

PERATURAN PAA

N/O : PER/20/MENPAN/11/2008



Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama

(PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
NOMOR : PER/20/M.PAN/11/2008)

2008

KEMENTERIAN NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
Tim Reformasi Birokrasi Nasional



Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama



PERATURAN **MENTERI** NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA

NOMOR : PEW **20** | **M.PAN** 1111 **2008**

TENTANG
PEDOMAN PENYUSUNAN **INDIKATOR KINERJA UTAMA**
MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah maka dipandang perlu menyusun Indikator Kinerja Utama.
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan suatu pedoman penyusunan Indikator Kinerja Utama.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851).
2. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025
5. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008.
6. Peraturan presiden Nomor 10 Tahun 2005 Tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2008.

7. Keputusan Presiden Nomor 103 tahun 2001 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005
8. Peraturan presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
9. Keputusan Presiden Nomor 187/M Tahun 2004 Sebagaimana diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 311P Tahun 2007 Tentang Membentuk dan Mengangkat Menteri Negara kabinet Indonesia Bersatu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : **PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA.**
- KESATU : Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah untuk menyusun Indikator Kinerja utama dilingkungan instansi masing-masing.
- KEDUA : Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum pada lampiran, merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- KETIGA : Hal-hal yang belum jelas dalam Pedoman ini dapat dikonsultasikan lebih lanjut dengan Tim kerja Reformasi Birokrasi.
- KEEMPAT : Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan : di Jakarta
Pada Tanggal : 26 Nopember 2008

**Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara**



Taufiq Effendi

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	_____	
BAB 1 PENDAHULUAN	_____	1
A. Latar Belakang	_____	3
B. Maksud dan Tujuan Petunjuk Pelaksanaan	_____	6
C. Sistematika Pembahasan	_____	6
BAB 2 PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA	_____	9
A. Pengertian Indikator Kinerja	_____	11
B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja	_____	14
C. Tipe dan Jenis Indikator Kinerja	_____	18
D. Penggunaan Indikator Kinerja	_____	19
BAB 3 PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	_____	21
A. Pengertian Indikator Kinerja Utama	_____	23
B. Tujuan Penggunaan Indikator Kinerja Utama	_____	23
C. Langkah-langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama	_____	25
D. Pelibatan Stakeholders	_____	30
E. Penerapan Indikator Kinerja Utama	_____	36
BAB 4 PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	_____	39
A. Penerapan Awal dalam Pengukuran Kinerja	_____	41
B. Reviu dan Pengembangan IKU bagi Organisasi	_____	42
DAFTAR PUSTAKA	_____	44
LAMPIRAN	_____	45
1. Seperangkat Contoh IKU		
2. Lembar Kerja Penyusunan IKU		
3. Contoh Keputusan Penetapan IKU		

7. Keputusan Presiden Nomor 103 tahun 2001 **Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen** sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2005
8. Peraturan presiden Nomor 7 Thun 2005 **Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.**
9. Keputusan Presiden Nomor 187/M Tahun 2004 Sebagaimana diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 31/P Tahun 2007 **Tentang Membentuk dan Mengangkat Menteri Negara kabinet Indonesia Bersatu.**

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA.**
- KESATU :** Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah untuk menyusun Indikator Kinerja utama dilingkungan instansi masing-masing.
- KEDUA :** Pedoman Penyusuna Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum pada lampiran, merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- KETIGA :** Hal-hal yang belum jelas dalam Pedoman ini dapat dikonsultasikan lebih lanjut dengan Tim kerja Reformasi Birokrasi.
- KEEMPAT :** Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan : di Jakarta
Pada Tanggal : 26 Nopember 2008

**Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara**



Taufiq Effendi

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI _____	_____
BAB 1 PENDAHULUAN _____	1
A. Latar Belakang _____	3
B. Maksud dan Tujuan Petunjuk Pelaksanaan _____	6
C. Sistematika Pembahasan _____	6
BAB 2 PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA _____	9
A. Pengertian Indikator Kinerja _____	11
B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja _____	14
C. Tipe dan Jenis Indikator Kinerja _____	18
D. Penggunaan Indikator Kinerja _____	19
BAB 3 PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA _____	21
A. Pengertian Indikator Kinerja Utama _____	23
B. Tujuan Penggunaan Indikator Kinerja Utama _____	23
C. Langkah-langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama _____	25
D. Pelibatan Stakeholders _____	30
E. Penerapan Indikator Kinerja Utama _____	36
BAB 4 PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA _____	39
A. Penerapan Awal dalam Pengukuran Kinerja _____	41
B. Reviu dan Pengembangan IKU bagi Organisasi _____	42
DAFTAR PUSTAKA _____	44
LAMPIRAN _____	45
1. Seperangkat Contoh IKU	
2. Lembar Kerja Penyusunan IKU	
3. Contoh Keputusan Penetapan IKU	

PENDAHULUAN

BAB I

Latar Belakang .A
Maksud dan Tujuan Petunjuk Pelaksanaan .B
Sistematika Pembahasan .C

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kerangka pembangunan good governance, kebijakan urnum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government). Orientasi pada input, terutama uang, seperti selama ini dijalankan, hendak ditinggalkan. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertarna-tarna akan fokus pada kemaslahatan bagi masyarakat, berupa upaya untuk menghasilkn output dan outcome yang sesuai dengan kebutuhan rnasyarakat. Output rnerupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang, dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedang outcome adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat. Output dan outcome inilah yang selayaknya dipandang sebagai kinerja, bukan kernarnpuan menyerap anggaran seperti persepsi yang ada selama ini. Namun demikian uang tetap merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja tertentu berupa baik output maupun outcome. Money follows function, bukan sebaliknya, karena itu prinsip dasar rnanajernen berbasis kinerja adalah no performance, no money.

Sehubungan dengan itu maka sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dibangun dalam rangka upaya mewujudkan good governance dan sekaligus result oriented government, perlu terus dikembangkan dan informasi kinerjanya diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan pelaporan sesuai dengan amanat UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara serta berbagai peraturan perundangan di bawahnya. Dengan demikian, ke depan anggaran negara baik pusat maupun daerah rnenjadi anggaran berbasis kinerja, yaitu anggaran yang dihitung dan disusun berdasarkan perencanaan kinerja, atau dengan kata lain dihitung dan disusun berdasarkan kebutuhan untuk menghasilkan output dan outcome yang diinginkan masyarakat. Dengan anggaran berbasis kinerja ini akan dapat dilakukan penelusuran alokasi anggaran ke kinerja yang direncanakan, dan pada setiap akhir tahun anggaran juga dapat dilakukan penelusuran realisasi anggaran dengan capaian kinerjanya. Hal ini akan memudahkan evaluasi untuk mengetahui cost *efficiency* dan cost effectiveness anggaran instansi bersangkutan, sekaligus memudahkan pencegahan dan deteksi kebocoran anggaran.



Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam kerangka penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah telah dikeluarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators) secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis untuk masing-masingtingkatan (level) secara berjenjang. Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (output) dan hasil (*outcome*). Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tingkat Kementerian Negara/Departemen/LPND/Pemprov/ Pemkab/Pemkot sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing, IKU pada unit kerja setingkat Eselon I adalah indikator hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja dibawahnya, sedangkan IKU pada unit organisasi setingkat Eselon II/Satuan Kerja/unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*).

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators) secara formal dalam suatu lembaga pemerintah, diharapkan akan diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Perlunya ditetapkan indikator-indikator kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi instansi agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi. Logika pentingnya indikator kinerja ini dapat dijelaskan mulai dari pentingnya pengukuran kinerja sampai pada hal-hal yang rinci dalam mengelola organisasi secara umum agar berjalan efektif dan efisien.

Hal ini dapat dimulai dari pentingnya mengukur dan mengetahui kinerja dan hasil, dengan menjelaskan jika kita tidak bisa mengetahui kinerja dan hasil kita sendiri.

Jika kita tidak dapat mengukur apakah kegiatan dan program kita berhasil atau kinerja kita bagus, maka kita tidak memahami kegiatan atau program kita sendiri. Jika kita tidak paham /mengerti, maka kita tidak bisa mengendalikannya. Jika kita tidak bisa mengendalikannya, maka kita tidak bisa memperbaikinya. Lebih lanjut, jika kita tidak dapat mendemonstrasikan hasil dan kinerja kita, kita tidak dapat berkomunikasi dengan para stakeholders kita secara baik, kita tidak dapat menjelaskan nilai yang dapat diciptakan dari uang rakyat yang dibelanjakan.

Dan kemudian, menyangkut hal-hal yang lebih rinci lagi, jika kita tidak mengukur kinerja dan hasil kita, maka kita tidak bisa membedakan apakah kita berhasil atau gagal, kita tidak bisa belajar darinya, kita tidak bisa menghargai keberhasilan dan mempertahankan keberhasilan, dan bahkan mungkin memberi penghargaan kepada kegagalan, dan mungkin lebih parah lagi mengulangi kesalahan yang sama berkali-kali dan memboroskan sumber daya.

Di sisi lain, jika dapat mengukur kinerja kita, maka kita dapat mengetahui banyak hal seperti:

- dapat memberi penghargaan kepada yang berhasil;
- dapat mengetahui biaya sebenarnya;
- dapat menghubungkan antara biaya dan hasil;
- dapat menentukan apakah lebih baik dikerjakan sendiri atau perlu outsourcing;
- dapat meningkatkan kinerja;
- dapat memilih alternatif terbaik; dsb.

Singkatnya, jika kita dapat mengukur kinerja, kita akan dapat mengerjakan tugas-tugas kita secara baik dan lebih berhasil. Jadi secara konseptual, indikator kinerja adalah alat penting dalam membangun sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengelola kinerja agar organisasi dapat mencapai hasil yang baik dan kinerja yang tinggi.

Dalam kerangka reformasi birokrasi yang sedang dilaksanakan di Indonesia, penerapan indikator kinerja utama ini akan sangat mewarnai berbagai kebijakan yang akan diterapkan. Saat ini sedang disusun berbagai kebijakan terkait dengan pemanfaatan indikator kinerja utama ini. Rancangan Peraturan Presiden tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun bersama oleh Departemen Keuangan, Departemen Dalam Negeri, Kementerian Negara PAN dan Bappenas secara jelas

rnenggunakan IKU sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan sebagai acuan utama dalam pengajuan anggaran. Dengan demikian, pada saat penyusunan RKA K/L maka indikator kinerja utarna setiap instansi pemerintah akan dijadikan pedoman utama alokasi anggaran. Dalam penilaian kinerja individu aparatur, saat ini **Badan Kepegawaian Negara** juga sedang merancang ukuran kinerja individu yang merupakan *derivasi* dari ukuran kinerja organisasi berdasarkan IKU.

B. Maksud dan Tujuan Petunjuk Pelaksanaan

Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Indikator Kinerja Utama ini dimaksudkan untuk memberikan panduan langkah-langkah kerja yang harus dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah dalam menetapkan indikator kinerja utama pada berbagai tingkatan organisasi.

