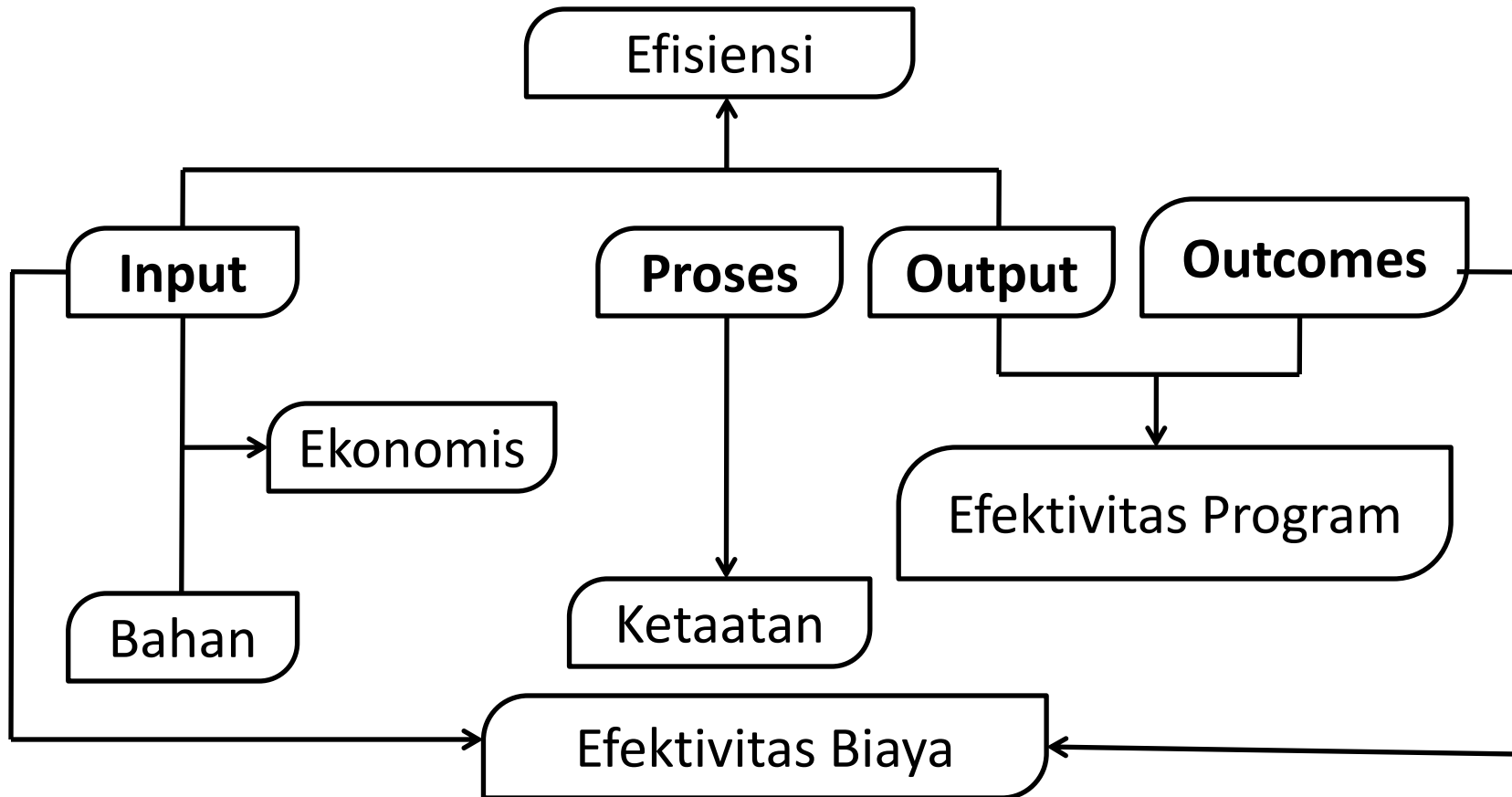
- ❖ Perumusan indikator kinerja tidak SMART.
- ❖ Perumusan (uraian) sasaran tidak terukur, tidak fokus.
- ❖ Tidak adanya keselarasan antara uraian sasaran dengan indikatornya.
- ❖ Sistem pengumpulan data kinerja belum dibangun.
- ❖ Data tidak tersedia/tidak *up to date*.
- ❖ Tidak ingin atau tidak berani menghadapi kenyataan bahwa kinerjanya (organisasi, individu) memang kurang.





