

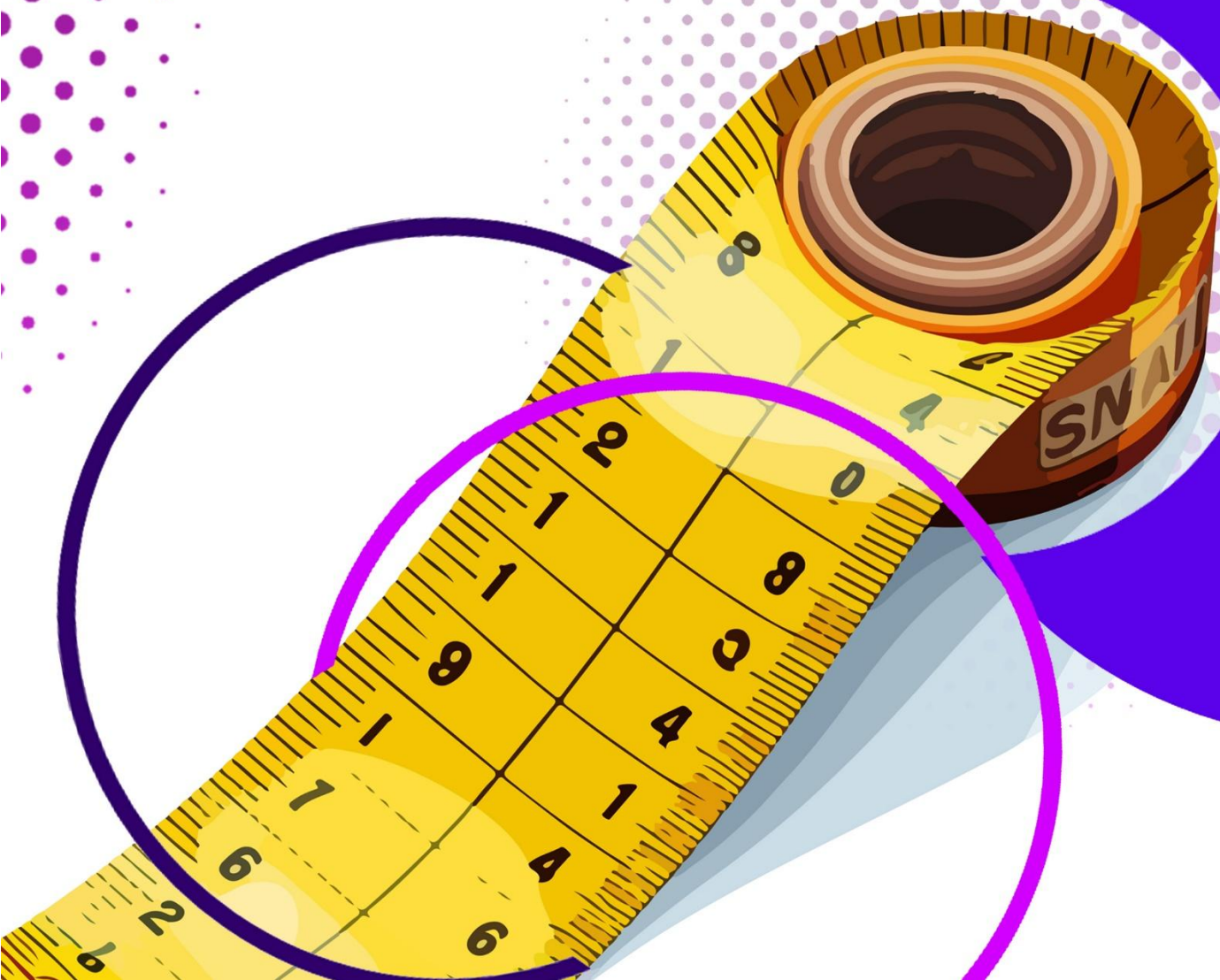


**DIKTISAINTEK
BERDAMPAK**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS, DAN TEKNOLOGI
REPUBLIK INDONESIA

Pedoman Penyusunan Pengukuran Kinerja





Pedoman Penyusunan

Pengukuran Kinerja

Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi

2025



Hak Cipta © Biro Perencanaan dan Kerja Sama
Edisi November 2025

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

Pembina

Togar Mangihut Simatupang, Sekretaris Jenderal

Penanggung Jawab

Agus Sunarya Sulaeman, Pelaksana Tugas Kepala Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Tim Penyusun