Sedangkan tujuan penyusunan Petunjuk Pelaksanaan ini adalah agar terwujud peningkatan pemahaman **tentang** indikator kinerja utama di berbagai instansi pemerintah yang pada akhirnya akan memperluas instansi pemerintah yang menetapkan indikator kinerja utama. Pada akhirnya, setiap instansi pemerintah **tersebut** akan memanfaatkan indikator kinerja utamanya dalam perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan **maupun pemberian** penghargaan dan sanksi. Dengan demikian, tujuan petunjuk pelaksanaan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Penetapan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja;
- 2) Meriviu seperangkat indikator kinerja yang sudah ada.
- 3) Pengembangan sistem pengukuran kinerja;
- 4) Pengembangan sistem pelaporan kinerja yang digunakan untuk **memberikan umpan** balik di berbagai tingkatan organisasi dan pengguna informasi kinerja.
- 5) Diseminasi informasi dan penyuluhan akan pentingnya penetapan indikator kinerja sebagai dasar pengukuran kinerja.
- 6) Rivi dan Evaluasi kinerja secara mandiri oleh instansi pemerintah **sampai** satuan-satuan kerja terendah.

.. Sistematika Pembahasan

Agar diperoleh pemanfaatan yang optimal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka sistematika pembahasan diupayakan untuk mampu dipahami **pembaca** agar dapat melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan dalam penetapan indikator kinerja utama. Sistematika **tersebut** adalah sebagai berikut:

■ Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini disajikan **latar** belakang perlunya penetapan indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah serta maksud dan tujuan petunjuk pelaksanaan ini.

2. Bab 2 Pengertian Indikator Kinerja

Pada bab ini diuraikan **tentang** definisi indikator kinerja, syarat dan kriteria indikator kinerja yang baik serta bagaimana menggunakan indikator kinerja tersebut.

3. Bab 3 Penetapan Indikator Kinerja Utama

Bab ini menyajikan pengertian **tentang** indikator kinerja utama, tujuan penggunaan indikator kinerja utama, **langkah-langkah** yang dilaksanakan dalam rangka penetapan indikator kinerja utama, serta penerapan dan pengkomunikasiannya.

4. Bab 4 Pengembangan Indikator Kinerja Utama

Sangat disadari bahwa indikator kinerja yang telah ditetapkan suatu instansi pemerintah adalah bersifat dinamis, untuk itu pada bab ini akan diuraikan bagaimana langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengembangkan indikator kinerja ini agar selalu selaras dengan kebutuhan organisasi.

5. Lampiran: Seperangkat Contoh

Dalam lampiran petunjuk pelaksanaan ini akan disajikan seperangkat contoh indikator kinerja utama berbagai organisasi sesuai dengan fungsi dan atau urusan yang diemban oleh organisasi tersebut. Patut disadari, bahwa yang disajikan adalah contoh dan bukan suatu patokan, sehingga contoh ini hanya **berfungsi** sebagai referensi dalam menetapkan indikator kinerja utama.

PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

BAB II

Pengertian Indikator Kinerja .A
Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja .B
Tipe dan Jenis Indikator Kinerja .C
Penggunaan Indikator Kinerja .D

BAB II

PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

A. Pengertian Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengandung dua pengertian, 'indikator' dan 'kinerja'. Di bawah ini akan diuraikan pengertian dari masing-masing kata tersebut.

Terdapat **banyak** pengertian atau definisi 'indikator', beberapa yang cukup baik diantaranya adalah sebagai berikut:

- Indikator adalah **statistik** dan hal yang **normatif** yang menjadi perhatian kita yang membantu kita dalam membuat penilaian ringkas, komprehensif dan berimbang terhadap kondisi-kondisi atau aspek-aspek penting dari suatu masyarakat (Departemen Kesehatan, Pendidikan, dan Kesejahteraan, Amerika Serikat, 1969),

Indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 1981),

Indikator adalah **variabel-variabel** yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita **tentang** suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan (Green, 1992),

Indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Misalnya **berat badan** bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (Wilson & Sapanuchart, 1993),

Dari beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa 'indikator' adalah variabel yang dapat digunakan untuk **mengevaluasi** keadaan atau status dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan, tetapi kerap kali hanya memberi petunjuk (indikasi) **tentang** keadaan secara keseluruhan tersebut sebagai suatu perkiraan. Dapat dikatakan indikator bukanlah ukuran **exact**, melainkan indikasi dari keadaan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi yang akan dijadikan sebagai alat ukur.

Berikut ini disajikan beberapa pengertian atau definisi dari beberapa sumber yang dapat dijadikan bahan untuk memahami apa itu 'kinerja':

- Kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran tertentu.
- Kinerja adalah upaya dalam mencapai hasil dan capaiannya (accomplishment).
- Kinerja adalah unjuk kerja, prestasi kerja, tampilan hasil kerja, capaian dalam memperoleh hasil kerja, tingkat kecepatan / efisiensi / produktivitas / efektivitas dalam mencapai tujuan. Jadi kinerja merupakan state of condition dari suatu pelaksanaan kerja dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (tujuan, sasaran, hasil yang diinginkan, kondisi yang diinginkan, perubahan yang diinginkan).¹
- Kinerja adalah **keluaran/hasil** dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan **anggaran** dengan kuantitas dan kualitas terukur.²

Berdasarkan pengertian-pengertian atau definisi-definisi di atas, maka **pengertian** 'indikator kinerja' dapat dipahami seperti di bawah ini:

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau **hasil** yang dicapai.³

- Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang 'menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik **secara** kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai.⁴
- Indikator kinerja adalah sesuatu yang mengindikasikan terwujudnya kinerja yang diinginkan.

Indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang digunakan untuk **mengetahui** perkembangan upaya dalam mencapai hasil dan hasil kerja yang dicapai.

1. Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Edisi Kedua, LAN, 2004.

2. Definisi dari ketentuan umum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006.

3. Tim Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Deputi Bidang Penyelenggaraan Akuntabilitas, BPKP.

4. Pedoman Penyusunan dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, LAN, 2003. Diadopsi pada buku Indikator Kinerja beberapa Permasalahan dan Implementasinya, BPKP (200

- Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan organisasi.

Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (ex-ante), tahap pelaksanaan, maupun tahap **setelah** kegiatan selesai dan berfungsi (ex-post). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari **organisasi**/unit kerja yang **bersangkutan** menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Dengan demikian, **tanpa** indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja (keberhasilan atau ketidakberhasilan) **kebijakan/program/kegiatan** dan pada akhirnya sulit juga untuk menilai kinerja **instansi/unit** kerja pelaksanaannya.

Membuat "rencana kinerja" berarti membuat rencana mengenai outcome yang akan dihasilkan oleh organisasi. Rencana yang hanya berfokus mengenai penggunaan input, pemilihan kegiatan, dan output yang akan dibuat, baru merupakan "rencana kerja". Instansi pemerintah belum disebut berkinerja sebelum dapat menunjukkan keberhasilan pencapaian outcome-nya. Namun demikian, outcome mungkin baru bisa dicapai **setelah** beberapa tahun kemudian. Sehingga instansi pemerintah mungkin baru benar-benar bisa menunjukkan keberhasilan kinerjanya **setelah** beberapa tahun kemudian. Untuk hal seperti ini, instansi pemerintah **harus** mampu menunjukkan hubungan antara output-output dan aktivitas yang telah dikerjakan setiap tahunnya dengan kinerja yang baru akan **diperoleh** di **masa** yang akan datang. Kapan kinerja **tersebut** dapat dicapai juga sudah harus direncanakan sejak awal. **Apabila hal tersebut** telah dipenuhi, instansi pemerintah **tersebut** telah dapat menyatakan output dan kegiatan tahunannya sebagai kinerja sementara dalam rangka mencapai kinerja **sesungguhnya** beberapa tahun kemudian.

Perlu dibedakan apa yang akan dihasilkan (kinerja) dengan apa yang akan dikerjakan (aktivitas) atau apa yang akan dibuat (output). Misal: **"Terselenggaranya** sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan" merupakan **aktivitas/kegiatan** sosialisasi yang sering dianggap sudah merupakan kinerja. Seharusnya apa yang dihasilkan dari adanya sosialisasi **tersebut** yang dinyatakan sebagai kinerja. **"Tersusunnya** peraturan perundang-undangan" merupakan output yang **sering** dianggap sebagai kinerja. Seharusnya perubahan apa yang akan **terjadi** dengan adanya

output tersebut yang direncanakan sebagai kinerja. Kinerja bukan juga merupakan sesuatu yang 'disediakan' atau 'dibeli', misalnya "Tersedianya seperangkat komputer/kendaraan", tetapi apa yang dihasilkan dari adanya seperangkat komputer/kendaraan tersebut yang dijadikan sebagai kinerja, apakah jangka waktu yang penyelesaian pekerjaan jadi lebih cepat, dll.

Hal yang perlu dibedakan juga adalah antara kinerja yang akan diukur dengan indikator kinerja yang akan digunakan untuk mengukur. Apabila "kinerja" menyatakan mengenai suatu kondisi, maka "indikator kinerja" merupakan alat yang dapat memberikan gambaran atau penilaian mengenai kondisi tersebut. Misal: "Meningkatnya disiplin pegawai" merupakan contoh kinerja yang akan diukur yang sering dianggap merupakan indikator kinerja. Indikator yang seharusnya digunakan adalah indikator yang dapat menggambarkan mengenai disiplin yang meningkat, misalnya "jumlah pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin" atau "rata-rata hari kehadiran pegawai dalam satu tahun". "Meningkatnya kualitas pelayanan" merupakan contoh lain kinerja yang akan diukur yang juga sering dianggap sebagai indikator kinerja. Seharusnya digunakan indikator yang dapat menggambarkan kualitas pelayanan yang meningkat, misalnya "jumlah komplain" atau "persentase komplain yang dapat diselesaikan".

B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja

Sebelum menetapkan seperangkat indikator kinerja, terlebih dahulu perlu diketahui syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu indikator kinerja. Syarat-syarat yang berlaku untuk semua indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Relevan**; indikator kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.
2. **Penting/menjadi** prioritas dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian (accomplishment);
3. **Efektif dan layak**; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang layak.

Indikator kinerja yang baik dan cukup memadai, setidaknya-tidaknya **memenuhi kriteria** yang terdiri dari:

1. Spesifik
2. Dapat dicapai
3. relevan
4. menggambarkan sesuatu yang diukur
5. dapat dikuantifikasi dan diukur

Spesifik, indikator kinerja harus sesuai dengan program dan atau kegiatan sehingga mudah dipahami dalam memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan dan atau sasaran. Misalnya, Sasaran '**Meningkatkan** tingkat kualitas pendidikan masyarakat' dengan indikator:

Jumlah masyarakat yang melek huruf dalam tahun x mencapai a%,

- Tingkat partisipasi pendidikan masyarakat (SD, SLTP, SLTA, PT) dalam tahun x mencapai a%,
- Tingkat ketersediaan sarana pendidikan dan tenaga pengajar dalam tahun x mencapai a%,

adalah dapat dikategorikan spesifik, untuk indikator yang pertama dapat dijadikan alat ukur yaitu dengan membandingkan jumlah penduduk yang dapat membaca huruf latin dengan jumlah penduduk suatu tempat. Indikator yang kedua dapat dijadikan alat ukur yaitu dengan menghitung persentase jumlah murid (SD, SLTP, SLTA, PT) terhadap jumlah murid usia (SD, SLTP, SLTA, PT), dan indikator ketiga yaitu dengan menghitung jumlah murid (SD, SLTP, SLTA, PT) terhadap jumlah ruangan kelas (SD, SLTP, SLTA, PT), atau Jumlah murid (SD, SLTP, SLTA, PT) terhadap jumlah guru (SD, SLTP, SLTA, PT).

