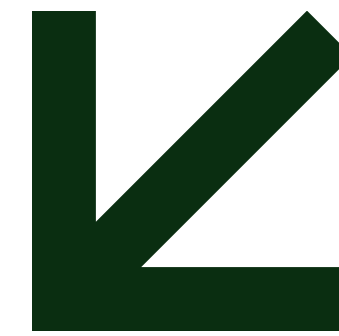


Penyusunan

# Cascading Kinerja



oleh :  
Duwi Astuti



*Balai Besar Laboratorium  
Kesehatan Lingkungan*

# Konsep Cascading

- Cascading kinerja adalah proses penurunan sasaran strategis ke level organisasi lebih rendah
- Menghubungkan perencanaan strategis dengan pelaksanaan operasional
- Menjamin setiap unit berkontribusi terhadap tujuan organisasi



# Manfaat Cascading

- 01** Menyelaraskan tujuan strategis di semua tingkatan
- 02** Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja
- 03** Mempermudah pengukuran kinerja dan akuntabilitas
- 04** Mempercepat implementasi kebijakan publik
- 05** Meningkatkan kinerja individu dan organisasi
- 06** Mendorong transparansi dan akuntabilitas publik





# Struktur Cascading



## Kementerian → Sasaran Strategis

Hasil akhir yang ingin dicapai organisasi dalam jangka menengah/panjang, biasanya berupa outcome atau dampak bagi masyarakat



## Eselon I → Program

Upaya utama atau kerangka besar yang dirancang untuk mencapai sasaran strategis



## UPT → Kegiatan (IKK)

Bentuk implementasi program di tingkat UPT yang menghasilkan output nyata



## Sub Kegiatan → Output

Rincian aktivitas teknis yang dilakukan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan



## Individu (SKP) → Kinerja pegawai

Ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan setiap level kinerja secara terukur



# PRINSIP PERUMUSAN CASCADING

## Spesifik dan Terukur

Setiap indikator yang diturunkan dalam cascading harus jelas, spesifik, dan memiliki ukuran keberhasilan yang dapat dievaluasi



STEP 01

## Fokus pada Hasil (*Outcome-Oriented*)

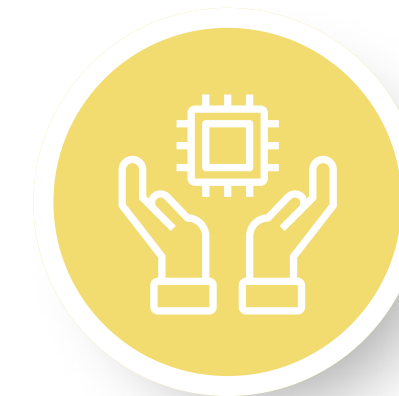
Setiap tingkatan harus memiliki tanggung jawab yang jelas terkait indikator kinerja yang dicascade, sehingga bisa dievaluasi



STEP 04

## Penguatan Koordinasi dan Komunikasi

Cascading harus didukung dengan komunikasi yang baik antar instansi dan tingkatan agar tidak terjadi kesenjangan informasi atau miskomunikasi.



STEP 05

## Keselarasan Strategis (*Strategic Alignment*)

Cascading harus memastikan bahwa tujuan, sasaran, dan indikator kinerja di setiap tingkatan



STEP 02

## Hierarki yang Jelas

Struktur cascading harus mengikuti hierarki dari paling atas sampai unit kerja di lapangan, agar tidak terjadi tumpang tindih peran



