

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah

Dr. Dyah Mutiarin, M.Si



MINGGU 1



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



PERFORMANCE MANAGEMENT IN PUBLIC ORGANIZATIONS

Sources:

**PERFORMANCE MANAGEMENT IN PUBLIC ORGANIZATIONS:
A COMPLEXITY PERSPECTIVE**

Jie-Shin Lin and Po-Yu Lee

International Public Management Review

Vol. 12, Iss. 2, 2011

www.ipmr.net



UMY

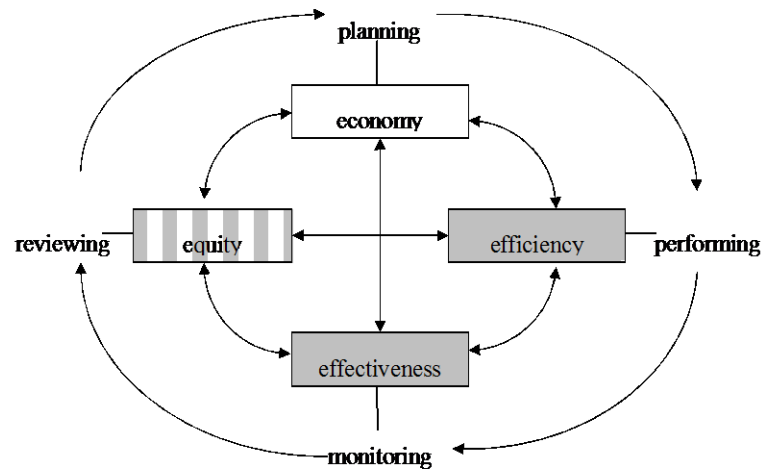
Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Performance Management Cycle

Figure 2: Performance Management Cycle

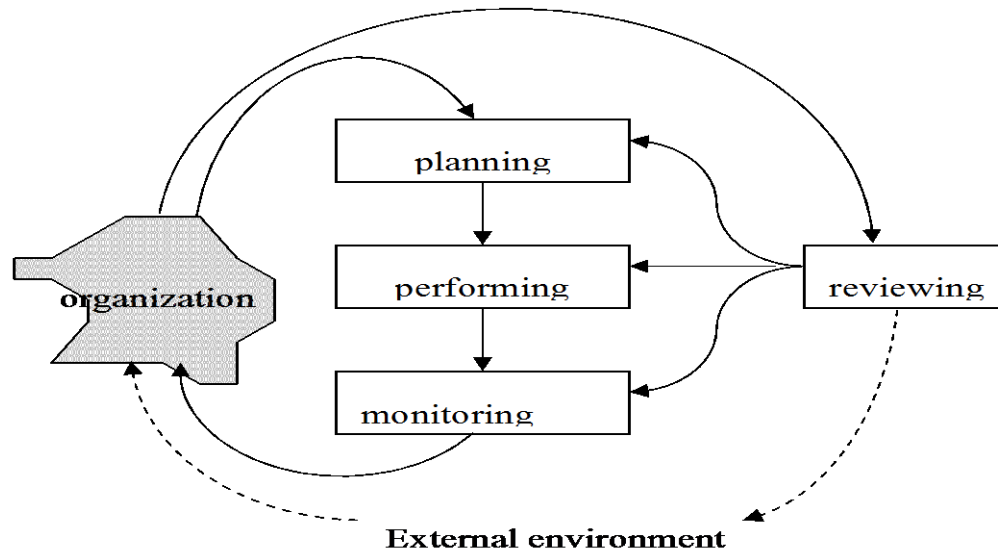


Resources: modified from ArmstrongII 2008: 17II

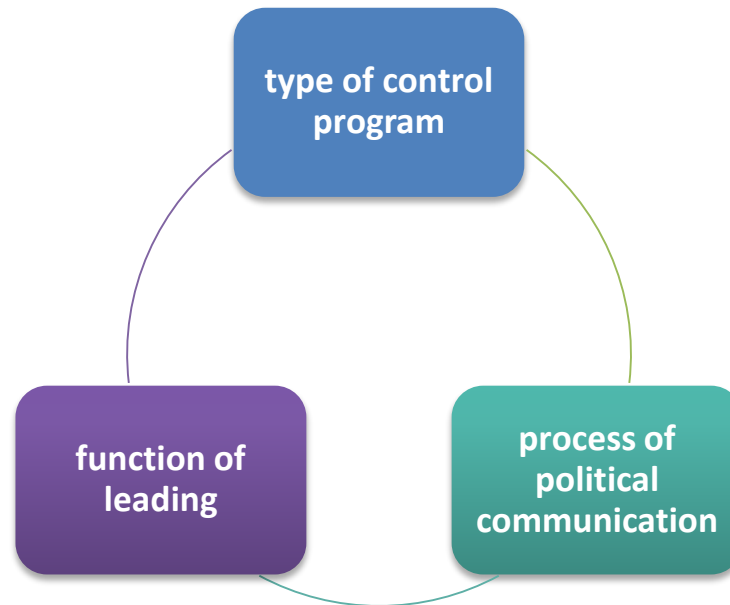


Process of performance management

Figure 3: The Process of Performance Management



Performance management



MINGGU 2



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Why Measure Performance?

Sources: Why Measure Performance?
Different Purposes Require Different Measures.

Robert D Behn. Harvard University;
Public Administration Review • September/October 2003, Vol, 63, No, 5



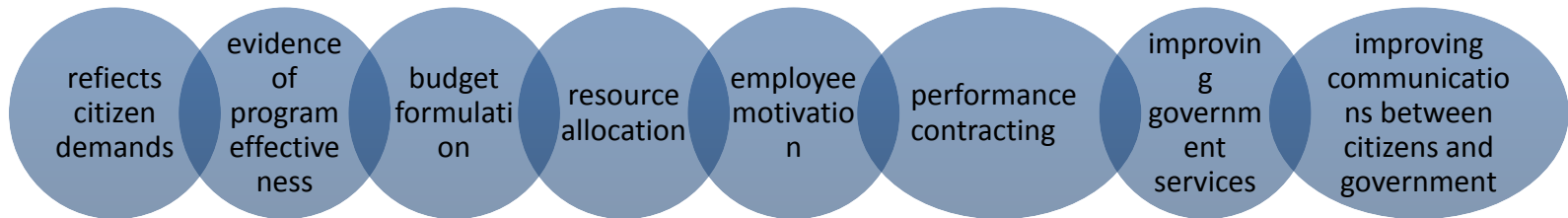
UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Reasons



Reasons

needed for setting
goals and objectives

planning program
activities

allocating resources

making progress

modifying program
plans



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Purposes of Measuring Performance

Purpose 1. To Evaluate: How Well Is This Government Agency Performing?

Evaluation is the usual reason for measuring performance. Indeed, many of the scholars and practitioners who are attempting to develop systems of performance measurement have come from the field of program evaluation. Often (despite the many different reasons cited earlier), no reason is given for measuring performance; instead, the evaluation purpose is simply assumed. People rarely state that their only (or dominant) rationale for measuring performance is to evaluate performance, let alone acknowledge there may be other purposes. It is simply there between the lines of many performance audits, budget documents, articles, speeches, and books: People are measuring the performance of this organization or that program so they (or others) can evaluate it.

In a report on early performance-measurement efforts



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



MINGGU 3



UMY

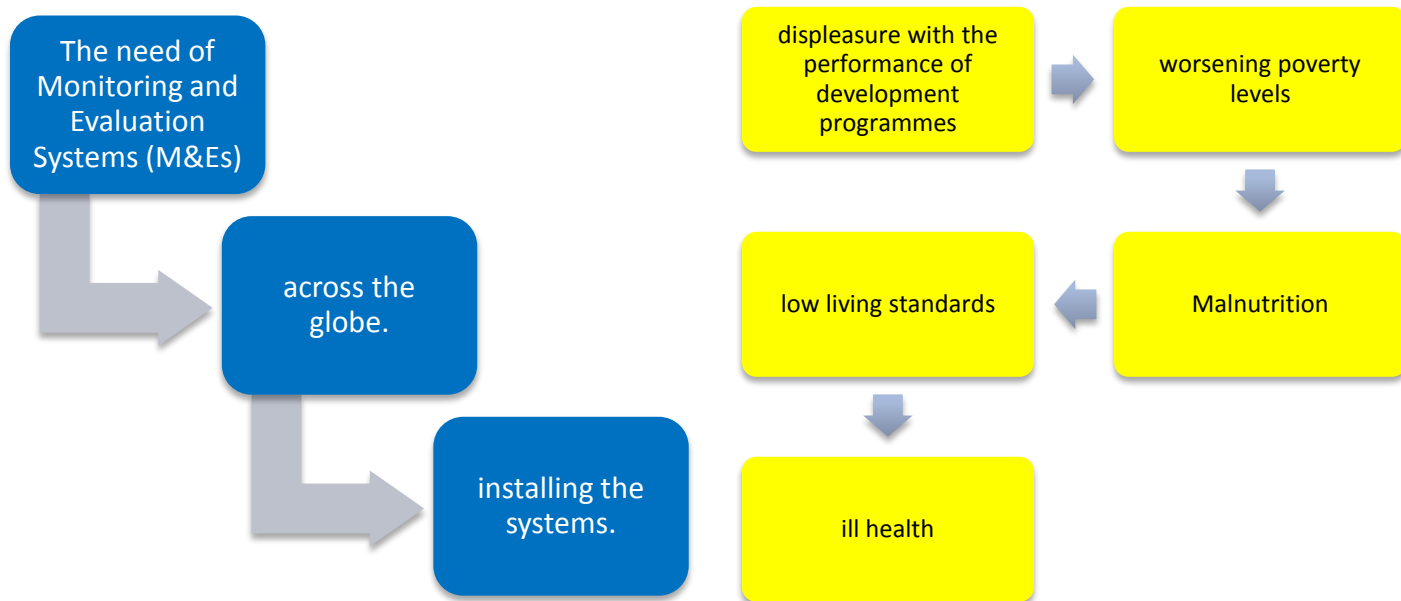
Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id