Dapat dicapai, indikator kinerja yang ditetapkan harus menantang namun bukan hal yang mustahil untuk dicapai dan dalam kendali instansi pemerintah. Jadi dalam menetapkan suatu indikator kinerja perlu dipikirkan juga bagaimana nanti untuk mengumpulkan data kinerjanya, apakah masih dalam kendali instansi pemerintah yang bersangkutan atau tidak dan tidak ada ambiguitas atas data apa yang akan dikumpulkan untuk suatu indikator. Sebagai contoh, mengurangi tingkat kecelakaan merupakan hal yang realistik namun tidak mungkin untuk menghilangkannya sama sekali.

Relevan, suatu indikator kinerja harus dapat mengukur sedekat mungkin dengan hasil yang akan diukur. Indikator kinerja tidak seharusnya dikaitkan

pada tingkat yang Lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan hasil yang diukur. Misalnya, "Banyaknya alat kontrasepsi yang digunakan" adalah ukuran langsung dari suatu hasil "Peningkatan *penggunaan metode keluarga* berencana". Tetapi "Jumlah penyedia jasa yang terlatih", bukanlah ukuran langsung dari suatu hasil "Peningkatan pelayanan jasa". Penyedia jasa yang adalah seorang pegawai terlatih, tidak berarti secara otomatis akan memberikan pelayanan yang lebih baik.

Jika tidak memungkinkan untuk menggunakan pengukuran langsung, satu atau lebih indikator pengganti mungkin dapat digunakan. Misalnya, pada suatu wilayah desa sangat sulit untuk mengukur tingkat pendapatan secara langsung. Pengukuran seperti "Persentase keluarga di desa yang rumahnya berlantai semen" atau "Persentase keluarga di desa yang memiliki radio, atau televisi, atau sepeda", mungkin akan berguna meskipun merupakan pengukuran pengganti yang sangat kasar. Asumsi yang digunakan adalah bahwa apabila suatu keluarga memiliki pendapatan yang lebih baik dibandingkan dengan keluarga lain, mereka akan membeli barang tertentu seperti yang disebutkan di atas. Apabila terdapat bukti yang meyakinkan dan memadai (misalnya, didasarkan pada riset atau pengalaman di tempat lain), maka indikator pengganti dapat merupakan indikator yang memadai, meskipun tidak seakurat pengukuran langsung.

Menggambarkan sesuatu yang diukur, indikator yang baik merupakan ukuran dari suatu keberhasilan. Harus terdapat kesepakatan tentang interpretasi terhadap hasil yang akan digunakan sebagai ukuran. Indikator tersebut harus mempunyai satu dimensi dan tepat secara operasional. Mempunyai satu dimensi artinya bahwa indikator hanya mengukur satu fenomena setiap saat. Hindari untuk menggabungkan terlalu banyak fenomena dalam satu indikator. Tepat secara operasional artinya tidak ada ambiguitas atas data apa yang akan dikumpulkan untuk suatu indikator. Misalnya, "Jumlah perusahaan eksportir yang berhasil" adalah masih argumentatif, tetapi "Jumlah perusahaan eksportir yang mendapatkan peningkatan pendapatan sebesar minimal 5%" adalah sesuatu yang tepat secara operasional. Tepat secara operasional juga artinya tidak ada ambiguitas atas data apa yang akan dikumpulkan untuk suatu indikator.

Sebagai suatu kelompok, indikator kinerja dan indikator-indikator pendukungnya seharusnya secara cukup mampu mengukur hasil. Pertanyaan yang sering dilontarkan adalah: "Berapa indikator kinerja yang harus digunakan untuk mengukur suatu hasil?" Jawabannya tergantung pada: a) kompleksitas hasil yang akan diukur, b) sumberdaya yang tersedia untuk memonitor kinerja, dan c) jumlah informasi yang diperlukan untuk

membuat keputusan yang memadai. Untuk hasil-hasil yang langsung dan mempunyai pengukuran yang benar dan terbukti, satu indikator saja sudah cukup. Misalnya, apabila hasil yang ditentukan untuk disepakati adalah "Peningkatan ekspor tradisional", indikator "Nilai dolar dari ekspor tradisional per tahun" adalah cukup.

Apabila dengan satu indikator saja ternyata tidak cukup atau apabila ada manfaat yang dihasilkan dari pengukuran terhadap beberapa sudut (triangulation), maka dua atau lebih indikator mungkin diperlukan. Namun hindari terlalu banyak indikator. Dapatkan keseimbangan antara sumberdaya yang tersedia untuk pengukuran kinerja dan jumlah informasi yang diperlukan manajer untuk membuat keputusan yang memadai.

Dapat dikuantifikasi dan diukur, indikator dalam angka (jumlah atau persentase nilai dolar, tonase, dsb) atau dapat diukur untuk dapat ditentukan kapan dapat dicapai. Sedangkan Indikator kualitatif adalah indikator yang bersifat pengamatan deskriptif (pendapat ahli atas suatu kekuatan instansi atau penjelasan mengenai suatu perilaku).

Meskipun indikator kuantitatif tidak lebih obyektif, ketepatan angkanya memungkinkan kesepakatan atas data mengenai hasil dan biasanya lebih disukai. Namun, meskipun indikator kuantitatif yang efektif digunakan, indikator kualitatif dapat mendukung angka dan persentase dengan kekayaan yang dimiliki informasi yang menghidupkan hasil program. Indikator kinerja yang bersifat kuantitatif akan lebih mudah diukur dibandingkan indikator kinerja yang bersifat kualitatif. Indikator yang bersifat kuantitatif atau dapat dikuantifikasi akan lebih mudah mengumpulkan datanya, menghitung capaian indikator, mengamati perkembangan dan evaluasinya.

Contoh:

- Indeks Pembangunan Manusia (HDI), yaitu angka rata-rata kualitas SDM
 - Populasi penduduk di perkotaan, yaitu prosentase penduduk yang tinggal di perkotaan terhadap total penduduk.
- Kualitas pelayanan ke kesehatan, yaitu tingkat pelayanan kesehatan di daerah/propinsi menurut masyarakat, dengan memberikan kuesioner kepada masyarakat yang ditentukan sebagai responden.

C. Tipe dan Jenis Indikator Kinerja

Berdasarkan tipenya, indikator kinerja dapat dibagi menjadi:

- 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 dengan populasinya (misal: 50%, 100%)
- **Rasio:** membandingkan angka absolut dengan angka absolut lain yang terkait (misal: rasio jumlah guru dibandingkan jumlah murid)
- 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)

Untuk tujuan analisis dan perencanaan indikator kinerja juga dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, seperti:

Gambaran mengenai sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (kuantitas, kualitas, dan **kehematan**)

Gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam **menghasilkan** barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap **jadwal**, dan ketaatan terhadap **ketentuan/standar**)

Gambaran mengenai output dalam bentuk barang atau jasa yang **dihasilkan** dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas, dan efisiensi)

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)

Gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator outcome pada tingkat yang lebih tinggi hingga ultimate.

D. Penggunaan Indikator Kinerja

Seiring dengan gelombang rnenuju pemerintahan yang baik (good governance) instansi pernerintah diwajibkan untuk rmemenuhi kinerja yang telah diperjanjikan dan rmemberikan bukti mengenai pemenuhan janji tersebut. Kinerja yang dijanjikan harus diukur apakah benar-benar telah dipenuhi. Untuk mengukur kinerja digunakan alat ukur yang dalam buku ini disebut dengan indikator kinerja. Indikator kinerja akan memberikan gambaran mengenai apakah instansi pemerintah berhasil atau **gagal** memenuhi janjinya. Lebih jauh **lagi**, indikator kinerja akan rmemberikan informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah atau seseorang apakah dia berhasil atau gagal, baik atau tidak baik, sesuai ketentuan atau tidak, dan sebagainya. Dengan adanya informasi tersebut, **organisasi** dapat membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan, dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Secara umum indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut:

- a. Memperjelas **tentang** apa, berapa dan bagaimana kemajuan pelaksanaan **kegiatan/program** dan kebijakan orgnisasi.
- b. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan **kebijakan/program/kegiatan** dan dalam rnenilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja **organisasi/ unit kerja**.

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

BAB III

Pengertian Indikator Kinerja .A
Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja .B
Tipe dan Jenis Indikator Kinerja .C
Penggunaan Indikator Kinerja .D

BAB III

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pengertian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah *perlu* menetapkan **Indikator Kinerja Utama** (IKU).

Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi **kinerja utama** dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama **apa yang akan diwujudkan** oleh instansi yang bersangkutan, atau **untuk mewujudkan apa** instansi pemerintah dibentuk, yang menjadi **core area/business** dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU (**Key Performance Indicator**) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

B. Tujuan Penggunaan Indikator Kinerja Utama

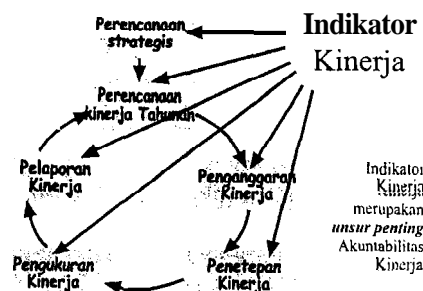
Tujuan dari ditetapkannya indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah adalah:

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dengan ditetapkannya indikator kinerja utama, instansi pemerintah dapat menggunakannya untuk beberapa dokumen, antara lain:

- Perencanaan Jangka Menengah
 - Perencanaan Tahunan
 - Perencanaan Anggaran

- Penyusunan dokumen Penetapan Kinerja
- Pengukuran kinerja
- Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Evaluasi Kinerja instansi pemerintah
- Pemantauan dan pengendalian Kinerja pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan



Dalam penyusunan perencanaan jangka menengah seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis (Renstra) K/L maupun SKPD, maka IKU ini akan digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan pelaksanaan dokumen perencanaan tersebut. Dalam berbagai literatur **selalu** disebutkan bahwa kriteria dokumen perencanaan yang baik adalah jika dokumen **tersebut** dapat dievaluasi sejauh mana **keberhasilannya**. Evaluasi keberhasilan **tersebut** hanya dapat dilakukan jika dalam dokumen perencanaan telah dilengkapi dengan seperangkat indikator kinerja yang akan mengukur capaian pelaksanaan perencanaan.