Ketua

Firman Hidayat, Kepala Bagian Evaluasi dan Kerja Sama

Sekretaris

Sukrimal, Kepala Subbagian Tata Usaha

Anggota

- 1 **Muhammad Antoni Fauzi**, Analis Anggaran Ahli Muda
- 2 **Julianto Manurung**, Analis Anggaran Ahli Pertama
- 3 **Try Ardhi Sasmita**, Perencana Ahli Pertama
- 4 **Rimba Purnama**, Analis Kebijakan Ahli Pertama
- 5 **Ricky Eka Saputra**, Pengolah Data dan Informasi
- 6 **Risal Rasyid**, Penelaah Teknis Kebijakan

Tata Letak dan Desain Sampul

Tim Biro Perencanaan dan Kerja Sama

Jakarta – Biro Perencanaan dan Kerja Sama – November 2025

v + 11 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 DIKTI 126

Pos Elektronik: rorenkerma@kemdiktisaintek.go.id



**DIKTISAINTEK
BERDAMPAK**



Pedoman Penyusunan

Pengukuran Kinerja

Kata Pengantar

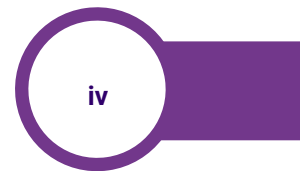
Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan karunia-Nya, "Pedoman Pengukuran Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi" telah berhasil diselesaikan dengan baik. Dalam kerangka implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pengukuran kinerja memegang peranan yang krusial. Pengukuran kinerja bukan hanya sekadar proses administratif untuk memenuhi kewajiban pelaporan, melainkan sebuah instrumen strategis untuk memastikan bahwa setiap sumber daya yang dialokasikan memberikan dampak dan hasil yang optimal bagi kemajuan pendidikan tinggi, sains, dan teknologi di Indonesia.

Berangkat dari prinsip tersebut, pedoman ini disusun untuk memberikan acuan yang terstandar, objektif, dan komprehensif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan kementerian. Pedoman ini menjabarkan metodologi, tata cara, dan indikator kunci dalam mengukur pencapaian kinerja, mulai dari level individu, unit kerja, hingga level organisasi.

Kami sampaikan apresiasi yang tulus kepada tim penyusun dan semua pihak yang telah berkontribusi dengan pemikiran dan tenaganya. Kami terbuka terhadap segala masukan dan saran untuk penyempurnaan pedoman ini di masa mendatang, agar senantiasa relevan dengan tantangan dan dinamika organisasi. Semoga pedoman ini dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai kompas dalam memantau, mengevaluasi, dan mengakselerasi pencapaian visi dan misi Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi.

Jakarta, November 2025
Plt. Kepala Biro Perencanaan
dan Kerja Sama

Agus Sunarya Sulaeman



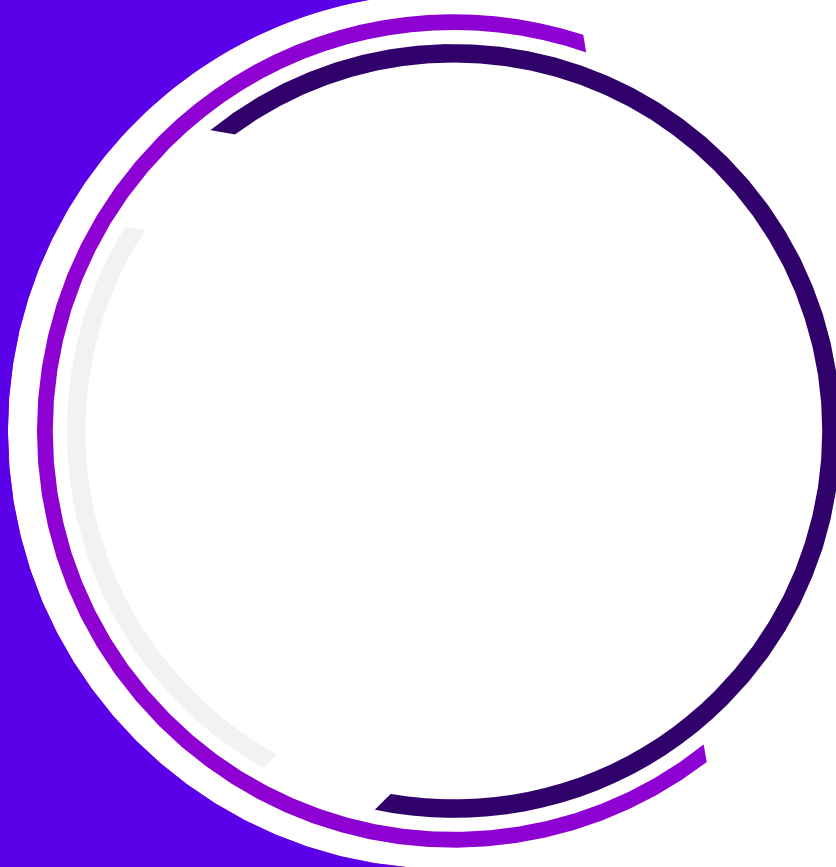
Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	iv
BAB I Pendahuluan.....	1
A Gambaran Umum	2
B Dasar Hukum	2
C Manfaat Pengukuran Kinerja	3
D Maksud dan Tujuan	3
BAB II Pengukuran.....	4
A Pengertian Pengukuran Kinerja	5
B Prinsip Pengukuran Kinerja	5
C Tingkatan Pengukuran Kinerja	5
D Langkah-Langkah Pengukuran Kinerja.....	7
E Tata Cara Melakukan Pengukuran Kinerja	7
BAB III Penutup	9