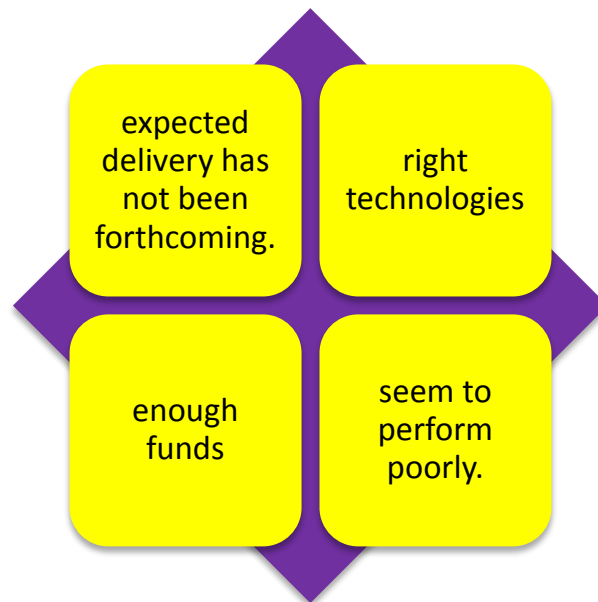


Introduction

(Hardlife, Zhou, 2013; Sivagnanasothy, 2007; Kusek, *et al*, 2004:19)



Neglect of the management function (Sivagnanasothy, 2007; Kusek, *et al*, 2004:19).

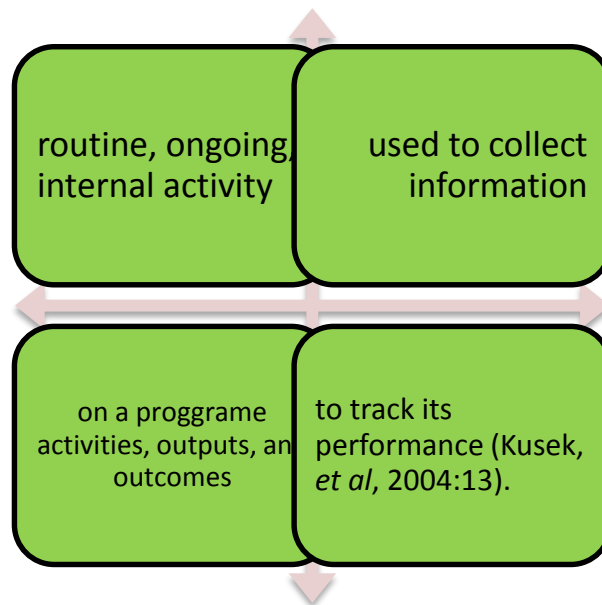


failure to appreciate the complementarities among technology, capital and management

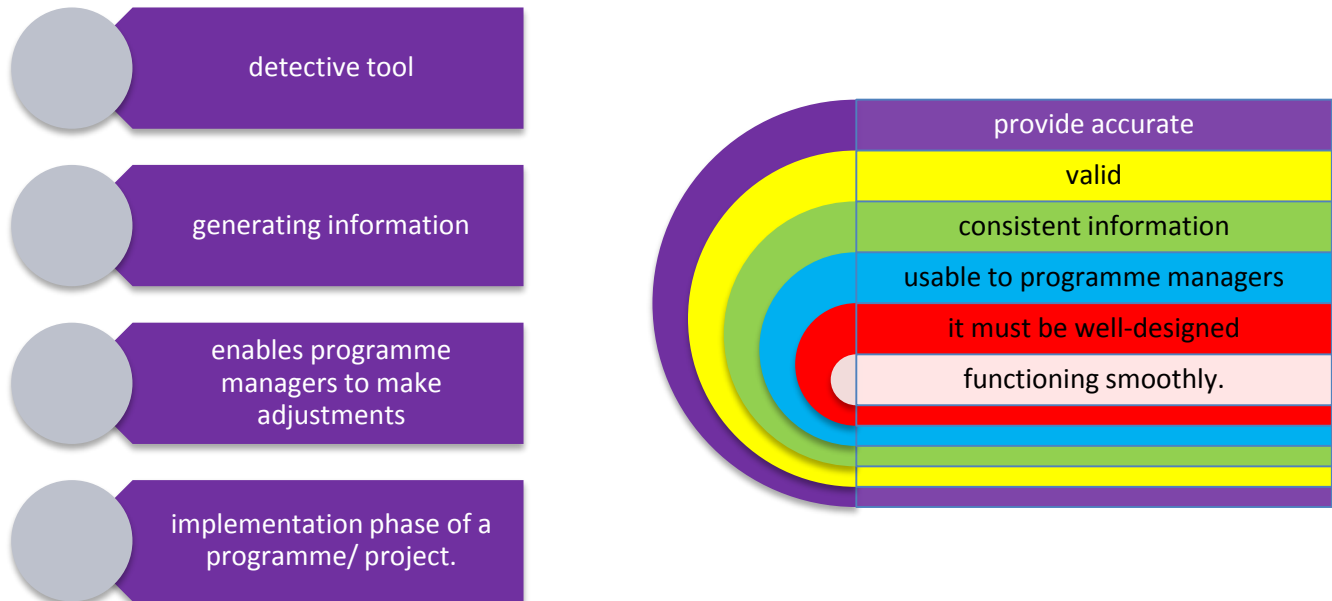
negatively affecting the performance of development policies, programmes and projects.



Monitoring



Monitoring is a detective tool



MINGGU 4



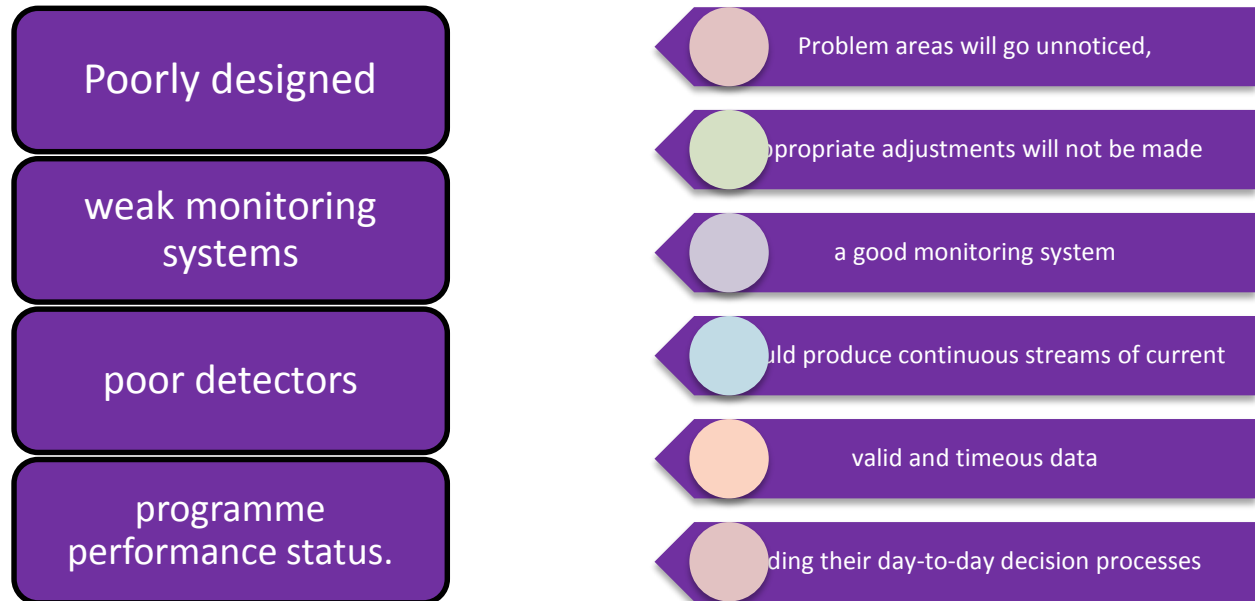
UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