Dalam perencanaan kinerja tahunan, maka IKU ini akan menjadi pemandu dalam menentukan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada suatu tahun tertentu. Dengan demikian setiap tahunnya, suatu instansi pemerintah harus merencanakan program dan kegiatan sesuai dengan ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan. Selanjutnya program dan kegiatan yang telah direncanakan **tersebut** yang harus diajukan usulan anggarannya dalam dokumen RKA K/L ataupun RKA SKPD. Dengan **pendekatan** ini maka akan diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

- Program dan kegiatan yang dilaksanakan suatu instansi pemerintah akan terkait langsung dengan ukuran keberhasilan instansi **tersebut** yang merupakan penjabaran dari **tugas** dan fungsi instansi;
- Terdapat keselarasan antara indikator kinerja kegiatan dengan IKU instansi yang bersangkutan;
- Anggaran hanya dipergunakan untuk program dan kegiatan yang **memang** akan mendukung keberhasilan instansi dalam upaya pelaksanaan **tugas** dan fungsi

Setelah pelaksanaan program dan kegiatan, maka dilakukan pengukuran **berdasarkan** IKU yang telah ditetapkan tersebut. Hasil pengukuran ini

selanjutnya dituangkan dalam **laporan** kinerja instansi yang bersangkutan serta sebagai dasar pelaksanaan evaluasi kinerja untuk mewujudkan perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

C. Langkah-langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama

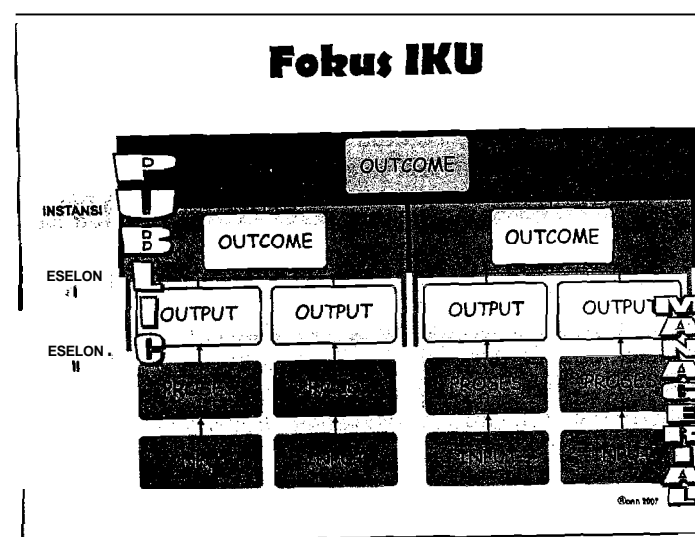
Menentukan IKU suatu instansi pemerintah memerlukan suatu proses langsung yang meliputi **penyaringan** yang berulang-ulang, kerjasama, dan pengembangan konsensus serta pemikiran yang hati-hati. Penetapannya **wajib** menggunakan prinsip-prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, dan transparansi guna menghasilkan informasi kinerja yang handal.

IKU pada setiap tingkatan unit organisasi meliputi indikator keluaran (output) dan hasil (outcome) dengan tatanan sebagai berikut:

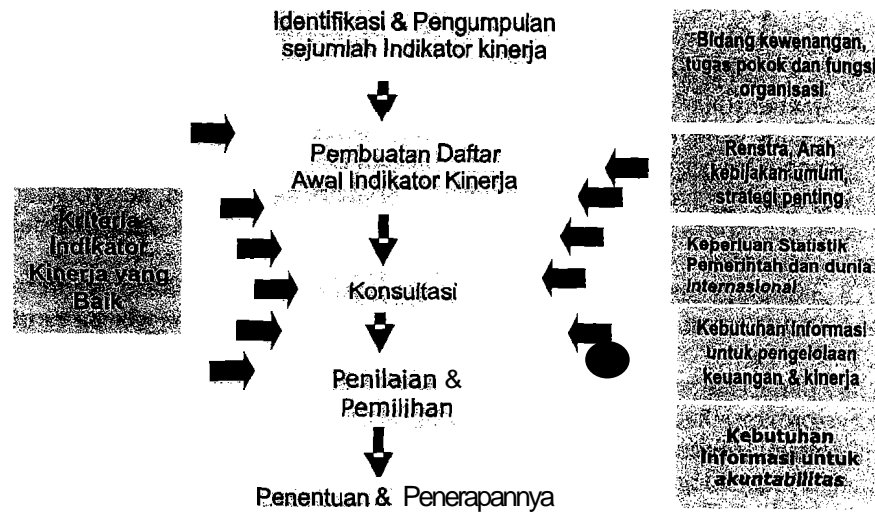
pada tingkat kementerian **negara/departemen/LPND/ pemerintah provinsi/kabupaten/kota** sekurang-kurangnya menggunakan indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi;

pada unit organisasi setingkat eselon I menggunakan indikator hasil (outcome) dan atau keluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja di bawahnya;

- pada unit organisasi setingkat eselon II/SKPD/unit kerja mandiri sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (output).



Dengan memperhatikan persyaratan dan kriteria indikator kinerja, maka langkah-langkah yang umum dalam penentuan IKU instansi pemerintah dapat dijelaskan melalui gambar berikut:



Rincian langkah-langkah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Tahap **pertama**: Klarifikasi apa yang menjadi **kinerja utama**, **pernyataan hasil** (result statement) atau **tujuan/sasaran** yang ingin dicapai.

Suatu indikator kinerja yang baik, diawali dengan suatu pernyataan hasil yang dapat dimengerti atau dipahami orang banyak. Untuk dapat menghasilkan pernyataan hasil yang baik dan dapat dimengerti/dipahami orang banyak, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Secara hati-hati tentukan hasil yang akan dicapai.
- Hindari pernyataan hasil yang terlalu luas/makro.
- Pastikan jenis perubahan yang dimaksudkan.
- Pastikan dimana perubahan akan terjadi.
- Identifikasikan target khusus perubahan dengan lebih cepat.
- Pelajari kegiatan dan strategi yang diarahkan dalam mengupayakan perubahan.

2) Tahap kedua: Menyusun daftar awal IKU yang mungkin dapat digunakan.

Terdapat beberapa jenis indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur suatu outcome, namun dari indikator-indikator kinerja tersebut biasanya hanya beberapa indikator saja yang dapat digunakan dengan tepat.

Daftar awal indikator kinerja ini disusun setelah mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan informasi kinerja dan kewajiban-kewajiban pelaporan akuntabilitas, dengan memperhatikan hal-hal yang diuraikan di dalam kerangka kerja penyusunan indikator kinerja di atas. Proses identifikasi dapat dimulai dari hal-hal yang terkecil, misalnya pada tingkat kegiatan. Penyusunan daftar awal indikator kinerja ini paling tidak sudah dapat menyebutkan nama atau judul indikator dan untuk apa indikator itu diperlukan (rationale, atau alasan mengapa diperlukan).

Dalam menyusun daftar awal indikator kinerja, perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- Brainstorming internal oleh tim perumus.
- Konsultasi dengan para ahli di bidang yang sedang dibahas.
- Menggunakan pengalaman pihak lain dengan kegiatan yang sama atau sejenis.

3) Tahap ketiga: Melakukan penilaian setiap IKU yang terdapat dalam daftar awal indikator kinerja.

Setelah berhasil membuat daftar awal IKU, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi setiap indikator yang tercantum dalam daftar awal indikator kinerja. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan setiap indikator kinerja dalam daftar dengan kriterianya.

Dengan skala yang sederhana, misalnya satu sampai lima, setiap indikator kinerja yang dievaluasi dapat ditetapkan nilainya. Pemberian nilai ini akan memberikan pemahaman yang menyeluruh terhadap kepentingan masing-masing indikator yang dievaluasi dan membantu proses pemilihan indikator yang paling tepat. Pendekatan dengan metode ini harus diterapkan secara fleksibel dan dengan pertimbangan yang matang, karena setiap kriteria tidak memiliki bobot yang sama.

4) Tahap keempat: **Memilih IKU.**

Tahap akhir dari proses ini adalah memilih IKU. Indikator-indikator kinerja tersebut, harus disusun dalam suatu set indikator yang optimal yang dapat **memenuhi** kebutuhan manajemen, yaitu informasi yang **berguna** dengan biaya yang wajar. Dalam pemilihan ini harus selektif. **Pilihlah** indikator kinerja yang dapat mewakili dimensi yang paling **mendasar** dan penting dari setiap tujuan/sasaran.

Contoh:

Sasaran : **Menurunnya tingkat kematian balita**

Program/ Kegiatan	Indikator kinerja	Keterangan
Program Imunisasi	1. Cakupan imunisasi campak	Indikator satu (1) sampai dengan dua belas (12) merupakan satu set indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan program imunisasi.
	2. Cakupan imunisasi hepatitis B	
	3. Cakupan imunisasi BCG	
	4. Cakupan imunisasi polio	
	5. Angka kematian ibu hamil/melahirkan.	
	6. Banyaknya ibu hamil yang memeriksakan diri sedini mungkin	
	7. Banyaknya posyandu aktif.	
	8. Rasio antara jumlah dokter dengan jumlah penduduk.	
	9. Tersedianya vaksin tepat waktu	
	10. Tersedianya tenaga untuk melakukan pelayanan dari rumah ke rumah	
	11. Banyaknya instrumen dan media penyuluhan kesehatan.	

Kerangka kerja penyusunan seperangkat IKU merupakan keseluruhan pola tindak mulai dari identifikasi dan pengumpulan sejumlah indikator pada daftar awal (list) yang diusulkan sampai pada penilaian, seleksi pemilihan, penentuan pemilihan, penetapan resmi dan pengorganisasian penerapannya. Kerangka kerja ini merupakan inti dari petunjuk ini agar dapat **dihasilkan** indikator-indikator yang baik dalam proses ini. Untuk **membantu** penyusunan IKU ini, dapat digunakan formulir yang dilampirkan pada petunjuk ini.

Sumber Data Kinerja

Berdasarkan pendekatan sumber data, data kinerja dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder.

Data kinerja primer adalah data kinerja yang diperoleh langsung dari responden Data kinerja sekunder adalah data kinerja yang diperoleh secara tidak langsung dari responden **tetapi** dari pihak/instansi lain.

Data primer dikumpulkan sendiri pada setiap unit kerja terendah atau pelaksana pelayanan. Data primer ini lazimnya diperoleh dari pencatatan pelaksanaan kegiatan beserta hasilnya yang sering disebut sebagai registrasi. Jika data tidak dapat dipenuhi dari sistem informasi yang ada pada instansi, maka perlu dilakukan survei untuk mendapatkan data dari luar instansi.

PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI BERBAGAI TINGKATAN

Menurut beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, terdapat beberapa tingkatan perencanaan dan pertanggungjawaban. Seperti yang dianut pada Peraturan Pemerintah nomor 21 Tahun **2004** tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, terdapat tiga tingkatan, yaitu:

- 1) tingkat satuan kerja
- 2) tingkat unit kerja
- 3) tingkat kementerian/lembaga.

Yang dimaksud dengan Kementerian Negara adalah organisasi dalam Pemerintahan Republik Indonesia yang dipimpin oleh menteri untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang tertentu. Sedangkan Lembaga adalah organisasi non-kementerian negara dan instansi lain pengguna anggaran yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu berdasarkan Undang-Undang Dasar **1945** atau peraturan perundang-undangan lainnya.

Kemudian yang dimaksud dengan unit organisasi adalah bagian dari suatu Kementerian Negara/Lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengkoordinasian dan/atau pelaksanaan suatu program. Dan yang dimaksud dengan satuan kerja adalah bagian dari suatu unit organisasi pada Kementerian Negara/Lembaga yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program.