BAB I

Pendahuluan



A Gambaran Umum

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pada komponen Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%, yang dinilai/dievaluasi meliputi:

- 1 pengukuran kinerja telah dilakukan;
- 2 pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;
- 3 pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan pengukuran kinerja harus didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan. Validitas hasil pengukuran kinerja akan semakin baik dengan adanya standar baku pengukuran indikator kinerja yang tepat, sehingga dapat melihat efektivitas dan efisiensi pencapaian *output* dan *outcome* yang dihasilkan dari suatu program/kegiatan. Standar baku tersebut mencakup teknis dan metode pengukuran kinerja, cara pengukuran dan waktu pengukuran serta sumber data yang akurat, dengan memanfaatkan instrumen berbasis sistem elektronik (aplikasi SPEKTA).

Hasil dari pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau sasaran strategis/sasaran program/sasaran kegiatan yang telah ditetapkan, dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi unit kerja.

B Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan pengukuran kinerja ini adalah sebagai 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 penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3 Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

C Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat dari dilakukannya pengukuran kinerja ini adalah sebagai:

- 1 Menunjukkan kinerja yang telah dicapai melalui upaya-upaya (kebijakan, program, kegiatan) yang telah dilakukan;
- 2 Dasar peningkatan kinerja yang direncanakan untuk tahun berikutnya;
- 3 Menjadi (salah satu) dasar pengambilan keputusan;
- 4 Sebagai alat komunikasi baik internal maupun eksternal;
- 5 Untuk mengidentifikasi kepuasan pemanfaatan pelayanan kepada *stakeholders*.

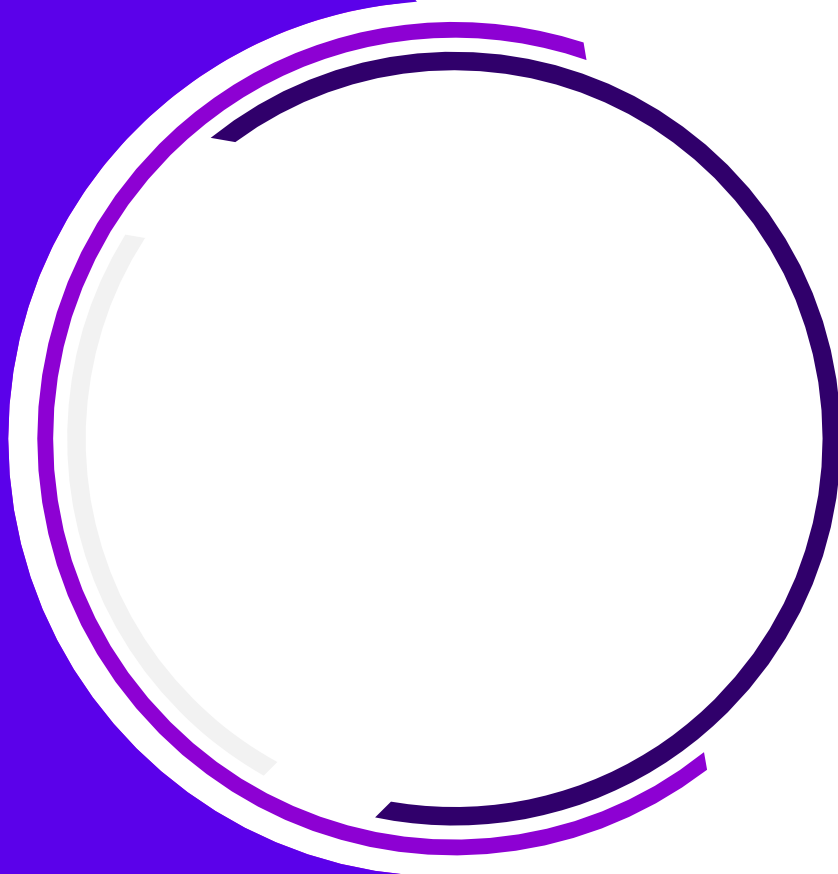
D Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari panduan pengukuran kinerja ini adalah sebagai:

- 1 Langkah aksi penyempurnaan dokumen AKIP Kemdiktisaintek;
- 2 Pembangunan sistem pengukuran kinerja di lingkungan Kemdiktisaintek;
- 3 Sebagai panduan/pedoman unit kerja di lingkungan Kemdiktisaintek, dalam rangka pelaksanaan pengukuran dan Pelaporan kinerja secara berkala;
- 4 Peningkatan kinerja unit kerja dan penyamaan persepsi pengukuran kinerja.

BAB II

Pengukuran



A Pengertian Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja.

B Prinsip Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) kinerja yang diperjanjikan, yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi unit kerja. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya informasi kinerja yang lengkap, unit kerja dapat membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan, dan meningkatkan kinerja.

Dalam melakukan pengukuran kinerja, hal penting yang harus dilakukan adalah:

- 1 Pengumpulan data kinerja dilakukan untuk mendapatkan data yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan kinerja unit kerja. Untuk itu perlu dibangun mekanisme pengumpulan data kinerja di setiap unit kerja yang mampu mengintegrasikan data kinerja dari unit-unit yang bertanggungjawab dalam pencapaian kinerja;
- 2 Pengukuran kinerja dilakukan terhadap target-target kinerja yang telah diperjanjikan oleh pimpinan unit kerja;
- 3 Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang sudah ditetapkan. Hasil pengukuran kinerja merupakan sumber data kinerja yang akan digunakan dalam penyusunan laporan kinerja.



C Tingkatan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan pada tingkat:

1 Kementerian

Pengukuran kinerja kementerian mencakup *impact* atau *outcome* yang terdapat dalam perjanjian kinerja dan capaian kinerja strategis lainnya. Pengukuran kinerja dilakukan secara periodik oleh Sekretariat Jenderal dengan menggunakan data dari Unit Eselon I terkait.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, dengan memanfaatkan instrumen berbasis sistem elektronik (aplikasi SPEKTA).

Metode pengukuran kinerja pada tingkat kementerian dilakukan dengan cara:

- a Membandingkan capaian kinerja dengan target tahun berjalan;
- b Membandingkan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya; dan
- c Membandingkan capaian kinerja tahun berjalan dengan target renstra tahun berjalan.

2 Unit Eselon I

Ukuran keberhasilan kinerja unit eselon I dalam menjalankan program diukur kinerjanya dalam bentuk *outcome*, yang merupakan hasil dari berfungsinya *output* yang dihasilkan oleh unit satuan kerja. Pengukuran kinerja unit eselon I dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pengukuran ini dilakukan oleh unit kerja yang membidangi evaluasi dan pelaporan di masing-masing unit eselon I, dengan memanfaatkan instrumen berbasis sistem elektronik (aplikasi SPEKTA).

3 Unit Eselon II/UPT

Ukuran keberhasilan unit eselon II/UPT dalam menjalankan kegiatan diukur capaian kinerjanya pada level *output* dan *output* penting (hasil/*outcome*). Pengukuran capaian kinerja dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pengukuran kinerja ini dilakukan oleh bagian yang membidangi evaluasi dan pelaporan di masing-masing Unit Kerja, dengan memanfaatkan instrumen berbasis sistem elektronik (aplikasi SPEKTA).

4 Perguruan Tinggi Negeri/Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

Ukuran keberhasilan kinerja Perguruan Tinggi Negeri/Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dalam menjalankan kegiatan diukur kinerjanya dalam bentuk *outcome*, yang merupakan hasil dari berfungsinya *output-output* yang dihasilkan oleh Perguruan Tinggi Negeri/Lembaga



Layanan Pendidikan Tinggi. Pengukuran kinerja Perguruan Tinggi Negeri/Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi dilaksanakan secara periodik (bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pengukuran ini dilakukan oleh biro/bagian yang membidangi evaluasi dan pelaporan di Perguruan Tinggi Negeri/Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, dengan memanfaatkan instrumen berbasis sistem elektronik (aplikasi SPEKTA).