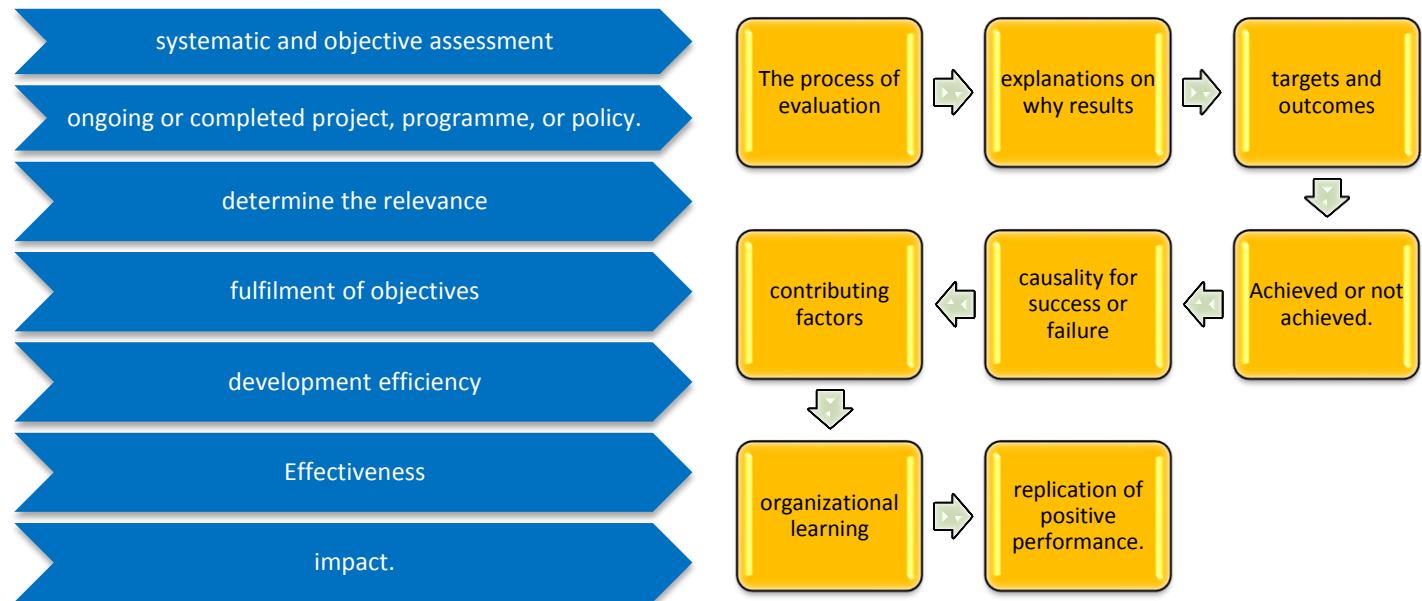
Muda mendunia
www.umy.ac.id



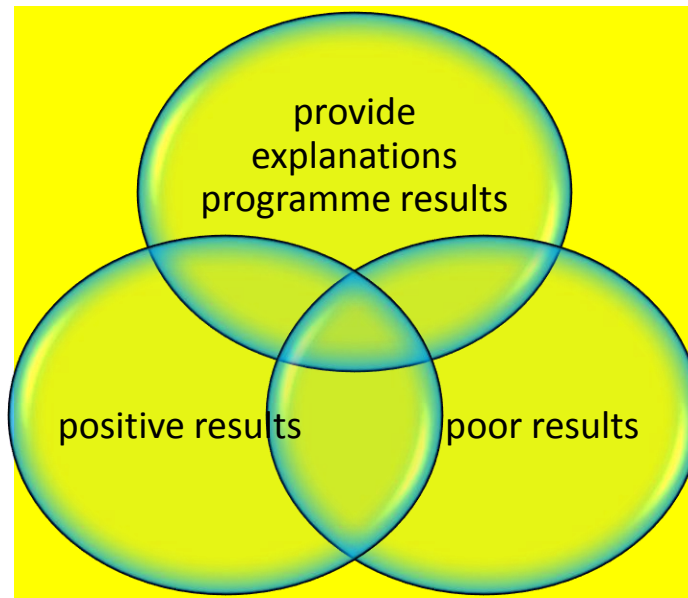
Weak monitoring system



EVALUATION (OECD, 2002:21)



Evaluation system



- Not all provide explanations
- inhibiting factors
- structural challenges
- implementation failures
- and resource constraints.



Monitoring and Evaluation Systems as a toolkits



MINGGU 5



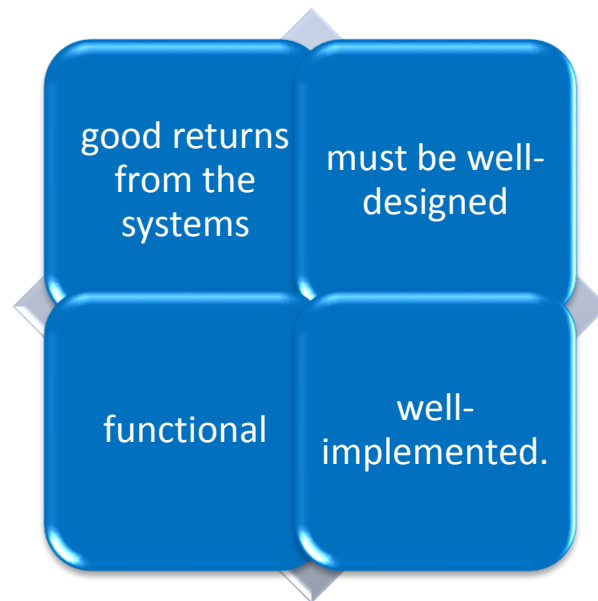
UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Good return from the systems

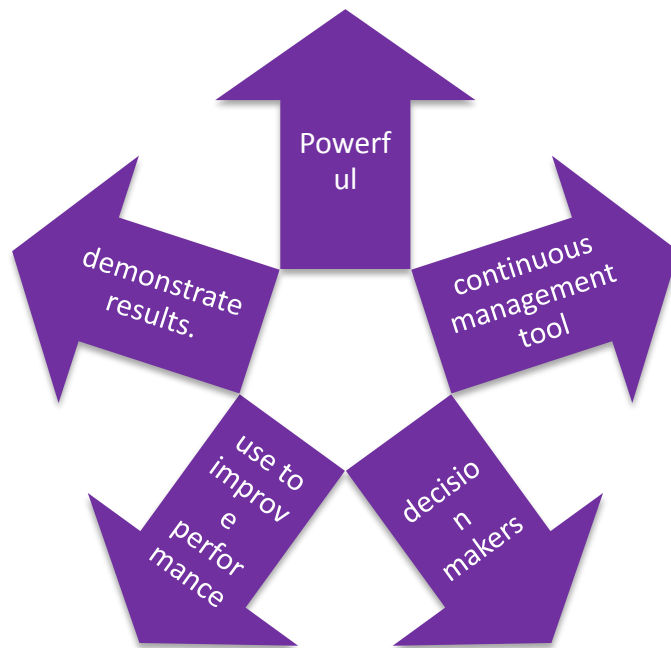


- Any slack
- leads to derailing of progress
- in the managing of programmes
- provide important feedback
- progress in programmes



Results-Based M&E

(Kusek, *et al*, 2004:140)



capacity to add

learning and knowledge process.

providing continuous feedback

promote organizational learning

cycle involving reflecting

progress, learning, and adjusting.



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Information in M&E

Baum, *et al*, (1985:362) & (Rubin, 1995:31).

crucial management tool

achieving results

specific targets.

techniques

managing programme

an early warning

potential or actual problems.



problems are identified

assumptions and strategy

managers Make choices

decisions on running projects and

promoting greater transparency



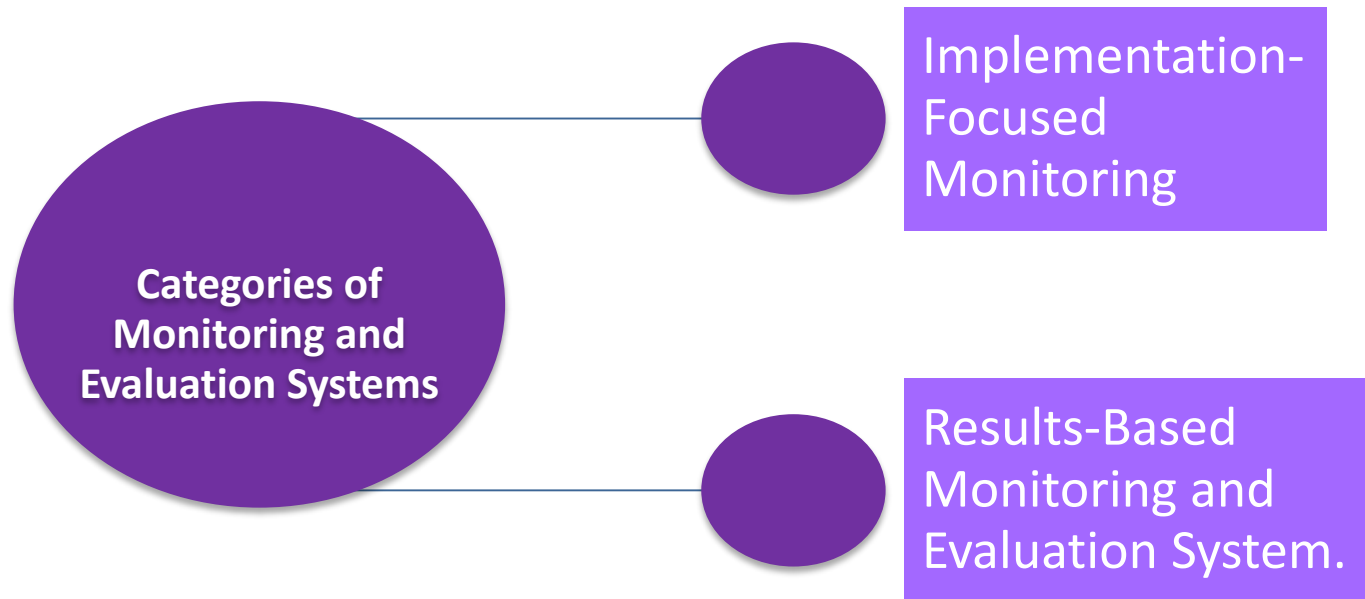
UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Categories of Monitoring and Evaluation Systems