Indikator kinerja utama yang ditentukan untuk mengukur keberhasilan pada masing-masing tingkat semestinya berbeda-beda. Indikator kinerja di tingkat satuan kerja lebih banyak untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan atau sub-kegiatan. Sedangkan pada tingkat unit organisasi (eselon I) mestinya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kegiatan, sub-program dan program. Sedangkan indikator yang digunakan untuk

mengukur keberhasilan di tingkat kementerian adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur berbagai keberhasilan pelaksanaan program-program dan pelaksanaan tanggung jawab lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang

berlaku. Pada instansi pemerintah daerah juga berlaku kondisi yang selaras dengan uraian di atas. Tingkatan atau hierarki yang digunakan adalah pada tingkat Pemerintah Daerah dan pada tingkatan SKPD.



D. Pelibatan Stakeholder

Dalam menilai kinerja suatu instansi pemerintah sering kali terdapat perbedaan persepsi keberhasilan antara pihak yang ada "di dalam" instansi tersebut dengan pihak yang ada "di luar" instansi. Perbedaan tersebut biasanya terkait dengan adanya kesenjangan antara realitas capaian instansi sangat berbeda dengan kinerja yang diharapkan akan diwujudkan oleh instansi tersebut.

Untuk mempersempit kesenjangan yang ada tersebut maka pelibatan berbagai pihak yang terkait dengan instansi pemerintah tersebut perlu dilakukan. Pelibatan para stakeholder ini tentunya tidak dimaksudkan untuk sekedar melakukan sosialisasi terhadap tugas dan fungsi instansi tersebut ataupun sekedar memenuhi harapan stakeholder semata, namun yang lebih penting adalah menyatukan persepsi tentang apa yang patut menjadi ukuran kinerja instansi tersebut. Dengan pelibatan ini, maka diharapkan dapat terwujud suatu kesepakatan tentang apa yang diharapkan

oleh para stakeholder terhadap instansi tersebut serta ukuran kinerja yang mungkin dapat direalisasikan oleh instansi.

Agar diperoleh hasil yang optimal dalam pelibatan stakeholder ini, maka harus dilakukan pemilihan terhadap pihak-pihak yang selama ini dianggap mempengaruhi instansi tersebut maupun pihak-pihak yang dianggap akan menerima perubahan atas kinerja instansi tersebut. Pihak yang mempengaruhi instansi biasanya adalah instansi atasan atau yang lebih tinggi, instansi yang terkait dengan produk yang dihasilkan serta instansi yang mengeluarkan regulasi terkait dengan instansi tersebut.

Pada instansi pemerintah pusat, instansi yang mempengaruhi adalah unit eselon I, Departemen/Kementerian/ Lembaga yang bersangkutan, Kementerian Negara PAN terkait dengan regulasi di bidang pendayagunaan aparatur, Kementerian Negara PPN/Bappenas terkait dengan sistem perencanaan nasional, serta Departemen/Kementerian/ Lembaga lainnya yang memiliki keterkaitan kebijakan.

Pada instansi pemerintah daerah, pihak yang mempengaruhi antara lain adalah Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/ Kota, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Departemen Dalam Negeri terkait dengan regulasi di bidang pemerintahan daerah, Kementerian Negara PAN terkait dengan regulasi di bidang pendayagunaan aparatur, Kementerian Negara PPN/Bappenas terkait dengan sistem perencanaan nasional, serta Departemen/Kementerian/ Lembaga teknis lainnya yang memiliki keterkaitan kebijakan.

Pihak-pihak yang dianggap akan menerima perubahan atas kinerja instansi tersebut merupakan masyarakat yang menjadi target grup dari instansi yang bersangkutan. Dengan demikian perlu dilakukan upaya pemilihan untuk menentukan siapa target grup yang akan dilibatkan. Pertimbangan utama yang digunakan dalam pemilihan ini adalah keterwakilan berbagai unsur target grup tersebut. Beberapa contoh target grup yang dapat dilibatkan adalah:

- Dalam urusan pendidikan, maka pihak yang dapat dilibatkan antara lain adalah persatuan guru, perwakilan orang tua, perwakilan dunia usaha (untuk sekolah kejuruan), lembaga pemantau pendidikan dan sebagainya;
- Dalam urusan pertanian antara lain adalah perwakilan masyarakat petani, perwakilan dunia usaha, perguruan tinggi dan sebagainya;

E. Penerapan Indikator Kinerja Utama

PELAKSANAAN PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI TINGKAT PEMERINTAH DAERAH

Penetapan IKU yang digunakan di tingkat Pemerintah Kabupaten dilakukan oleh Tim yang dibentuk, yang anggotanya dapat terdiri dari berbagai unsur dari Bappeda, Bawasda, Setda dan dari unit lainnya yang dapat membantu proses ini.

Pada dasarnya proses pelaksanaan penetapan IKU di tingkat pemerintah daerah hampir sama dengan pada tingkat unit kerja organisasi. Di tingkat pemerintah daerah, indikator-indikator yang dipilih merupakan:

- indikator gabungan (komposit);
- indikator-indikator yang merupakan outcomes;
- hasil program dan kegiatan utama, pelayanan masyarakat;
- indikator makro; atau
- sebagian indikator fasilitas (infrastruktur, fasilitas pelayanan).

Penyusunan indikator kinerja di tingkat pemerintah daerah ini cukup memakan waktu, karena harus dapat memenuhi berbagai kebutuhan akan informasi kinerja yang diminta oleh berbagai sistem pelaporan. Paling tidak harus diidentifikasi beberapa kebutuhan untuk tujuan pelaporan:

- 1) keuangan pemerintah daerah;
- 2) kinerja pemerintah daerah;
- 3) penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- 4) program-program prioritas secara regional dan nasional.

Oleh karena itu, pertimbangan penyusunan seperangkat indikator utama yang digunakan oleh pemerintah daerah juga harus mengacu pada kebutuhan-kebutuhan informasi untuk hal-hal tersebut di atas. Sehingga dengan demikian satu sistem dapat memproduksi berbagai informasi yang digunakan di dalam pelaporan-pelaporan tersebut.

Proses selanjutnya pelaksanaan penetapan IKU di pemerintah daerah tentunya tidak berbeda dengan pelaksanaan di pemerintah pusat, dimana setelah IKU ini ditetapkan akan dimanfaatkan dalam proses perencanaan, penganggaran, pengukuran dan pelaporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PELAKSANAAN PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI TINGKAT PEMERINTAH PUSAT

Agak berbeda dengan pemerintah daerah, unit-unit kerja di lingkungan pemerintah pusat dapat menentukan seperangkat IKU berdasarkan tatatan organisasi dan tanggung jawab masing-masing unit. Pelaksanaan penentuan seperangkat indikator kinerja di setiap tingkatan organisasi sangat berguna untuk tujuan pengukuran kinerja atau pengukuran tingkat keberhasilan di setiap unit. Seperangkat indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja satuan kerja tentu berbeda dengan seperangkat indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja unit kerja di atasnya. Demikian pula seperangkat indikator kinerja di tingkat kementerian atau departemen juga berbeda dengan di tingkat eselon I.

Oleh karena itu, dalam penentuan indikator kinerja ini, tugas, fungsi dan kewenangan serta peran yang dibebankan pada setiap unit perlu menjadi perhatian utama. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi, kewenangan dan peran ini diperlukan indikator-indikator yang sesuai dengan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan dan peran-peran itu.

PRAKTIK PENYUSUNAN PERENCANAAN

Perencanaan jangka menengah yang dilakukan oleh setiap kementerian/lembaga/departemen adalah penyusunan dokumen perencanaan strategis (Renstra) sebagaimana tercantum pada pasal 6 (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang harus disusun sesuai dengan RPJM Nasional. Kemudian pada perencanaan tahunan kementerian dan lembaga menyusun rencana kerja (Renja_KL) berpedoman pada Renstra)_KL.

Dalam perencanaan sebenarnya sebahagian instansi pemerintah sudah menggunakan pendekatan yang dikehendaki oleh pasal 3 Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004, Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004, yaitu penyusunan program dan kegiatan yang disusun dengan berbasis kinerja, kerangka pengeluaran jangka menengah, dan penganggaran terpadu. Akan tetapi dalam perjalanannya, sesuai dengan tata cara perencanaan, prinsip-prinsip perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja belumlah diterapkan secara konsisten. Hal ini memang terkait dengan berbagai faktor yang mempengaruhi, antara lain, penggunaan pendekatan perencanaan, tata cara penyusunan rencana (Renstra_KL, Renja_KL, dan RKA_KL), negosiasi dalam menyusun

rencana dan anggaran, dan metode penentuan anggaran kebijakan/program di tingkat nasional.

Penentuan indikator kinerja pada perencanaan strategis, pada umumnya belum dilakukan. Bagi instansi yang terkait dengan pencapaian indikator kinerja yang sudah ditargetkan pencapaiannya di RPJM memang sudah memfokuskan perhatian pada target **Renstra_KL**-nya. Akan tetapi untuk bidang-bidang atau fungsi-fungsi maupun sub-fungsi yang tidak ada targetnya di dalam RPJM masih sedikit instansi yang menetapkan indikator kinerja ben'kut target capaiannya.

PENENTUAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PADA PENYUSUNAN RENSTRA

Pada saat penyusunan **Renstra_KL** banyak instansi departemen belum menentukan indikator-indikator yang terkait dengan sasaran pembangunan nasional di RPJM dan penjabarannya pada **Renstra_KL**. Target-target (kuantitatif) lima tahun ke depan belum banyak yang mencantumkan secara resmi di dalam dokumen Renstra. Hal ini disebabkan tidak ada ketentuan yang secara tegas mengharuskan departemen atau kementerian/lembaga mencantulkannya setelah eksplisit.

Namun demikian, pada pedoman penyusunan dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang disusun oleh LAN (Lembaga Administrasi Negara) terdapat petunjuk untuk menentukan target pencapaian sasaran dengan menentukan rencana capaian indikator pencapaian sasaran. Jadi instansi-instansi yang sudah menerapkan Sistem AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) secara baik sudah menetapkan atau menentukan indikator-indikator yang berkaitan dengan pencapaian sasaran organisasi (kementerian/lembaga) yang pada akhirnya akan bisa mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Agar supaya perencanaan berbasis kinerja dan menjadi lebih terukur hendaknya di dalam Renstra-pun semestinya sudah ditentukan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan instansi.

PENENTUAN INDIKATOR KINERJA PADA PENYUSUNAN RKA-KL

Pada proses penyusunan RKA-KL penentuan indikator kinerja untuk setiap kegiatan sudah mulai ditentukan secara rinci. Kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dan rinciannya (sub-kegiatan) terdapat indikator kinerja berupa keluaran dan dicantumkan pula target capaiannya.

Sedangkan indikator yang lebih tinggi, yaitu hasil dari program beberapa instansi telah mengidentifikasi dan menentukan indikator hasil program tersebut, akan tetapi di dalam petunjuk PP 21 Tahun 2004 memang tidak ada keharusan untuk menentukan target capaian pada tahun yang direncanakan atas hasil program ini.