D Langkah-Langkah Pengukuran Kinerja

Dalam melakukan pengukuran kinerja, perlu memperhatikan Langkah-langkah sebagai berikut:

- 1 Menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja;
- 2 Membandingkan realisasi dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja;
- 3 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis.

E Tata Cara Melakukan Pengukuran Kinerja

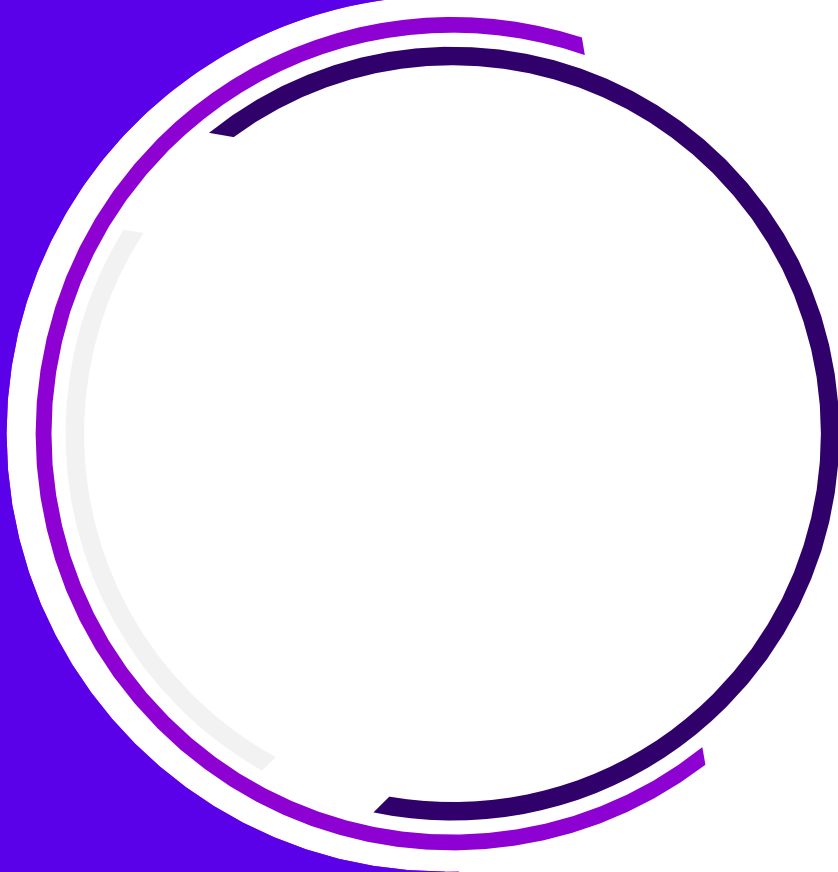
Hal-hal yang harus diperhatikan sebelum dan saat melakukan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1 Pastikan status pada progres penyusunan Rencana Aksi “Renaksi Telah ditandatangani” (Proses Renaksi telah selesai);
- 2 Pastikan data yang telah terinput pada rencana aksi sudah sesuai, jika belum dan perlu perbaiki silakan hubungi pihak Biro Perencanaan dan Kerja Sama;
- 3 Pastikan unit kerja telah melakukan pengumpulan data kinerja sebelum menginputkan pada data pada aplikasi;
- 4 Memperhatikan linimasa penginputan pengukuran kinerja yang telah ditetapkan;
- 5 Penginputan capaian dilakukan secara triwulan, yakni, realisasi target pada triwulan dimaksud, progres kegiatan/aktivitas yang sudah dilakukan, kendala/permasalahan serta strategi/tindak lanjut;
- 6 Penginputan capaian yang dilakukan pada menu kinerja hanya capaian terhadap Perjanjian Kinerja saja, untuk penginputan capaian RO/Komponen dilakukan pada menu evaluasi;

- 7 Penginputan agar memperhatikan catatan yang tercantum dalam panduan penggunaan aplikasi.