MINGGU 6



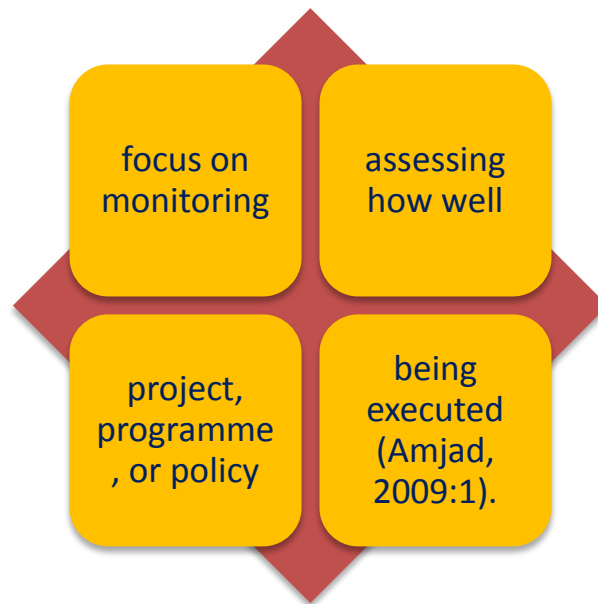
UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



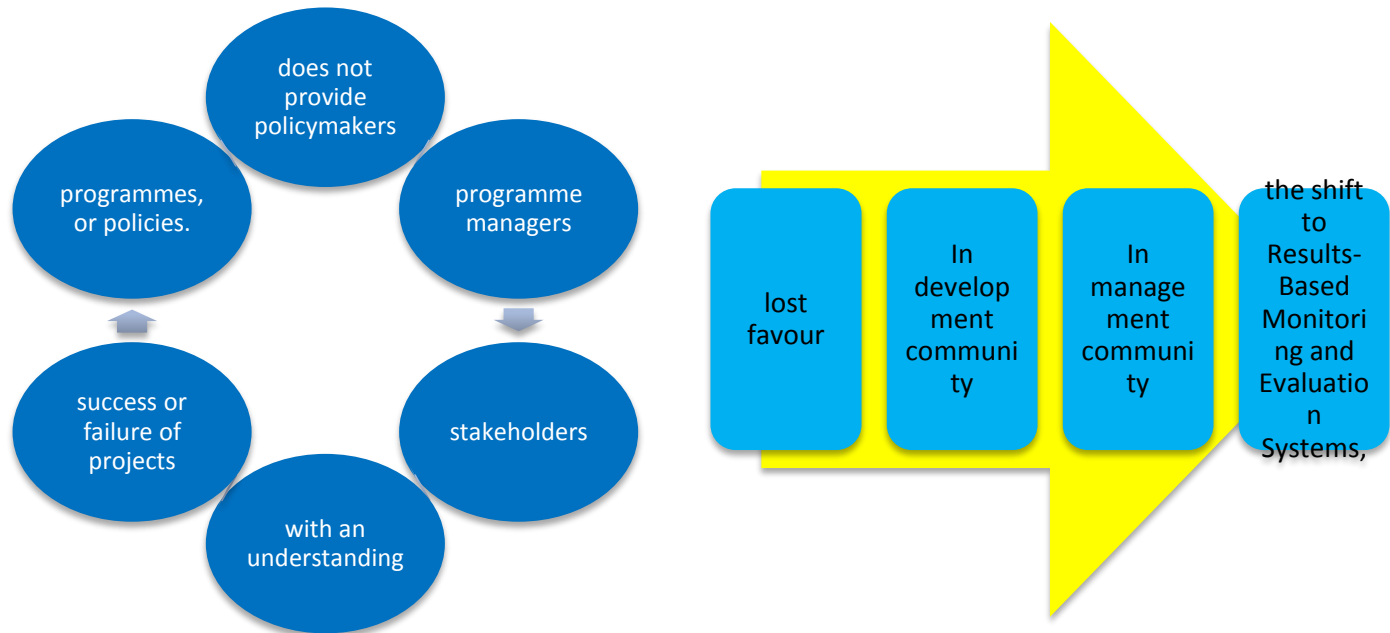
Implementation-Focused Monitoring and Evaluation Systems



- address compliance
- the did they do it question.
- mobilize the needed inputs?
- undertake and complete the agreed activities?
- deliver the intended outputs?
Kusek, *et al*, (2004:15)



weaknesses



Results-Based Monitoring and Evaluation Systems (Fukuda-Parr, *et al*, (2002:11),

managing and tracking progress

capture information

on the success or failure of development programmes

in achieving desired outcomes

systematic reporting

on the progress

towards outcomes.

help answer questions such

Are they being achieved?

move beyond inputs and outputs

capacity to "tell"

What are the goals of the organization?

How can achievement be proven?

focus on outcomes and impacts.

the success or failure

impacts and outcomes



Sources:

- Amjad, S., “Performance-Based Monitoring and Evaluation for Development Outcomes: A Framework for Developing Countries”, 2009
- Baum, W. C., and Tolbert, S. M., *Investing in Development: Lessons of World Bank Experience*, Washington D. C.: World Bank, 1985.
- Fukuda-Parr, S., Lopes, C. and Malik, K. (eds), *Capacity for Development: New Solutions To Old Problems*, London: Earthscan Publications Ltd, 2002.
- Hardlife, Z and Gideon Zhou., "*Utilisation of Monitoring and Evaluation Systems by Development Agencies: The Case of the UNDP in Zimbabwe : American International Journal of Contemporary Research*, Vol. 3 No. 3; March 2013.
- Kusek, J. Z., and Rist C. R., *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System*, Washington D. C.: World Bank, 2004.
- Rubin, F., *A Basic Guide to Evaluation for Development Workers*, Oxford: Oxfam GB, 1995. Saasa, O. and Carlsson, J., *Aid and Poverty Reduction in Zambia: Mission Unaccomplished*, Uppsala: The Nordic Africa Institute, 2002.
- Sivagnanasothy, V., “Institutionalization of Monitoring and Evaluation System in Sri Lanka – Lessons Learnt, Best Practices, Issues, Challenges and the Way Forward”, 2007.



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



MINGGU 7



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



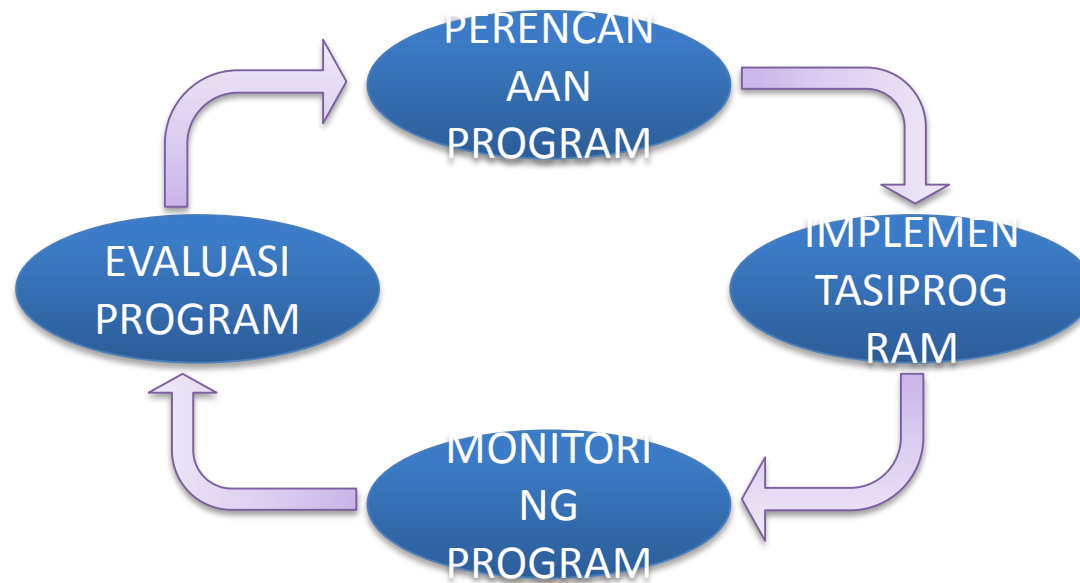
1. PENGERTIAN MONITORING DAN EVALUASI

- MONEV secara luas diakui sebagai suatu elemen yang krusial dalam pengelolaan dan implementasi program dan kebijakan dalam organisasi.
- Penggunaan informasi atau temuan dari hasil MONEV selama dan sesudah pelaksanaan program dapat dilihat sebagai hal pokok dari sistem pelaporan dan akuntabilitas dalam menunjukkan kinerja, dan atau untuk belajar dari pengalaman untuk meningkatkan kinerja di masa depan.