Walaupun tidak ada kewajiban dalam penyusunan RKA-KL untuk menetapkan target hasil program, sebaiknya baik indikator keberhasilan program yang berupa hasil program maupun indikator lainnya hendaknya sudah harus ditentukan, karena RKA-KL ini adalah perencanaan tahunan yang sudah lebih pasti. Perbaikan-perbaikan dalam perencanaan terutama pada penyusunan RKA_KL seharusnya juga menjadi perhatian instansi pemerintah seperti dianjurkan pada buku pedoman penyusunan dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

PENENTUAN INDIKATOR KINERJA PADA DOKUMEN PENETAPAN KINERJA

Dokumen penetapan kinerja, berdasarkan Inpres Nomor 5 Tahun 2004 harus disusun setiap instansi pemerintah sebagai perwujudan komitmen instansi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan. Indikator kinerja dan target-target output maupun outcome sudah harus dicantumkan di dalam dokumen ini.

Kebanyakan instansi pemerintah mencantumkan target-target kinerja yang berupa output. Sedangkan target-target kinerja yang berupa outcome belum banyak disajikan. Hal ini karena berbagai kesulitan mengingat indikator outcome disamping sulit dicapai, juga pada tahun yang bersangkutan belum tentu bisa diukur, diobservasi, atau diverifikasi tingkat capaiannya.

Dengan adanya Inpres Nomor 5 Tahun 2004 ini sebagian unit organisasi instansi pemerintah pusat sudah mulai mengorganisasikan penataan programnya dengan mempertimbangkan penetapan target-target hasil yang diinginkan. Direktorat Jenderal, Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Badan-badan di lingkungan departemen, kedutaan pada kementerian negara, dan unit organisasi di bawah kementerian/lembaga sudah bersinergi dalam mewujudkan target-target hasil yang diinginkan. Sinergi dan koordinasi antar satuan kerja atau antar unit organisasi sangat penting untuk mewujudkan hasil-hasil program.

Pada penyusunan dokumen penetapan kinerja (performance agreement) yang terpenting adalah pencantuman target hasil (outcome) dan **target-target keluaran** (output). Sedangkan masalah pendanaan dari anggaran dapat diperkirakan dari pagu anggaran keseluruhan yang diterima instansi.

Indikator kinerja yang disajikan di dalam dokumen penetapan kinerja (persetujuan kinerja) hendaknya adalah IKU yang menggambarkan keberhasilan instansi (atau unit organisasi) yang menyusunnya. Walaupun demikian, indikator-indikator penyeimbang dan indikator-indikator yang **sangat** berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi juga dapat disajikan.

Pada praktiknya saat ini, seringkali instansi menyusun dokumen penetapan kinerja dengan menyajikan **banyak** sekali indikator-indikator kinerja terutama indikator output. Kebanyakan alasan **mereka** karena **disandingkan** dengan jumlah anggaran yang digunakan, maka harus lebih **banyak** indikator kinerja yang disajikan agar sesuai dengan anggaran yang dipakai. Akan tetapi hal ini akan menyulitkan **pimpinan** untuk memfokuskan **perhatian** pada indikator-indikator penting.

Bagaimanapun juga masalah terinci atau kurang terincinya penyajian **berbagai** indikator kinerja pada dokumen penetapan kinerja memang sekali **lagi menjadi** kepentingan para **pimpinan** organisasi instansi. Dan suatu perjanjian atau persetujuan atau perikatan seyogianya dicapai dengan kompromi kedua belah pihak yang menandatangani dokumen tersebut.

E. Hubungan Indikator Kinerja Utama Dengan Indikator Kinerja Kunci

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 **tentang** Evaluasi Pelaksanaan **Pemerintahan** Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah akan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah dengan menilai capaian seperangkat indikator kinerja kunci (IKK) untuk setiap urusan yang **dibebankan** kepada **masing-masing** daerah. Capaian setiap indikator kinerja kunci untuk setiap urusan **tersebut** akan menunjukkan seberapa jauh suatu daerah mampu melaksanakan urusan yang didelegasikan **Pemerintah** kepada setiap daerah.

Dengan dilakukannya evaluasi ini, maka setiap daerah akan didorong untuk melaporkan berbagai capaian kinerja setiap urusan yang dilaksanakannya sesuai dengan indikator kinerja kunci yang ditetapkan oleh Pemerintah. Selanjutnya capaian setiap indikator kinerja kunci ini akan dituangkan dalam berbagai **laporan** pelaksanaan pemerintahan daerah yang disampaikan kepada Pemerintah, terutama dalam **Laporan Pelaksanaan Pemerintahan Daerah** (LPPD).

Dari uraian di **atas** dapat disimpulkan bahwa antara indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kunci (IKK) bukan merupakan suatu pertentangan, namun lebih kepada fokus penilaian manajemen. IKK ditetapkan oleh Pemerintah dalam hal ini melalui Departemen Dalam Negeri untuk setiap urusan yang dilaksanakan oleh setiap daerah. IKK ini disusun dan ditetapkan Pemerintah berdasarkan standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan oleh **Kementerian/Departemen** teknis terkait. Disisi lain IKU disusun dan ditetapkan sendiri oleh setiap organisasi dalam rangka mengukur keberhasilan organisasi secara menyeluruh dalam rangka pelaksanaan **tugas** dan fungsi organisasi. IKU disusun dan ditetapkan tidak didasarkan **atas** pelaksanaan standar pelayanan minimal semata, namun dalam rangka mengukur kinerja organisasi dalam rangka memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat dan stakeholder. Dengan demikian IKU tidak sebatas pada IKK semata namun dapat saja lebih dari itu.

Dalam penerapannya di berbagai daerah, yang paling penting adalah ketersediaan data kinerja. Dengan adanya sistem pengumpulan data kinerja yang memadai, maka akan memudahkan setiap pemerintah daerah menyusun IKK maupun IKU ini.

**PENGEMBANGAN
INDIKATOR
KINERJA UTAMA**

BAB IV

Penerapan Awal dalam Pengukuran Kinerja .A
Reviu dan Pengembangan Penerapan IKU bagi Organisasi .B
Pengembangan IKU Organisasi Dalam Penilaian Kinerja Individu .C

BAB IV PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Penerapan Awal dalam Pengukuran Kinerja

Setelah instansi pemerintah menetapkan IKU di lingkungan masing-masing, kemudian diformalkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Menteri/Pimpinan lembaga wajib menetapkan IKU untuk kementerian koordinator/departemen/kementerian negara/ lembaga dan unit organisasi setingkat eselon I serta unit kerja mandiri di bawahnya;
- Sekretaris jenderal lembaga tinggi negara dan lembaga tinggi lain yang menjalankan fungsi pemerintahan wajib me-netapkan IKU untuk lembaga tinggi negara, lembaga lain, dan unit organisasi setingkat eselon I serta unit kerja mandiri di bawahnya;
- Gubernur/bupati/walikota wajib menetapkan IKU untuk pemerintah provinsi/kabupaten/kota dan SKPD serta unit kerja mandiri di bawahnya.

Penetapan oleh pimpinan tertinggi suatu instansi pemerintah ini sangatlah penting untuk mengikat komitmen seluruh jajaran management dan anggota organisasi. Penetapan ini dapat dilakukan bersamaan dengan penetapan Rencana Strategis organisasi, namun tidak tertutup kemungkinan dilakukan penetapan tersendiri untuk IKU pada berbagai tingkatan organisasi.

Selain menetapkan IKU itu sendiri, dalam keputusan pimpinan ini sebaiknya juga dimuat beberapa hal, antara lain :

- Kewajiban menggunakan IKU sebagai ukuran keberhasilan masing-masing tingkatan organisasi;
- Kewajiban menggunakan IKU yang ditetapkan tersebut dalam perencanaan tahunan, penganggaran, pengukuran dan pelaporan serta dalam pemberian ganjaran dan sanksi;
- Pelaksanaan reuiu dan evaluasi pelaksanaan IKU.

3. Reviu dan Pengembangan Penerapan IKU bagi Organisasi

Penggunaan seperangkat IKU yang digunakan pada suatu unit kerja instansi, instansi ataupun di tingkat pemerintah daerah haruslah direview secara berkala, mengingat prioritas pemerintah pusat maupun daerah mungkin saja berubah dari waktu ke waktu. Reviu ini perlu sekali dilakukan terutama jika terdapat perubahan arah kebijakan yang signifikan dari pemerintah.

Reviu IKU ini diperlukan jika terdapat perubahan program dan kegiatan-kegiatan agar tetap dimiliki indikator kinerja yang valid yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan. Reviu ini juga diperlukan jika terdapat kemungkinan-kemungkinan lain berkaitan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan. Ketepatan penggunaan IKU merupakan prasyarat penting dalam keberhasilan manajemen yang berbasis kinerja.

Reviu IKU bisa juga karena kebutuhan dalam penganggaran yang berbasis kinerja, agar dari proses pembuatan kebijakan, perencanaan dan penganggaran terdapat keterkaitan yang baik sehingga mudah dalam mengukur, mengevaluasi dan menilai kinerja. Bagi aparat pengawas hal ini juga lebih memudahkan pengecekan dan penilaian akuntabilitas kinerja jika IKU yang digunakan tepat dan baik.

Agar evaluasi dapat dilakukan secara efisien dan efektif, perlu diidentifikasi metode yang akan diimplementasikan dalam tahap-tahapan evaluasi. Metodologi yang dapat diimplementasikan meliputi metode kuantitatif dan metode evaluasi kualitatif. Metode yang dapat digunakan meliputi antara lain :

1. Performance monitoring, metode ini diraksudkan untuk mengetahui manfaat input dalam menghasilkan output. Teknik ini akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi terjadinya keterlambatan dan masalah-masalah dalam pelaksanaan kegiatan dan program.
2. Diagnostic studies, untuk memahami mengapa terjadi permasalahan dalam implementasi.
3. Midterm assessment, berguna untuk menilai dan mengetahui kemajuan pelaksanaan kegiatan secara menyeluruh. Dengan mengetahui hal-hal

tersebut, instansi pemerintah akan dapat menyiapkan perubahan-perubahan yang diperlukan.

4. Completion, untuk mengetahui keberhasilan instansi dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan.
6. Monitoring operations, maintenance, and sustainability, teknik yang diimplementasikan akan dapat menilai kapasitas instansi pemerintah dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berbagai teknik evaluasi dapat dilakukan oleh seorang evaluator akan sangat tergantung pada tingkatan tataran (context) yang dievaluasi dan bidang (content) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkatan pelaksanaan program. Demikian pula evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan kegiatan. Di samping itu evaluasi pada bidang kegiatan penyuluhan misalnya, akan sangat berbeda dengan evaluasi terhadap bidang produksi suatu produk makanan. Tak hanya itu, penerapan teknik evaluasi tergantung juga pada validitas dan ketersediaan data yang mungkin dapat diperoleh.

Berbagai teknik evaluasi sah-sah saja untuk digunakan asalkan dapat memenuhi tujuan evaluasi. Mulai dari telaah sederhana, survei sederhana sampai survei yang mendetail, verifikasi data, applied research, berbagai analisis dan pengukuran, survei persepsi target group/pelanggan, metode statistik, metode statistik non parametrik, perbandingan-pembandingan dan benchmarking, cross section analysis, time series analysis, tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/icon/symbol-simbol, dan sebagainya.

Pada dasarnya reviu pelaksanaan IKU ini merupakan kewajiban bagi manajemen di masing-masing tingkatan organisasi. Namun demikian agar pelaksanaan reviu ini dapat dilakukan secara terintegrasi, maka unit pengawasan internal dapat mengkoordinasikan pelaksanaan reviu ini.