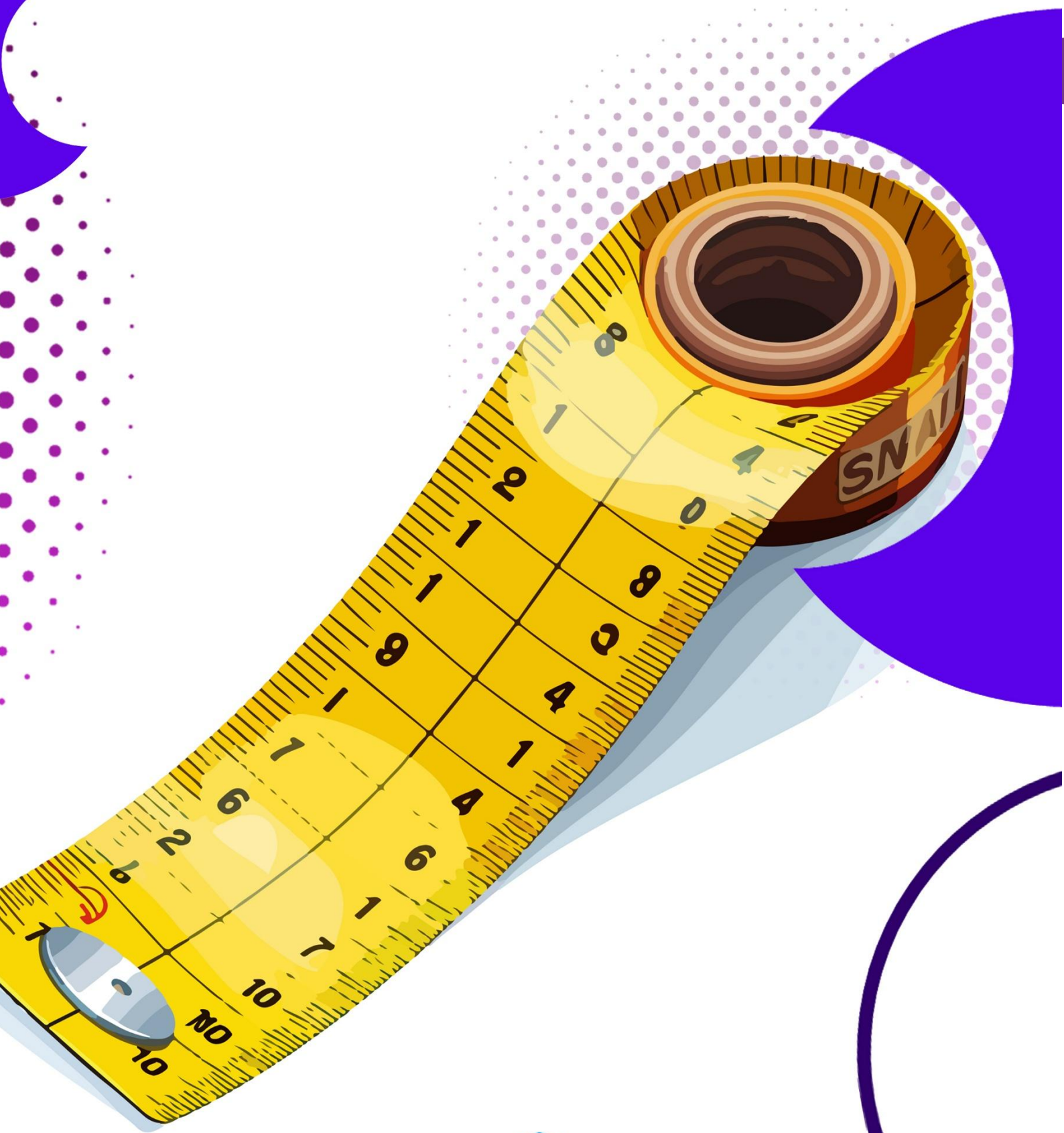
BAB III

Penutup



Biro Perencanaan dan Kerja Sama, Sekretariat Jenderal berperan dalam melakukan koordinasi atas proses penyelenggaraan SAKIP di lingkungan Kemdiktisaintek. Pengukuran Kinerja menjadi salah satu tahapan penting karena berfungsi sebagai dasar penentu nilai SAKIP yang akan diperoleh Kementerian, Unit Eselon I, Unit Eselon II/UPT, Perguruan Tinggi Negeri/Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, di lingkungan Kemdiktisaintek.

Pedoman pengukuran kinerja ini menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam melakukan pengukuran kinerja atas target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pedoman pengukuran kinerja ini diharapkan dapat membantu seluruh unit, sehingga penilaian SAKIP di Kemdiktisaintek lebih berkualitas, transparan, dan akuntabel.



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 DIKTI 126

Pos Elektronik: rorenkerma@kemdiktisaintek.go.id