1. PENGERTIAN MONITORING DAN EVALUASI

- SIKLUS PROGRAM



1. PENGERTIAN MONITORING DAN EVALUASI

● Perbedaan Monitoring Dan Evaluasi

- Meskipun sangat erat kaitannya, akan tetapi monitoring dan evaluasi tidak boleh dicampuradukkan satu sama lain.
- **Monitoring** adalah sesuatu penilaian (assesment) yang rutin (harian) terkait aktivitas dan perkembangan yang sedang berlangsung, sementara **evaluasi** adalah penilaian yang bersifat periodik terkait semua pencapaian.
- **Monitoring** melihat pada apa yang sedang dilakukan, sementara **evaluasi** memeriksa apa yang sudah dicapai atau apa dampak yang sudah berhasil dibuat.



MINGGU 8



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



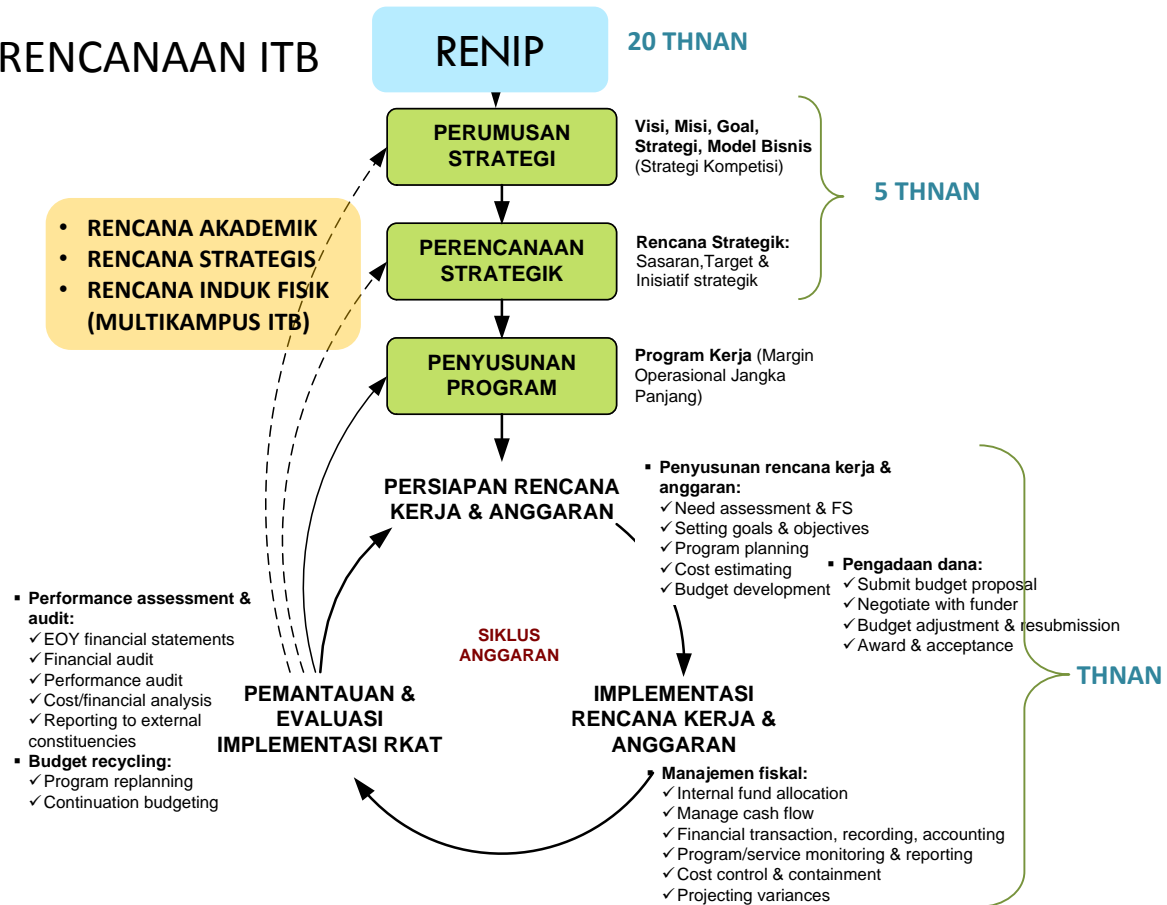
1. PENGERTIAN MONITORING DAN EVALUASI

● Perbedaan Monitoring Dan Evaluasi

- **Monitoring:** fungsi kontinu dengan menggunakan pengumpulan data secara sistematis terhadap indikator tertentu untuk menginformasikan kepada manajemen maupun stakeholder utama tentang suatu kegiatan yang sedang berlangsung dalam hal perkembangan dan pencapaian hasil dalam penggunaan dana maupun bantuan.
- **Evaluasi:** penilaian secara sistematis dan objektif terhadap kegiatan, program atau kebijakan yang sedang berjalan atau yang sudah selesai dilaksanakan (terkait dengan desain, implementasi, dan hasilnya). Tujuannya adalah untuk menentukan relevansi dan pemenuhan tujuan, misalnya efisiensi, efektifitas, dampak, dan sustainabilitasnya.

2. FUNGSI MONEV

● SIKLUS PERENCANAAN ITB



2. FUNGSI DAN TUJUAN MONEV

● Fungsi Monitoring

a. Compliance (kesesuaian/kepatuhan)

Menentukan kesesuaian implementasi kebijakan dengan standard dan prosedur yang telah ditentukan.

b. Auditing (pemeriksaan)

Menentukan ketercapaian sumber-sumber/pelayanan kepada kelompok sasaran (*target groups*).

c. Accounting (Akuntansi)

Menentukan perubahan sosial dan ekonomi apa saja yang terjadi setelah implementasi sejumlah program (kebijakan) dari waktu ke waktu.

d. Explanation (Penjelasan)

Menjelaskan tingkat ketercapaian (hasil-hasil) program (kebijakan) relatif terhadap dengan tujuan yang ditetapkan.

2. FUNGSI MONEV

● Fungsi Evaluasi

- a. Penilaian (Evaluasi) berkaitan erat dengan monitoring, karena evaluasi menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan monitoring:
 - Mengidentifikasi faktor gagal dan sukses dalam implementasi program.
 - Mencari solusi atau tindak lanjut untuk menjamin peningkatan kinerja organisasi.
 - Memberikan dasar pertimbangan dalam penyusunan rencana kerja pada periode selanjutnya.
- b. Penyusunan rencana hendaknya didasarkan pada hasil evaluasi sebagai dasar peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
- c. Evaluasi diarahkan untuk mengendalikan ketercapaian tujuan.
- d. Evaluasi berhubungan dengan hasil informasi tentang nilai serta memberikan gambaran tentang manfaat suatu kebijakan/program.

2. FUNGSI MONEV

● Bentuk-bentuk Evaluasi

a. Evaluasi Administratif

EA pada umumnya dibatasi pada pengkajian tentang efisiensi penyampaian pelayanan dan penentuan kesesuaian penggunaan dana dikaitkan dengan tujuan yang telah dicapai.

b. Evaluasi Yudisial

EY mengkaji kesesuaian kebijakan yang dibuat dengan peraturan perundang-undangan (misalnya pemenuhan HAM dan hak-hak individu).

c. Evaluasi Politis

EP dilakukan pada waktu-waktu tertentu, terkait dengan kondisi tertentu yang memiliki aspek politis.