# STRUKTUR ORG.

(Titik S., 2014)



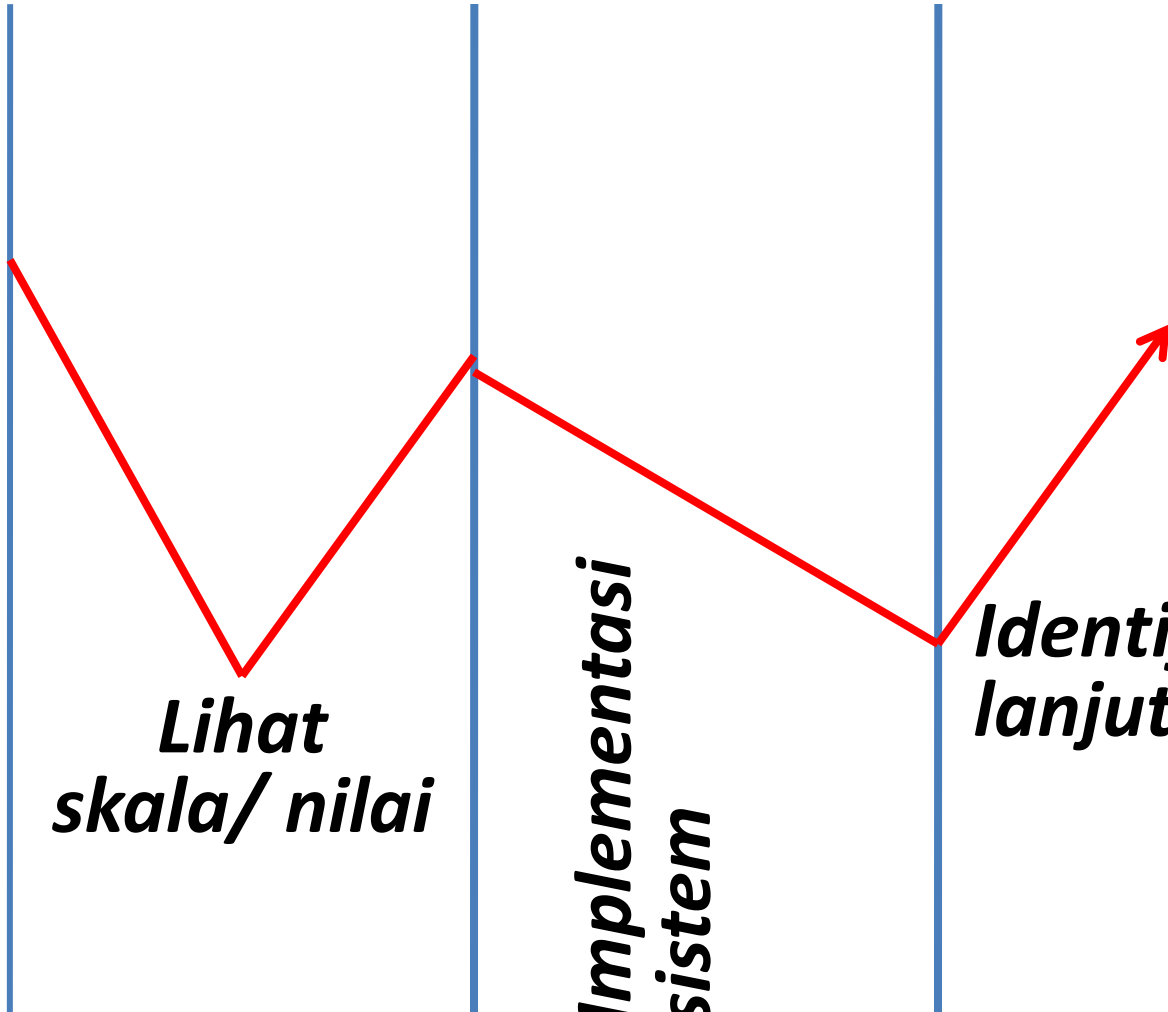
# ***HASIL EVALUSAI***

***Capaian  
kinerja***

***Lihat  
skala/ nilai***

***Implementasi  
sistem***

***Identifikasi  
lanjutan***



# ***BALANCE SCORECARD***

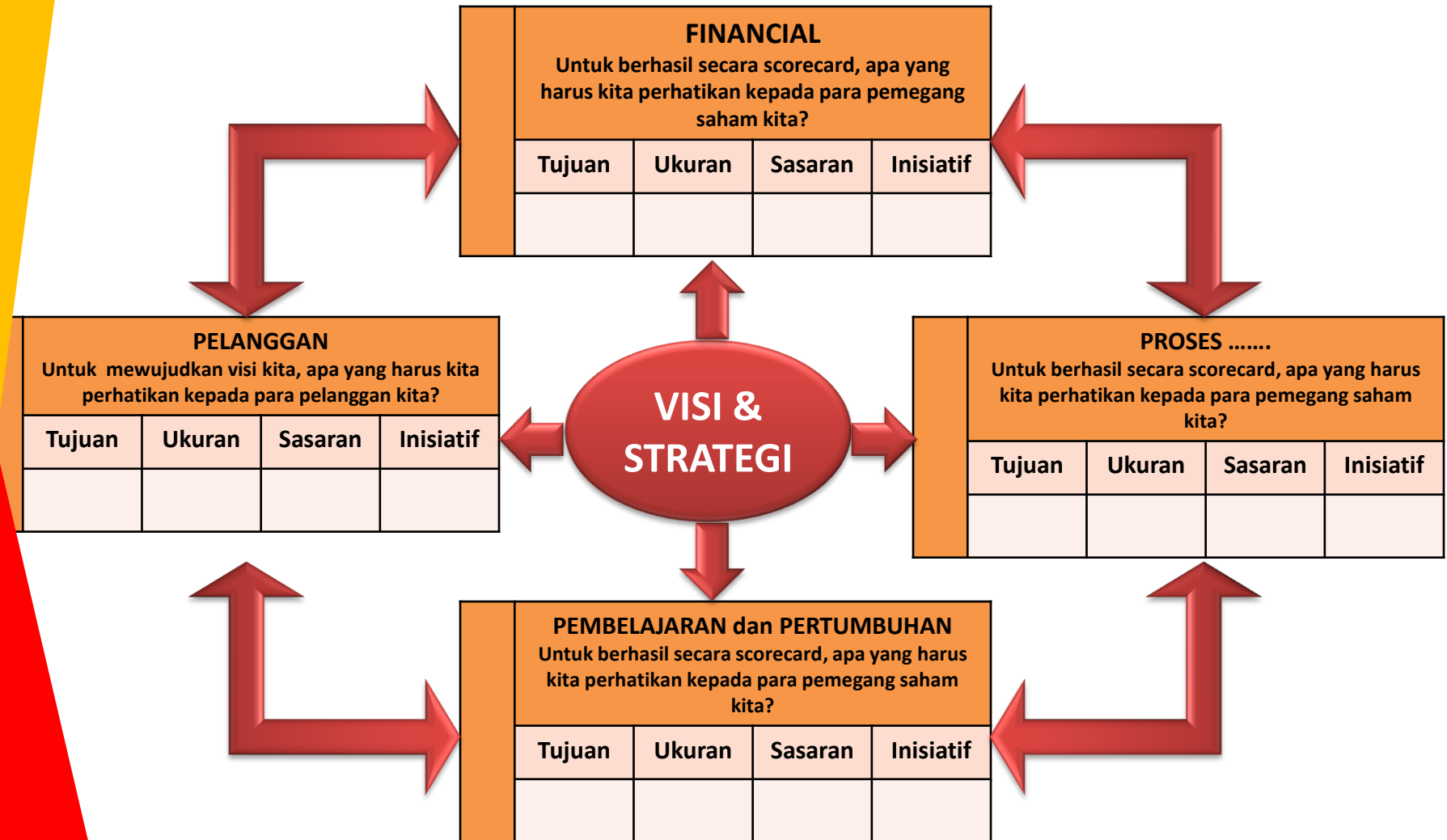
- ❖ Dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1996).
- ❖ Balance menunjukkan keseimbangan antara strategi dengan kinerja dari berbagai perspektif.
- ❖ *Scorecard* mengukur kinerja organisasi pada 4 perspektif yang berimbang yaitu finansial, pelanggan, proses bisnis internal dan proses pembelajaran dan pertumbuhan.

# ***EVALUASI KINERJA***

Evaluasi difokuskan pada *capaian sasaran* dengan melihat capaian target indikator sasaran.

- ❖ **Pembandingan yang dilakukan:**
  - Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
  - Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
  - Kinerja instansi dengan kinerja instansi lain atau swasta yang unggul.
  - Kinerja nyata dengan kinerja di negara lain atau standar internasional.
  
- ❖ **Analisis efisiensi:** Membandingkan antara *output* dengan *input*.
- ❖ **Analisis efektivitas:** Kesesuaian tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak.

# IMPLEMENTASI (CONTOH)



# ***PENYUSUNAN***

- ❖ Pemahaman sistem manajemen kinerja.
- ❖ Pengkajian lingkungan kelembagaan, analisa stake holder.
- ❖ Penyusunan visi, misi, SWOT, peringkat isu kritis.
- ❖ Penyusunan tujuan strategis.
- ❖ Penyusunan tujuan spesifik.
- ❖ Penyusunan indikator dan ukuran kinerja.
- ❖ Penentuan sasaran.
- ❖ Penyusunan rencana tindakan.