STEP 03

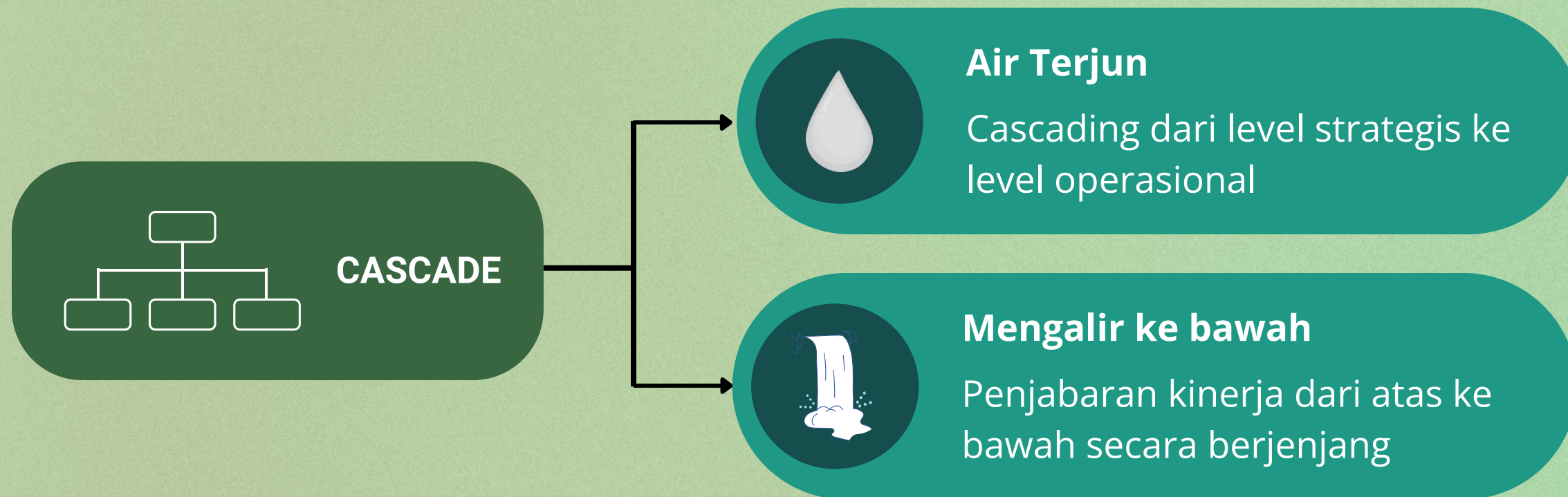
## Akuntabilitas dan Tanggung Jawab

Setiap tingkatan harus memiliki tanggung jawab yang jelas terkait indikator kinerja yang dicascade, sehingga bisa dievaluasi dengan transparan



STEP 06

# PENYUSUNAN CASCADING



## LOGICAL FRAME WORK

**Perencanaan**

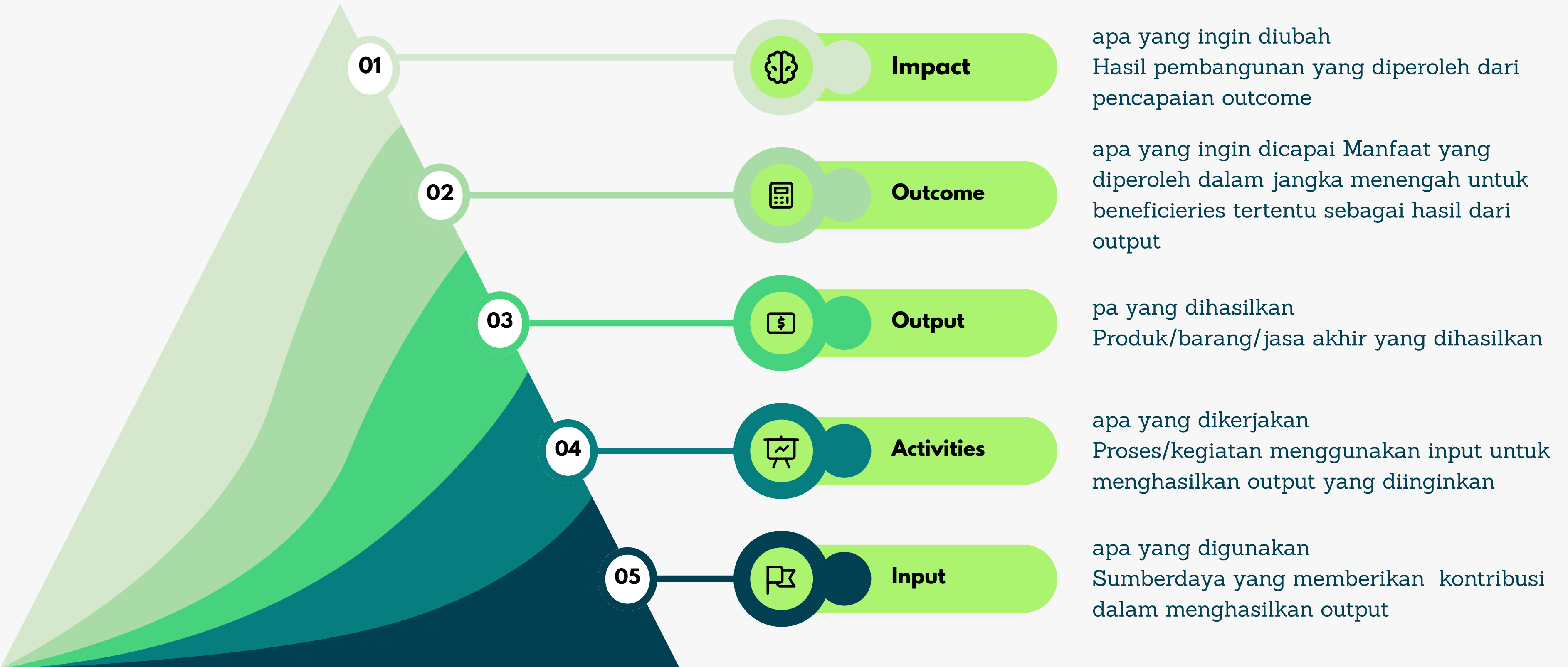
**Apa yang mengalir???**

- Kerangka berpikirnya
- Indikator kinerjanya



# Kerangka Logis

Konsep pohon kinerja dan cascading sama-sama mengadopsi dan berdasarkan teori logic model atau kerangka logis yang merupakan salah satu pendekatan perencanaan yang sering digunakan