2. FUNGSI MONEV

● Beberapa Bentuk Evaluasi Administrasi

a. Evaluasi Usaha (effort evaluation)

Evaluasi usaha bertujuan untuk mengukur kuantitas inputs (masukan) program untuk mencapai tujuan. Inputs itu adalah personil, ruang kantor, komunikasi, transportasi, dan lain-lain, yang dihitung berdasarkan biaya yang digunakan.

b. Evaluasi Kinerja (performance evaluation)

Evaluasi kinerja mengkaji outputs program. Contoh, outputs hasil penelitian.

c. Evaluasi Efektivitas

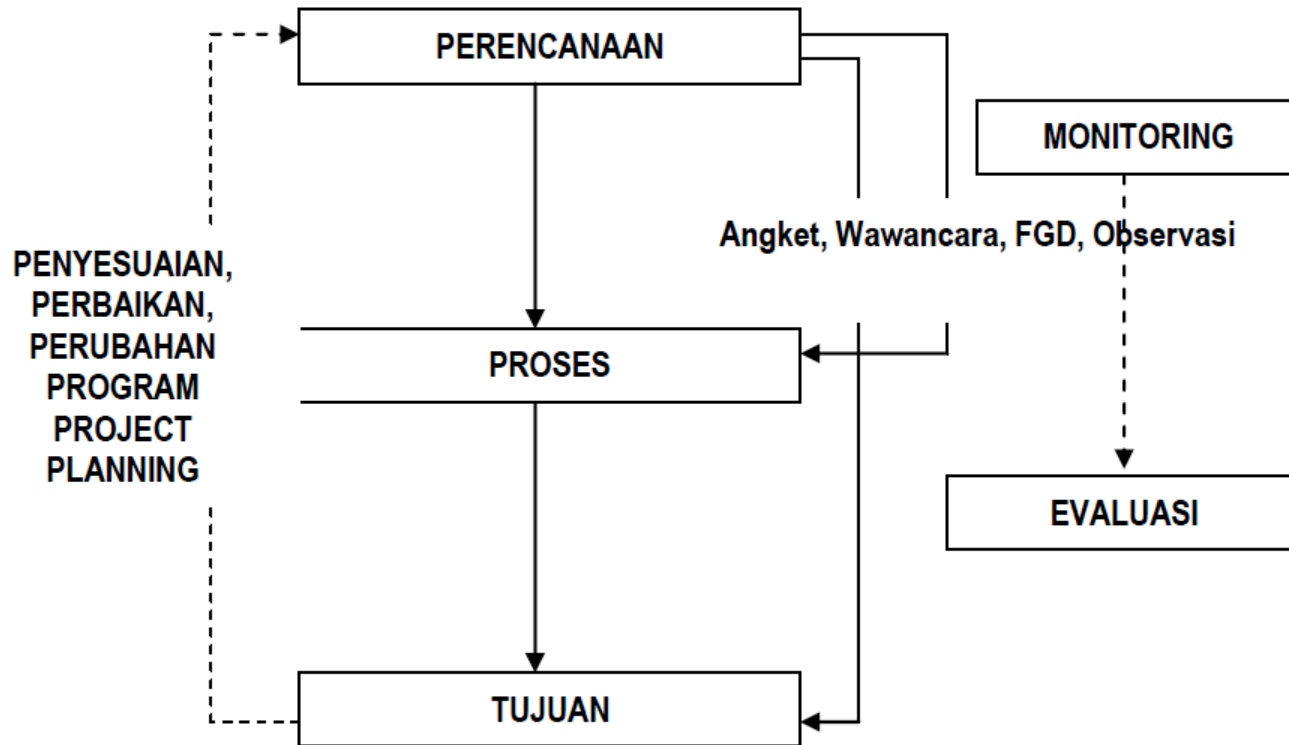
Evaluasi efektivitas bertujuan untuk menilai pelaksanaan program dan kesesuaiannya dengan tujuan dan target kinerja program/kebijakan.

d. Evaluasi Proses

Evaluasi proses mengkaji peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur operasi organisasi yang digunakan dalam pelaksanaan program.

2. FUNGSI MONEV

● Proses MONEV



MINGGU 9



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

- **RBM berusaha untuk memperbaiki akuntabilitas dan efektivitas manajemen dengan cara:**
 - a. menentukan hasil realistik yang diharapkan;
 - b. monitoring kemajuan melalui capaian hasil yang diharapkan;
 - c. menggunakan hasil Monev sebagai dasar pembuatan keputusan manajemen;
 - d. melaporkan kinerja manajemen.

3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

● Rantai Hasil



3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

- **Pertanyaan dalam monitoring:**

- Purpose: apakah tujuan yang direncanakan dapat dicapai?
- Keluaran: apakah keluaran mengarah pada tujuan?
- Aktivitas: apakah aktivitas mengarah pada pencapaian output yang diharapkan?
- Apakah aktivitas telah dilaksanakan sesuai jadwal dan anggaran?
- Input: apakah keuangan, personel, materi tersedia tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas yang memadai?
- Apakah yang menyebabkan keterlambatan / penundaan atau menyebabkan hasil yang tidak diharapkan?
- Apakah ada sesuatu kejadian yang menyebabkan manajemen harus memodifikasi rencana implementasi operasi?

3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

● **Pertanyaan dalam monitoring:**

➤ **Outcomes:**

- Apakah penerima manfaat, mampu mengakses, menggunakan, dan puas dengan barang dan layanan yang diberikan?
- Apakah kegiatan masih dalam jalur untuk mencapai tujuannya?
- Apakah capaian fisik dari kegiatan?
- Apakah kelompok target menerima setiap layanan baik dalam kuantitas maupun kualitas sesuai dengan yang direncanakan?
- Apakah aset dipelihara sesuai rencana?
- Apakah layanan lain dibuat tersedia sesuai rencana?

➤ **Aktivitas:**

- Apakah barang atau layanan didistribusikan sesuai jadwal dan dalam kuantitas yang direncanakan?
- Apakah aktivitas lainnya dilakukan sesuai rencana?

3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

● **Pertanyaan dalam monitoring:**

➤ **Input:**

- Bagaimana kondisi persediaan saat ini? apa saja yang sudah habis?
- Apakah pemerintah, dan mitra kerja memberikan keuntungan sesuai rencana?
- Apakah struktur manajemen tersedia, dan seberapa baik mereka beroperasi?

➤ **Asumsi:**

- Apakah ada faktor eksternal yang signifikan memberikan efek pada kemajuan operasi?
- Apakah efek tersebut positif atau negatif?

3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

● **Pertanyaan dalam evaluasi:**

- **Impact:** perubahan apa yang dihasilkan oleh kegiatan? Apakah ada perubahan yang tidak diharapkan atau tidak direncanakan?
- **Efektivitas:** apakah tujuan kegiatan tercapai? Apakah keluaran mengarah pada dampak yang diharapkan?
- **Efisiensi:** apakah persediaan tersedia dalam waktu dan kuantitas maupun kualitasnya? Apakah aktivitas dilaksanakan sesuai jadwal dalam anggaran? Apakah keluaran diperoleh secara ekonomis?
- **Keberlanjutan:** apakah keuntungan dapat dijaga untuk beberapa periode yang diharapkan setelah pendampingan selesai?
- **Relevansi:** apakah tujuan kegiatan konsisten dengan kebutuhan?

3. RESULT-BASED MANAGEMENT (RBM)

● Pemilihan Indikator Kinerja

- Indikator harus SMART: **Specific, Measurable, Accurate, Realistic, Timely**.
- Indikator harus dapat memeriksa secara objektif, yang berarti orang yang berbeda yang menggunakan indikator yang sama akan memperoleh ukuran yang sama.
- Indikator outcome menggambarkan populasi target dan tipe keuntungan.
- Indikator outcome meliputi akses kelompok target, kegunaan, dan kepuasan dalam menerima bantuan.

MINGGU 10



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Pengertian Monitoring

- “Monitoring adalah siklus kegiatan yang terdiri atas pengumpulan, peninjauan ulang, pelaporan dan tindakan atas informasi suatu proses yang sedang berlangsung.” (*Mercy, 2005*).
- “Monitoring lebih menekankan pada pemantauan proses pelaksanaan.” (*Departemen Pendidikan Nasional, 2001*).



Tujuan Monitoring

- Monitoring bertujuan mendapatkan **umpan balik** bagi kebutuhan program yang sedang berjalan, dengan mengetahui kebutuhan ini pelaksanaan program akan segera mempersiapkan kebutuhan tersebut. **Kebutuhan bisa berupa biaya, waktu, personel, dan alat.** Pelaksanaan program akan mengetahui berapa biaya yang dibutuhkan, berapa lama waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut. Dengan demikian akan diketahui pula berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan, serta alat apa yang harus disediakan untuk melaksanakan program tersebut.



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



- Secara lebih terperinci monitoring bertujuan untuk:
 1. Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan;
 2. Memberikan masukan tentang kebutuhan dalam melaksanakan program;
 3. Mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah adanya kegiatan;
 4. Memberikan informasi tentang metode yang tepat untuk melaksanakan kegiatan;
 5. Mendapatkan informasi tentang adanya kesulitan-kesulitan dan hambatan-hambatan selama kegiatan;
 6. Memberikan umpan balik bagi sistem penilaian program;
 7. Memberikan pernyataan yang bersifat penandaan berupa fakta dan nilai.



Manfaat Monitoring

- Umpan balik program yang didapat dari monitoring akan **dipergunakan dalam perbaikan dan penyesuaian komponen-komponen yang tidak maksimal** dalam pelaksanaan program dan bila memungkinkan **perubahan skenario** dapat dilakukan → mencapai keberhasilan program



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Fungsi Monitoring

Menurut Dunn (1981), monitoring mempunyai empat fungsi, yaitu:

1. Ketaatan (*compliance*)

Monitoring menentukan apakah tindakan administrator, staf, dan semua yang terlibat mengikuti standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

2. Pemeriksaan (*auditing*)

Monitoring menetapkan apakah sumber dan layanan yang diperuntukkan bagi pihak tertentu bagi pihak tertentu (target) telah mencapai mereka.

3. Laporan (*accounting*)

Monitoring menghasilkan informasi yang membantu “menghitung” hasil perubahan sosial dan masyarakat sebagai akibat implementasi kebijaksanaan sesudah periode waktu tertentu.

