

Bab 4

Indikator Kinerja

Pengertian Indikator Kinerja

- Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome*.
- Indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- Indikator merupakan alat yang digunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- 1. Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2. Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Manfaat Indikator Kinerja

Secara singkat, manfaat dan sasaran Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

- Memperjelas tentang informasi program.
- Menciptakan kesepakatan untuk menghindari kesalahan interpretasi dan perbedaan pendapat selama pelaksanaan program/kegiatan.
- Membangun dasar bagi pemantauan dan evaluasi.
- Untuk mengenalkan dan memotivasi pelaksana program dalam pencapaian hasil.
- Untuk mengkomunikasikan dan melaporkan hasil yang telah dicapai kepada stakeholders

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- 1. Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2. Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Indikator Kinerja (lanjutan)

- 3. Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4. Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5. Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Syarat-Syarat Indikator Kerja

Syarat-syarat indikator kinerja yang baik adalah SMART yaitu :

- 1. Specific :** Jelas sehingga tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi
- 2. Measureable** (“What gets measured gets managed”): indikator kinerja yang ditetapkan harus mempresentasikan tentang sesuatu dan jelas ukurannya. Kejelasan pengukuran akan menunjukkan dimana dan bagaimana cara mendapatkan datanya.

Syarat-Syarat Indikator Kerja (lanjutan)

- 3. Attributable:** Indikator kinerja yang ditetapkan harus bermanfaat untuk kepentingan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja yang ditetapkan harus merupakan perwujudan dari data/informasi yang memang diperlukan untuk pengambilan keputusan.
- 4. Relevant:** Indikator kinerja harus sesuai dengan ruang lingkup program dan dapat menggambarkan hubungan sebab-akibat antar indikator.
- 5. Timely:** Indikator kinerja yang ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pengambilan keputusan

Jenis-Jenis Indikator Kinerja

- Indikator Input: gambaran mengenai sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan output dan outcome (kuantitas, kualitas, dan kehematan)
- Indikator Process: gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar)
- Indikator Output: gambaran mengenai output dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas, dan efisiensi)

Jenis-Jenis Indikator Kinerja

- Indikator Outcome: gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan (peningkatan kuantitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas, perubahan perilaku, peningkatan efektivitas, dan peningkatan pendapatan)
- Indikator Dampak: gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator outcome pada tingkat yang lebih tinggi hingga ultimate.

Tipe Indikator Kinerja

- Kualitatif: menggunakan skala (misal: baik, cukup, kurang)
- Kuantitatif absolut: menggunakan angka absolut (misal: 30 orang, 80 unit)
- Persentase: menggunakan perbandingan angka absolut dari yg diukur dg populasinya (misal: 50%, 100%)
- Rasio: membandingkan angka absolut dengan angka absolut lain yang terkait (misal: rasio jumlah guru dibandingkan jumlah murid)

Tipe Indikator Kinerja

- Rata-rata: angka rata-rata dari suatu populasi atau total kejadian (misal: rata-rata biaya pelatihan per peserta dalam suatu diklat)
- Indeks: angka patokan dari beberapa variabel kejadian berdasarkan suatu rumus tertentu (misal: indeks harga saham, indeks pembangunan manusia)

Kesimpulan :

- Secara sederhana, indikator kinerja adalah uraian yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Indikator menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuannya telah tercapai. Indikator biasanya merupakan ukuran kuantitatif, tetapi bisa juga berupa pengamatan kualitatif.