Pimpinan Instansi melakukan:

- Pembinaan dalam pengembangan dan penetapan IKU di lingkungan masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

BPKP (2003), Indikator Kinerja, Beberapa Permasalahan dan Implementasinya.

Epstein, Marc J. and Bill Bichard, (1999), Counting What Counts, Turning Corporate Accountability to Competitive Advantages, Perseus Books, and HarperCollin Publisher, New York.

GASB of The Financial Accounting Foundation, (1990), Research Report, Service Efforts and Accomplishments Reporting: Its Time Has Come, An Overview.

Kaplan, Robert S., & David P. Norton, (1996), the Balanced Scorecard, Translating Strategy into Action, Harvard Business School Press, Boston.

LAN dan BPKP, (2000), Modul Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah.

LAN, (2004), Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Edisi Kedua, Buku Modul Perencanaan Kinerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja dan Anggaran.

Rapar, Jan Hendrik, (1995), Pengantar Logika, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

Rossi, Peter H. and Howard E Freeman, (1993), Evaluation, A Systematic Approach, Sage Publication, Inc.

Tim Studi Pengembangan Sistem AKIP, BPKP, (2000), Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah.

Jndang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Widodo, Suseno Triyanto (1990), Indikator Ekonomi, Dasar Perhitungan Perekonomian Indonesia, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.

LAMPIRAN

Seperangkat Contoh IKU .1
Lembar Kerja Penyusunan IKU .2
Contoh Keputusan Penetapan IKU .3

PENDIDIKAN

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS PENDIDIKAN:	
Indeks Pembangunan Manusia	
Angka melek huruf:	
Angka melek huruf seluruh penduduk	Diknas
Angka melek huruf pada usia dewasa	PP 6/2008 /Diknas
Angka melek huruf pada usia 15-24 tahun	MDG
KUALITAS PENDIDIKAN:	
Angka melek huruf:	
Angka melek huruf seluruh penduduk	Diknas
Angka melek huruf pada usia dewasa	PP 6/2008 /Diknas
Angka melek huruf pada usia 15-24 tahun	MDG
Nilai NEM rata-rata:	
Nilai NEM rata-rata SD	
Nilai NEM rata-rata SLTP	
Nilai NEM rata-rata SLTA	
Angka pendidikan yang ditamatkan/ Angka Lulusan (AL)	PP 6/2008 /Diknas
	Diknas
Angka Putus Sekolah (APS)	Diknas
Angka Melanjutkan (AM)	Diknas
Angka rata-rata lama sekolah	
Angka rata-rata lama sekolah pada pendidikan dasar	PP 612008
Angka rata-rata lama sekolah pada pendidikan menengah	PP 612008

KUANTITAS PENDIDIKAN:	
Angka partisipasi murni (APM)	
Angka partisipasi murni pada pendidikan dasar	PP 612008 /Diknas
Angka partisipasi murni pada pendidikan menengah	PP 612008 /Diknas
Angka partisipasi kasar (APK)	
Angka partisipasi kasar pada pendidikan dasar	PP 612008 /Diknas
Angka partisipasi kasar pada pendidikan menengah	PP 612008 /Diknas
Angka partisipasi Murni Usia Sekolah (APMUS)	Diknas
Angka Penyerapan Kasar (ASK) (Hanya untuk SD dan MI)	Diknas
KUANTITAS SEKOLAH DAN RUANG KELAS:	PP 612008
Rasio ketersediaan sekolah terhadap penduduk usia sekolah	
Rasio ketersediaan sekolah terhadap penduduk usia sekolah pada pendidikan dasar	PP 612008
Rasio ketersediaan sekolah terhadap penduduk usia sekolah pada pendidikan menengah	PP 612008
Rasio siswa per kelas (R-S/K)	Diknas
Rasio siswa per sekolah (R-S/Sek)	Diknas
Rasio kelas per ruang kelas (R-KIRK)	Diknas
KUALITAS SEKOLAH DAN RUANG KELAS:	
% Fasilitas terhadap jumlah sekolah (%FS)	Diknas

KESEHATAN

INDIKATOR KINERJA	REFF	KET
2	3	5
KUALITAS KESEHATAN:		
Angka usia harapan hidup	PP 6/2008	
Angka harapan hidup pada saat lahir		
Angka harapan hidup pada saat usia 65 tahun		
KETERSEDIAAN ANGGARAN KESEHATAN:		
Rata-rata Persentase Anggaran Kesehatan dalam APBD Kabupaten/Kota	Depkes	
Alokasi Anggaran Kesehatan Pemerintah per-Kapita per-tahun (ribuan rupiah)	Depkes	
KUALITAS KESEHATAN:		
Angka usia harapan hidup	PP 6/2008	
Angka Prevalensi Penyakit:		
Angka Prevalensi Penyakit Malaria	MDG/ Depkes	
Angka Prevalensi Penyakit TBC	MDG	
Angka Prevalensi Penyakit DBD	Depkes	
Angka Prevalensi Penyakit HIV	Depkes	
Angka Acute Flaccid Paralysis (AFP)	Depkes	
Angka Kematian:		
Angka Kematian Kasar (per 1,000 penduduk)		
Angka Kematian karena Penyakit Malaria	MDG	
Angka Kematian karena Penyakit TBC	MDG	
Angka Kematian karena Penyakit DBD		
Angka Kematian karena Penyakit HIV		
Angka Kesembuhan:		
Angka Kesembuhan Penderita TB paru BTA	Depkes	

KUALITAS KESEHATAN BAYI/IBU MELAHIRKAN:		
Angka Kelahiran Kasar (per 1,000 penduduk)		
Angka kematian bayi per 1.000 kelahiran hidup	MDG/ Depkes/ PP 6/2008	
Angka kematian balita	MDG/ Depkes	
Angka kematian ibu melahirkan per 100.00 kelahiran hidup	MDG/ Depkes	
Persentase balita gizi buruk	PP 6/2008 / Depkes	
Angka prevalensi anak-anak di bawah berat badan normal	MDG	
Persentase Bayi yang mendapat ASI Eksklusif	Depkes	
KUALITAS PELAYANAN:		
Proporsi kelahiran yang ditangani oleh tenaga terlatih	MDG/ Depkes	
Persentase Ibu hamil yang mendapat tablet Fe	Depkes	
KUANTITAS/KUALITAS TENAGA MEDIS:		
Rasio dokter per satuan penduduk	PP 6/2008 / Depkes	
Rasio Dokter Spesialis per-100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Dokter keluarga per 1000 keluarga	Depkes	
Rasio Dokter gigi per-100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Apoteker per 100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Bidan per 100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Perawat per-100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Ahli gizi per-100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Ahli sanitasi per-100.000 penduduk	Depkes	
Rasio Ahli kesehatan masyarakat per 100.000 penduduk	Depkes	

KUANTITAS SARANA/PRASARANA:		
Rasio posyandu per satuan balita	PP 6/2008	
Rasio puskesmas, poliklinik, pustu per satuan penduduk.	PP 6/2008	
Rasio Rumah Sakit per satuan penduduk	PP 6/2008	
Persentase obat generik berlogo dalam persediaan obat.	Depkes	
KUALITAS SARANA:		
Persentase Rumah sakit yang menyelenggarakan 4 pelayanan kesehatan spesialis dasar	Depkes	
Persentase Posyandu Purnama dan mandiri	Depkes	
Persentase Sarana Kesehatan dengan kemampuan laboratorium kesehatan	Depkes	
KUALITAS PELAYANAN:		
Persentase penduduk yang memanfaatkan Rumah Sakit	Depkes	
Persentase penduduk yang memanfaatkan Puskesmas	Depkes	
KUALITAS KESEHATAN:		
Persentase Kecamatan Bebas Rawan Gizi	Depkes	
Persentase populasi yang mengkonsumsi di bawah batas minimal	MDG	
Persentase rumah tangga berperilaku hidup bersih dan sehat.	Depkes	
Persentase Desa yang mencapai "Universal Child Immunization" (UCI)	Depkes	
Persentase Rumah Sehat	Depkes	
Persentase Tempat-tempat umum sehat	Depkes	

KUALITAS PELAYANAN:		
Persentase desa terkena Kejadian Luar Biasa (KLB) yang ditangani < 24 jam	Depkes	
Persentase Murid Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah yang mendapat pemeriksaan mulut dan gigi	Depkes	
Proporsi anak-anak usia 1 tahun yang diimunisasi cacar		
Persentase pekerja yang mendapatkan Pelayanan Kesehatan Kerja	Depkes	
Persentase Keluarga miskin yang mendapat Pelayanan Kesehatan	Depkes	
Persentase Penduduk yang menjadi peserta jaminan pemeliharaan kesehatan	Depkes	
Persentase masyarakat yang merasa puas dengan pelayanan kesehatan		
Jumlah komplain masyarakat tentang pengelolaan kesehatan		
PELAKSANAAN KEGIATAN KESEHATAN:		

KEHIDUPAN BERAGAMA

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS KEHIDUPAN BERAGAMA:	
Jumlah insiden yang disebabkan masalah perbedaan agama	
Jumlah Da'irah dan pemuka agama yang diberikan pembekalan masalah kerukunan umat beragama	
KUALITAS PELAYANAN KEHIDUPAN BERAGAMA:	
Jumlah rumah ibadah yang diberikan bantuan	
KUALITAS KEHIDUPAN BERAGAMA:	
Jumlah Da'irah dan pemuka agama yang diberikan pembekalan masalah kerukunan umat beragama	
Jumlah lembaga keagamaan yang diberikan pembinaan	
Jumlah insiden yang disebabkan masalah perbedaan agama	

KEPENDUDUKAN DAN TENAGA KERJA

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN:	
Angka laju pertumbuhan penduduk	
Jumlah akseptor KB	
Rasio penduduk yang bekerja	
Angka partisipasi angkatan kerja	
KUALITAS KEPENDUDUKAN:	
Proporsi penduduk	Dep
Angka laju pertumbuhan penduduk	Dep
Angka kepadatan penduduk	Dep
KUALITAS KELUARGA:	
Persentase keluarga dengan jumlah anak kurang dari tiga	
Persentase pasangan usia subur yang menggunakan alat kontrasepsi	
Persentase partisipasi pria usia subur dalam menggunakan alat kontrasepsi	
Persentase bayi yang mendapat ASI eksklusif	
Persentase keluarga pra sejahtera dibandingkan jumlah total keluarga	
KUANTITAS KETENAGAKERJAAN:	
Angka pengangguran	Dep
Angka pengangguran pada penduduk usia 15-24 tahun	MDG
Rasio penduduk yang bekerja	PP 6/2008 /Dep

Persentase penduduk yang bekerja terhadap total penduduk	Dep
Persentase angkatan kerja terhadap jumlah penduduk	Dep
Laju pertumbuhan angkatan kerja	Dep
Persentase penduduk usia produktif terhadap total penduduk	Dep
Laju pertumbuhan penduduk usia produktif	Dep
Angka partisipasi angkatan kerja	PP 612008 /Dep
Prospek kesempatan kerja	Dep
Pertumbuhan penyerapan tenaga kerja	Dep
Angka ketergantungan	Dep
Jumlah permintaan tenaga kerja	
Rasio jumlah tenaga kerja tersedia terhadap jumlah lowongan kerja	
KUALITAS KETENAGAKERJAAN:	
Rasio lulusan S1152153	PP 612008
Rasio tenaga kerja terampil dibandingkan dengan tenaga kerja tidak terampil	
Rasio tenaga kerja terdidik dibandingkan dengan tenaga kerja tidak terdidik	
Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	PP 612008
Persentase kejadian unjuk rasa yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan	
KUALITAS ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN:	
Rasio penduduk berKTP per satuan penduduk	PP 612008