# ***PERSPEKTIF***

---

**PERSPEKTIF KEUANGAN**

**PERSPEKTIF INTERNAL**

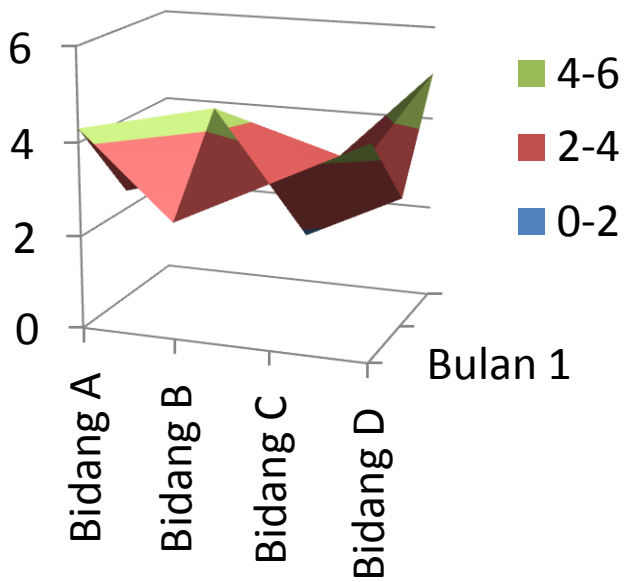
**PERSPEKTIF**

**PERSPEKTIF USER**

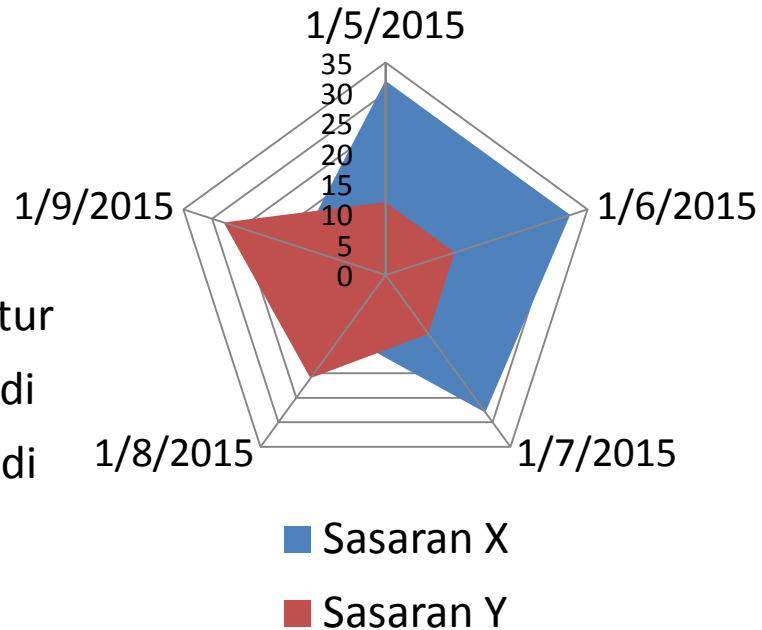
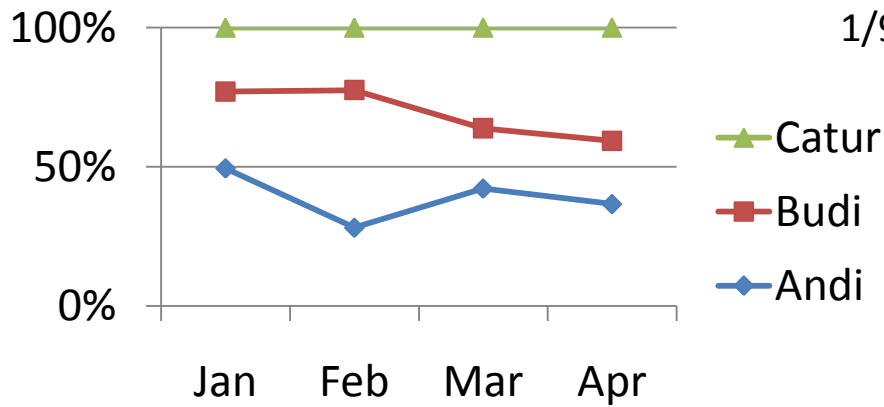
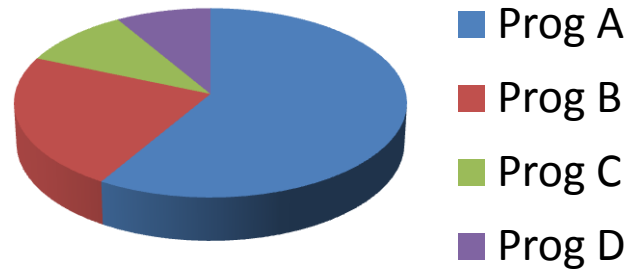
**PERSPEKTIF PEMBELAJARAN  
DAN PENGEMBANGAN**



# PENYAJIAN DATA PENGUKURAN (ORGANISASI/UKM)



**Kepuasan**







---

***SEKIAN DAN TERIMAKASIH***

---

Muslikhin  
[muslikhin@uny.ac.id](mailto:muslikhin@uny.ac.id)  
0856 4354 3046