4. Penjelasan (*explanation*)

Monitoring menghasilkan informasi yang membantu menjelaskan bagaimana akibat kebijaksanaan dan mengapa antara perencanaan dan pelaksanaannya tidak cocok.



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



MINGGU 11



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



Prinsip Monitoring

Adapun prinsip-prinsip monitoring sebagai berikut:

- 1) Monitoring harus dilakukan secara terus-menerus
- 2) Monitoring harus menjadi umpan terhadap perbaikan kegiatan program organisasi
- 3) Monitoring harus memberi manfaat baik terhadap organisasi maupun terhadap pengguna produk atau layanan.
- 4) Monitoring harus dapat memotifasi staf dan sumber daya lainnya untuk berprestasi
- 5) Monitoring harus berorientasi pada peraturan yang berlaku
- 6) Monitoring harus obyektif
- 7) Monitoring harus berorientasi pada tujuan program.



Pengertian Evaluasi

- Evaluasi berhubungan dengan hasil informasi tentang nilai serta memberikan gambaran tentang manfaat suatu kebijakan. Istilah evaluasi ini berdekatan dengan penafsiran, pemberian angka dan penilaian. Evaluasi dapat menjawab pertanyaan “Apa perbedaan yang dibuat”. (William N Dunn, 2000).
- Evaluasi adalah sebagai suatu tindakan pengambilan keputusan untuk menilai suatu objek, keadaan, peristiwa atau kegiatan tertentu yang sedang diamati. (Hornby dan Parnwell)
- Evaluasi adalah proses pengambilan keputusan melalui kegiatan membanding-bandingkan hasil pengamatan terhadap suatu obyek. (Soumelis, 1983)



Tujuan Evaluasi

- Evaluasi bertujuan memperoleh informasi yang tepat sebagai **bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan** tentang perencanaan program, keputusan tentang komponen input pada program, implementasi program yang mengarah kepada kegiatan dan **keputusan tentang output menyangkut hasil dan dampak** dari program kegiatan.



Manfaat Evaluasi

- Evaluasi menurut Moh. Rifai (1986) sebagai kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari kegiatan monitoring memiliki fungsi sebagai berikut:
 - a. Evaluasi sebagai pengukur kemajuan;
 - b. Evaluasi sebagai alat perencanaan;
 - c. Evaluasi sebagai alat perbaikan.



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



MINGGU 12



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

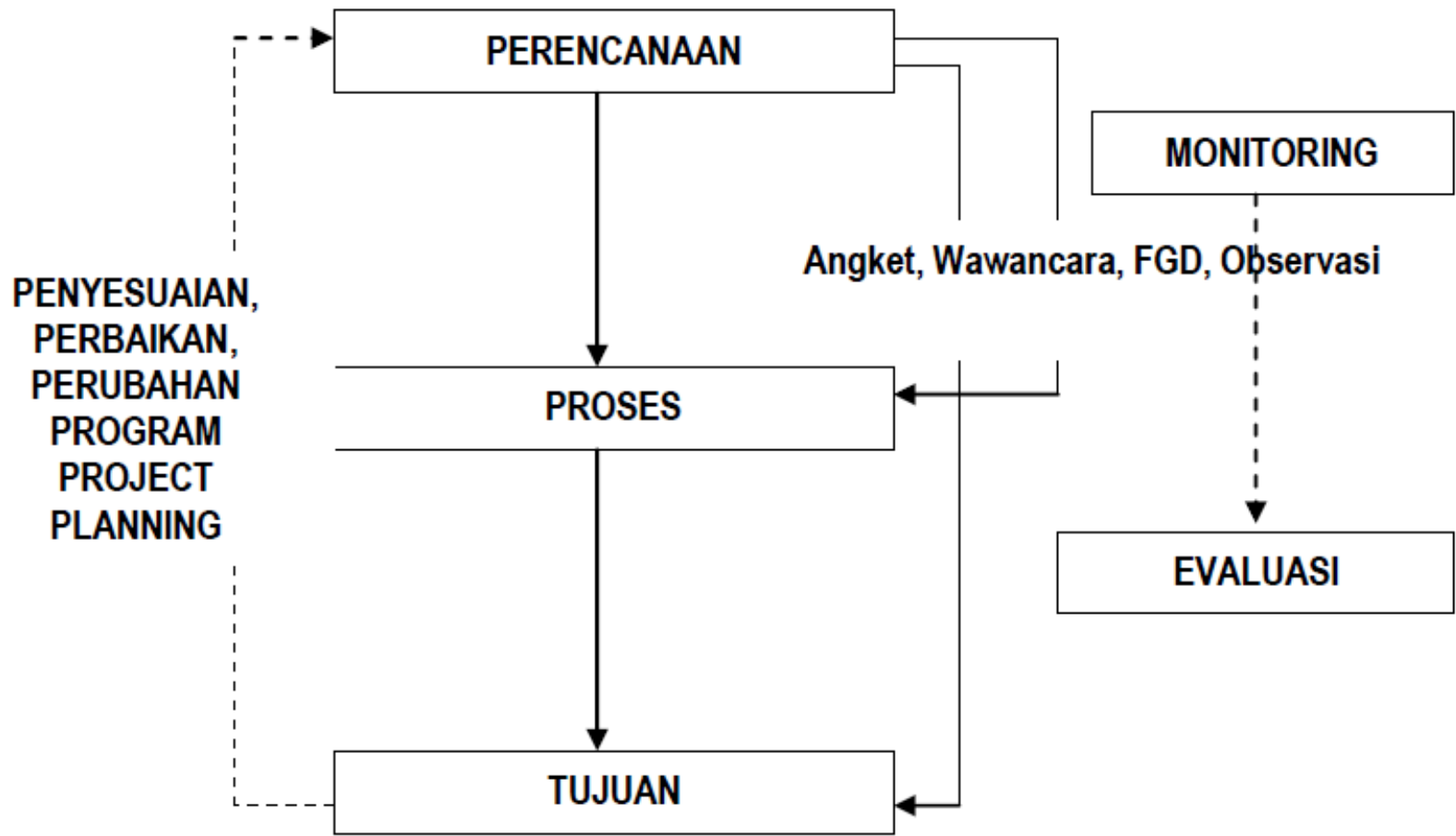
Muda mendunia
www.umy.ac.id



Prinsip Evaluasi

- Nanang Fattah (1996) menjelaskan ada 6 prinsip, yakni:
 - 1) Prinsip berkesinambungan, artinya dilakukan secara berlanjut.
 - 2) Prinsip menyeluruh, artinya keseluruhan aspek dan komponen program harus dievaluasi
 - 3) Prinsip obyektif, artinya pelaksanaannya bebas dari kepentingan pribadi.
 - 4) Prinsip sah, yaitu mengandung konsistensi yang benar-benar mengukur yang seharusnya diukur.





Gambar proses monitoring dan evaluasi





**Sistem Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (SAKIP)**

LANDASAN HUKUM

- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014
- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

- Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014
- Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

- Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015
- Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

67



LANDASAN HUKUM



Perpres. 29 Tahun 2014 Tentang SAKIP

1

Setiap entitas akuntabilitas kinerja **wajib** menyelenggarakan SAKIP secara **berjenjang**, dengan tingkatan:

- Entitas akuntabilitas **kinerja Satuan Kerja**
- Entitas akuntabilitas **kinerja Unit Organisasi**
- Entitas akuntabilitas **K/L**

Setiap entitas akan **dinilai melalui seperangkat indikator dan parameter**.

- indikator dan parameter tersebut baru **berlaku untuk entitas K/L dan Es I**
- perlu **dilakukan penyesuaian** terhadap komponen **penilaian**

Permen. PAN dan RB No. 12/2015 tentang Evaluasi Implementasi SAKIP

2



MINGGU 13



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



PERATURAN TENTANG SAKIP
PERPRES No 29 2014 Tentang SAKIP
Permen PAN-RB no 53 2014 ttg PK dan SKP
Permen PAB-RB no 12 2015 Pedoman Evaluasi Implementasi SAKIP