# LANGKAH-LANGKAH MENDISTRIBUSI POHON KINERJA KE SETIAP JABATAN

## Kinerja strategis Kementerian/Lembaga

sebagai ukuran kinerja  
tingkat nasional (IKU  
Kementerian)



01

## Kinerja strategis unit eselon I

sebagai ukuran kinerja  
program yang menjadi  
acuan bagi UPT



02

## Kinerja taktis (*intermediate outcome*) UPT

sebagai ukuran kinerja satker  
dalam mendukung program  
pusat



03

## Kinerja operasional (*output*) UPT

sebagai ukuran kinerja  
kegiatan dan layanan (IKK)



04

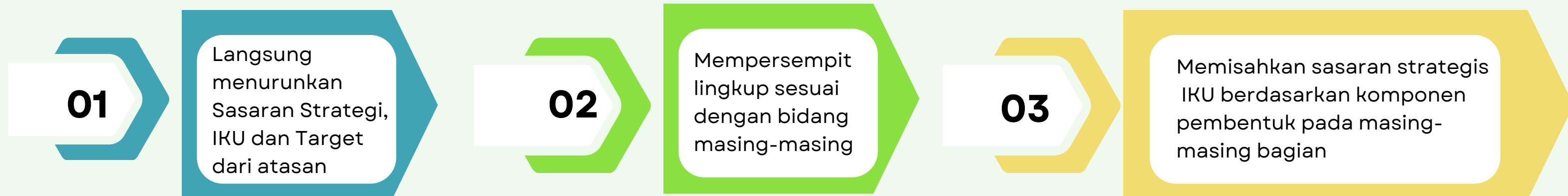
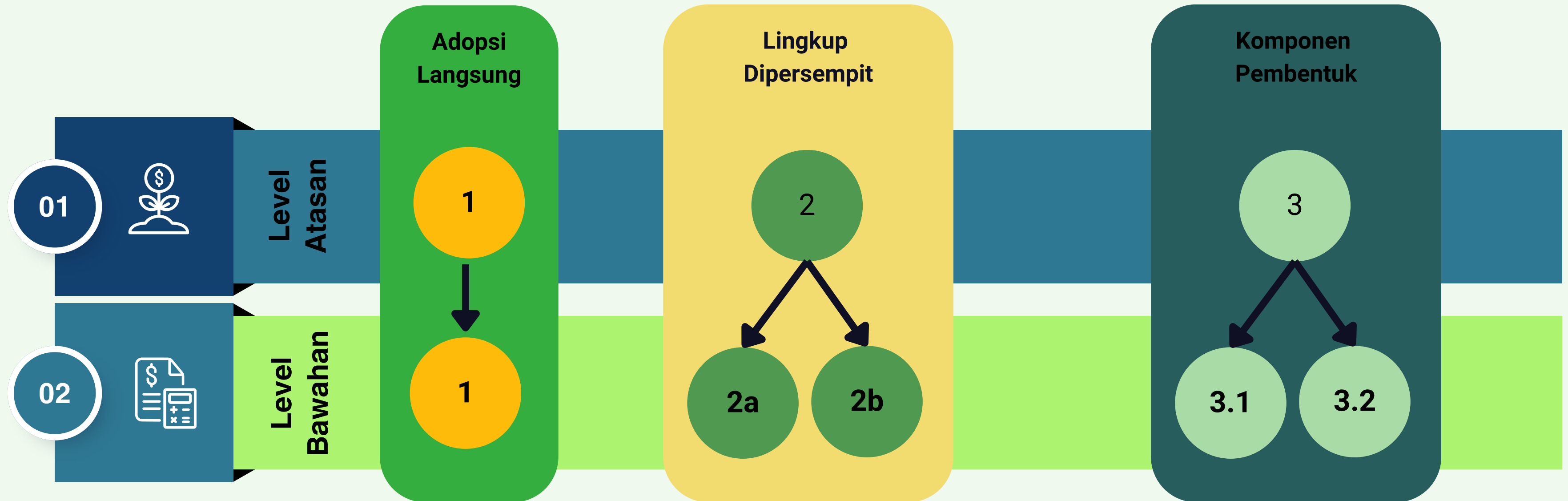
## Kinerja individu (SKP pegawai/jabatan fungsional)

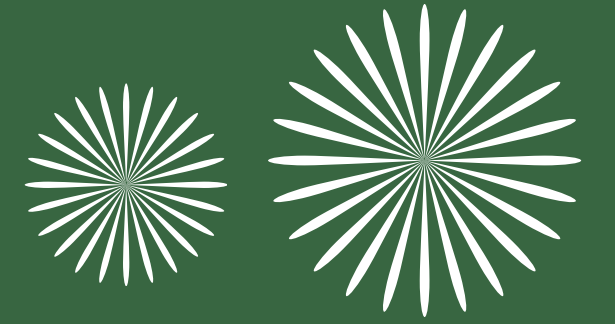
sebagai kontribusi  
langsung pegawai  
terhadap output dan  
outcome



05

# Metode Penyusunan Cascading





**Terima Kasih**