**EVALUASI
KINERJA**

**PERENCANAAN
KINERJA**



**PELAPORAN
KINERJA**

SAKIP

**PERJANJIAN
KINERJA**



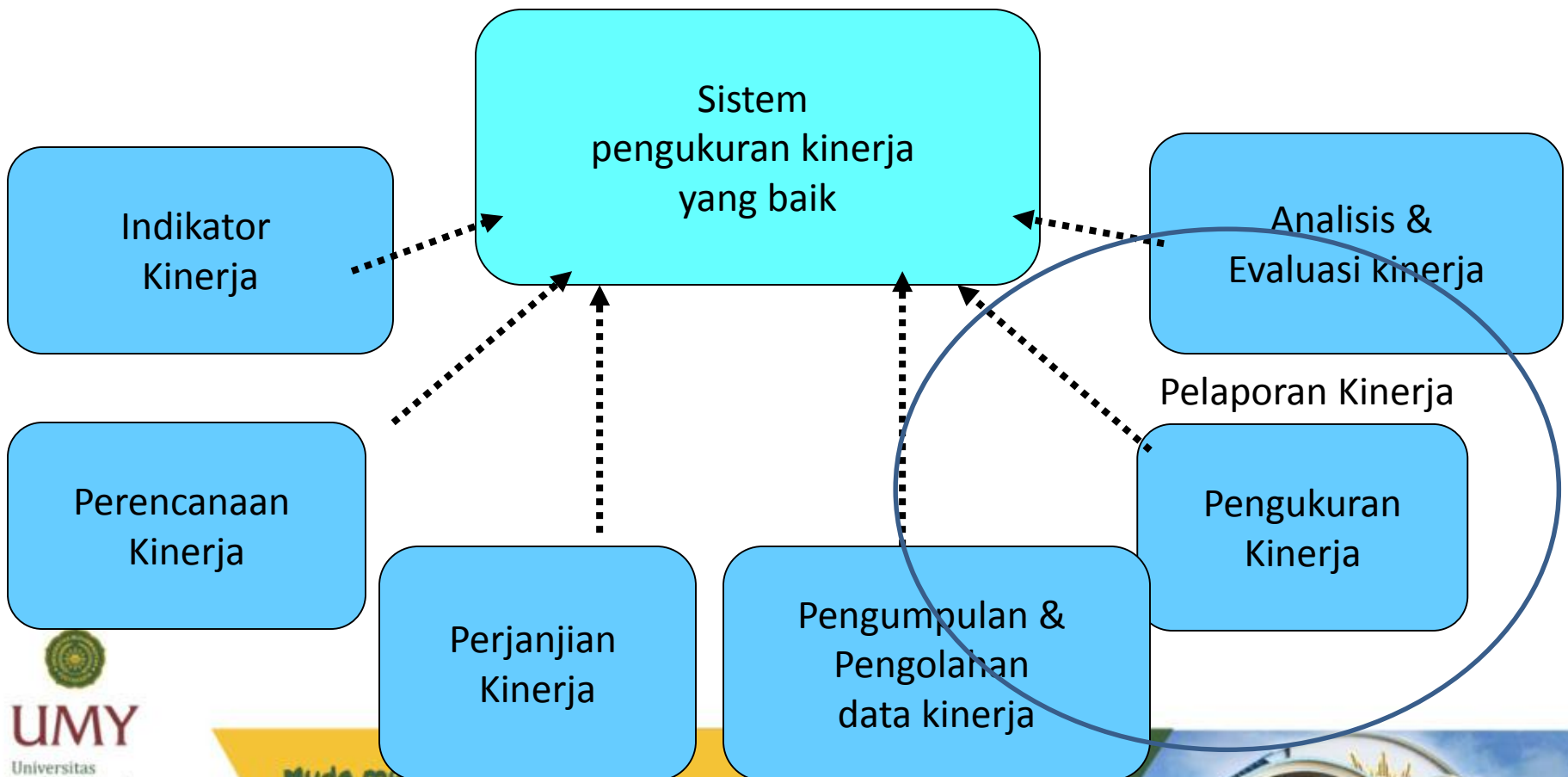
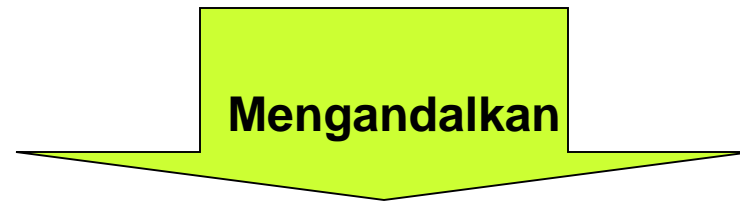
**PENGUKURAN
KINERJA**



SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)



Monitoring & Evaluasi Kinerja



TUJUAN PENERAPAN SAKIP

Perencanaan lebih berorientasi kinerja dengan skenario evaluasi keberhasilan.

Pelaporan lebih berorientasi pada hasil dan sesuai tanggung jawab pada tingkatan unit pelapor.

Menyelaraskan dan pengintegrasian manajemen keuangan dan manajemen kinerja (penganggaran berbasis kinerja).

Mendorong pimpinan melakukan monitoring dan pengendalian.

73



MINGGU 14



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id





BAGIAN

1

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

75



HIRARKI RENCANA STRATEGIS



BAGIAN

2

PERJANJIAN KINERJA (PK)



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



PERJANJIAN KINERJA

- Merupakan pernyataan komitmen yang
- Merupakan pernyataan komitmen yang mereprese-
mentasikan tekad dan janji untuk
mencapai kinerja yang jelas dan terukur
dalam waktu satu tahun





PERJANJIAN KINERJA

Komitmen atau kesepakatan antara yang memberi dan menerima amanah

**kinerja terukur
tertentu**

berdasarkan tugas,
fungsi dan wewenang
serta sumber daya
yang tersedia.

**tidak dibatasi
pada kinerja
yang dihasilkan
atas kegiatan
tahun
bersangkutan**

**mencakup
outcome yang
dihasilkan dari
kegiatan tahun-
tahun sebelumnya**

**Perjanjian
Kinerja**



PK harus dapat menunjukkan **keberhasilan atau kegagalan** organisasi

Tujuan Penyusunan PK

Sebagai **wujud nyata komitmen** antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur

01

Menciptakan **tolok ukur kinerja** sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;

02

Sebagai **dasar penilaian** keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;

03



Tujuan Penyusunan PK

Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan **monitoring, evaluasi dan supervisi** atas perkembangan/ kemajuan kinerja penerima amanah;

04

Sebagai dasar dalam **penetapan sasaran kinerja pegawai**

05



Revisi dan Perubahan Perjanjian Kinerja

01

Terjadi pergantian
atau **mutasi pejabat**

02

Perubahan dalam
strategi yang
mempengaruhi
pencapaian tujuan dan
sasaran (perubahan
program, kegiatan dan
alokasi anggaran);

03

Perubahan **prioritas**
atau asumsi yang
berakibat secara
signifikan dalam
proses pencapaian
tujuan dan sasaran.



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



MINGGU 15



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



INDIKATOR KINERJA

**MERUPAKAN UKURAN KEBERHASILAN
SUATU TUJUAN DAN SASARAN
STRATEGIS INSTANSI PEMERINTAH**

Kriteria

Spesifik

Dapat dicapai

Relevan

Menggambarkan sesuatu yang diukur

Dapat dikuantifikasi dan diukur



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



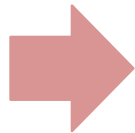
FOKUS INDIKATOR KINERJA

Kementerian



Menggunakan indikator hasil (*outcome*) sesuai kewenangan, tugas dan fungsi

Unit Utama



Menggunakan indikator hasil (*outcome*)

Eselon II



Menggunakan indikator keluaran (*output*) dan atau hasil (*outcome*)





BAGIAN

3

PENGUKURAN KINERJA



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id



PENGUKURAN KINERJA

Setiap unit organisasi harus memiliki Indikator Kinerja dan dapat diukur kinerjanya.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat keberhasilan / kegagalan kinerja yang diperjanjikan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja, hasil pengukuran kinerja merupakan sumber data kinerja yang digunakan dalam penyusunan **laporan kinerja**.





BAGIAN

4

PENGELOLAAN DATA KINERJA



PENGGELOLAAN DATA KINERJA

Pengelolaan data kinerja dilakukan dalam rangka pemantauan dan pengendalian pencapaian kinerja atas target yang ditetapkan

Pengelolaan data kinerja dilakukan oleh Unit Utama, PTN dan Eselon II dengan cara mencatat, mengolah, dan melaporkan data kinerja

3

Pelaporan data kinerja secara periodik setiap triwulan dan tahunan, dilakukan melalui Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi (SIMonev)



MINGGU 16



UMY

Universitas
Muhammadiyah
Yogyakarta

Muda mendunia
www.umy.ac.id





BAGIAN

5

PELAPORAN KINERJA



OUTLINE

Executive Summary (Ikhtisar Eksekutif)

- Menyajikan ringkasan pencapaian kinerja organisasi

Bab I Pendahuluan

- Menguraikan gambaran umum organisasi, penekanan pada aspek strategis organisasi serta permasalahan yang dihadapi organisasi

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

- Menguraikan ringkasan/ikhtisar perencanaan kinerja (Renstra) dan perjanjian kinerja (dokumen perjanjian kinerja) tahun yang bersangkutan

Bab III Akuntabilitas Kinerja

- Diuraikan pencapaian sasaran-sasaran organisasi pelapor, dengan pengungkapan dan penyajian dari hasil **pengukuran dan analisis capaian kinerja**

Bab IV Penutup

- Diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah dimasa mendatang untuk meningkatkan kinerjanya

Lampiran-lampiran

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Capaian Kinerja Organisasi

Mendefinisikan alasan/urgensi penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) / Indikator Kinerja sebagai indikator kinerja Sasaran Strategis yang harus ditingkatkan

Membandingkan antara target dengan realisasi

Membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Membandingkan capaian kinerja sampai tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

Data pendukung → foto, grafik, gambar, tabel, dan pendukung lainnya.

Realisasi Anggaran

Menguraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja



LAMPIR AN

Perjanjian Kinerja (PK) yang ditanda tangani