PEMUDA DAN OLAH RAGA

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PEMUDA DAN OLAH RAGA:	
Jumlah kebijakan nasional bidang olah raga yang telah ditindaklanjuti	
Jumlah tokoh lokal dan nasional dari Batanghari yang berusia dibawah 45 tahun	
Jumlah kegiatan olah raga masal dalam satu bulan	
Persentase kecernatan yang mempunyai sarana olahraga untuk umum	
KUALITAS KEBIJAKAN PEMUDA:	
Jumlah kebijakan nasional bidang pemuda yang telah ditindaklanjuti	
KUANTITAS KEPEMUDAAN:	
Jumlah organisasi pemuda	PP 612008
Jumlah kegiatan kepemudaan	PP 612008
KUALITAS KEPEMUDAAN:	
Jumlah tokoh lokal dan nasional dari Batanghari yang berusia dibawah 45 tahun	
KUALITAS KEBIJAKAN OLAHRAGA:	
Jumlah kebijakan nasional bidang olah raga yang telah ditindaklanjuti	

KUANTITAS KEOLAHRAGAAN:	
Jumlah kegiatan olahraga	PP 612008
Persentase penduduk yang menjadi anggota klub olahraga	
Persentase cabang olahraga yang menjalankan kompetisi secara teratur	
Jumlah kegiatan olah raga masal dalam satu bulan	
Persentase masyarakat yang aktif melaksanakan minimal satu cabang olahraga minimal 1 kali seminggu	
KUALITAS KEOLAHRAGAAN:	
Persentase nomor cabang olahraga yang meraih medali dalam kompetisi tingkat nasional	
Persentase rekor nasional yang dikuasai oleh atlet daerah	
Jumlah atlet daerah yang dikirim ke event olahraga di luar negeri	
KUANTITAS KEOLAHRAGAAN:	
Jumlah organisasi olahraga	PP 612008
Jumlah klub olahraga	PP 612008
Jumlah gedung olah raga	PP 6/2008
Rasio fasilitas kolam renang per 1.000 populasi	
Persentase kecernatan yang mempunyai sarana olahraga untuk umum	
Jumlah gedung olah raga	PP 612008

IPTEK

INDIKATOR KINERJA	REFP
2	3
KUALITAS ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI:	
Persentase penduduk yang menggunakan Personal Computer	MDG
Persentase penduduk yang menggunakan Internet	MDG
Jumlah/jenis teknologi pemanfaatan sumber daya alam yang ditemukan	
KUANTITAS ILMU PENGETAHUAN DAN	
Jumlah teknologi tepat guna yang ditemukan	
KUANTITAS ILMU PENGETAHUAN DAN	
Jumlah/jenis teknologi pemanfaatan sumber daya alam yang ditemukan	
KUALITAS ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI:	
Jumlah teknologi tepat guna yang dapat dimanfaatkan masyarakat	
KUANTITAS ILMU PENGETAHUAN DAN	
Jumlah peserta sosialisasi pemanfaatan hasil litbang	
Jumlah peserta bimbingan teknis pemanfaatan hasil litbang	

Jumlah petani, wirausahawan dan industri yang rmemanfaatkan hasil litbang	
KUANTITAS ILMU PENGETAHUAN DAN	
Jumlah promosi tentang hak kekayaan intelektual	
Jumlah hasil litbang yang telah diajukan hak kekayaan intelektual	

PERTANIAN

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS PERTANIAN:	
Luas lahan tanaman pangan	
Produksi tanaman pangan	
Laju Pertumbuhan produksi tanaman pangan	
Produktivitas sektor pertanian	
Persentase desa yang telah memenuhi swasembada pangan	PP 612008
Persentase penduduk yang memiliki lahan	PP 612008
KUALITAS PERTANIAN:	
Jumlah/jenis komoditi pertanian yang menjadi komoditas ekonomi daerah/regional	
Penghasilan rata-rata petani	
Rasio pemenuhan kebutuhan pangan	
Jumlah/volume hasil pertanian tanaman pangan	
Luas lahan pertanian tanaman pangan	
PDRB dari sektor pertanian	
Rata-rata pendapatan per kapita masyarakat petani	
Jumlah nilai ekspor produksi pertanian dan peternakan	
KUALITAS PERTANIAN:	
Jumlah produksi tanaman pangan (per jenis tanaman pangan)	
Jumlah luas areal untuk lahan tanaman pangan (per jenis tanaman pangan)	
Rata-rata produktivitas tanaman pangan per hektar (per jenis tanaman pangan)	

Laju Pertumbuhan produksi tanaman pangan	
Persentase kebutuhan ketahanan pangan yang dapat dipenuhi oleh produksi pertanian daerah	
Persentase desa yang telah memenuhi swasembada pangan	PP 612008
KUALITAS PERTANIAN:	
Luas lahan rata-rata yang dimiliki petani	
Jumlah peserta pelatihan bidang pertanian	
Peningkatan rata-rata hasil pertanian peserta pelatihan	
Persentase penduduk yang memiliki lahan	PP 612008
KUALITAS PERTANIAN:	
Jumlah tempat pengolahan padi yang telah menggunakan teknologi	
Jumlah peternakan ayam yang telah menggunakan teknologi	
Rasio petani yang memiliki dan mengolah lahan sendiri lebih dari 1 Ha	
Volume hasil panen tanaman hortikultura per Ha	
Rasio lahan perikanan dan petambak ikan;	
Volume hasil ikan per Ha	
Rasio pemenuhan daging per kapita	
Volume hasil daging per bulan	
Pendapatan rata-rata per tahun peternak	
Pendapatan rata-rata per tahun petani kebun	
Tingkat produktivitas kebun	
Jumlah/jenis hasil kebun sampingan	

PERTANIAN (2)

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS AGROBISNIS:	
Produktivitas sektor pertanian	
Nilai investasi bidang agrobisnis	
KUALITAS PERTANIAN:	
Luas lahan tanaman pangan	
Produksi tanaman pangan	
Laju Pertumbuhan produksi tanaman pangan	
Produktivitas sektor pertanian	
KUALITAS AGROBISNIS:	
Jumlah perusahaan agribisnis	
Jumlah perusahaan/pengusaha yang berinvestasi di bidang agrobisnis	
Nilai investasi bidang agrobisnis	
KUALITAS AGROBISNIS:	
Jumlah perusahaan/pengusaha yang berinvestasi di bidang agrobisnis	
Nilai investasi bidang agrobisnis	
KUANTITAS AGROBISNIS:	
Jumlah tempat pengolahan padi yang telah menggunakan teknologi	

Jumlah petani yang mengikuti pelatihan standarisasi hasil pertanian	
Jumlah/jenis produk pertanian yang memenuhi standar hasil pertanian	
KUALITAS AGROBISNIS:	
KUALITAS AGROBISNIS:	

KOPERASI, PERDAGANGAN DAN INDUSTRI

INDIKATOR KINERJA	REFE
2	3
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Persentase koperasi aktif	PP 612008
Jumlah UKM non BPRILKUM	PP 612008
Jumlah BPRILKUM	PP 612008
Persentase kredit kepada koperasi/UKM terhadap Total Kredit	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Jumlah koperasi yang aktif	
Jumlah Usaha Kecil yang aktif	
Jumlah Usaha Menengah yang aktif	
Jumlah anggota koperasi yang aktif	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Persentase Usaha Kecil dan Menengah yang tertampung di pusat usaha	
Persentase koperasi yang telah mengalami peningkatan klasifikasi	
Persentase koperasi yang dapat menjalankan usahanya secara mandiri	
Jumlah nilai volume perdagangan Usaha Kecil dan Menengah antar daerah	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Persentase total omzet industri kecil dan menengah dibandingkan dengan total omzet keseluruhan industri	

Rata-rata omzet industri kecil dan menengah	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Jumlah UKM yang melakukan pameran dan promosi di luar Batanghari	
Jumlah kontak/pesanan dari luar Batanghari kepada UKM	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Jumlah perusahaan yang terdaftar yang bergerak di sektor usaha perdagangan	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Jumlah UKM yang memiliki hubungan kegiatan bisnis dengan usaha bisnis di luar Batanghari	
Jumlah dan jenis produk UKM yang dipasarkan di luar Batanghari	
KUALITAS KOPERASI, PERDAGANGAN, DAN INDUSTRI:	
Jumlah aliran barang dan jasa dari daerah lain	
Jumlah aliran barang dan jasa ke daerah lain	
Jumlah nilai ekspor barang dan jasa	

PEMUKIMAN DAN PERUMAHAN

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PEMUKIMAN DAN PERUMAHAN:	
Rasio rumah layak huni	
Persentase keluarga yang telah memiliki rumah sendiri	
Persentase Rumah Tangga yang tinggal di rumah yang mempunyai akses air bersih	
KUANTITAS PEMUKIMAN DAN PERUMAHAN:	
Rasio rumah layak huni	PP 6/2008
Rasio permukiman layak huni	PP 6/2008
KUALITAS PEMUKIMAN DAN PERUMAHAN:	
Persentase keluarga yang telah memiliki rumah sendiri	
Persentase Rumah Tangga yang tinggal di rumah yang mempunyai akses air bersih	Dep
Persentase rumah tinggal yang mempunyai penerangan listrik	
Persentase Rumah Tangga yang tinggal di rumah berlantai tanah.	Dep
Persentase Rumah Tangga yang tinggal di rumah tanpa akses terhadap sanitasi.	Dep
XXX:	
Persentase rumah tipe sangat sederhana yang dibeli oleh keluarga berpenghasilan rendah	

XXX:	
Rasio rumah layak huni	
Rasio permukiman layak huni	
Persentase Kepala Keluarga yang belum memiliki rumah layak huni	
XXX:	
Jumlah alokasi subsidi untuk perumahan dalam APBD	
Skema kredit perumahan dari perbankan	
XXX:	
Skema kredit pembangunan dan perbaikan perumahan dari perbankan	
XXX:	
Rata-rata lama pemberian keputusan mengenai permohonan bantuan kredit perumahan	
XXX:	

SUMBER DAYA ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS SUMBERDAYA ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP:	
Persentase penanganan sampah	FP 612008
Persentase penduduk berakses air minum	FP 612008
Persentase luas permukiman yang tertata	FP 612008
Pencemaran Udara	
Tingkat kualitas udara	
Pencemaran Air	
Tingkat kualitas air	
Pencemaran Limbah Padat/Sampah (B3)	
Tingkat kebersihan Limbah	
Tingkat pembuangan limbah industri	
Tingkat pembuangan limbah pertambangan	
Persentase desa yang telah mempunyai tempat pembuangan sampah	
Persentase perusahaan yang telah mempunyai sistem pengelolaan Limbah	
Persentase perusahaan yang berpotensi mengganggu lingkungan hidup yang telah memiliki setifikat AMDAL	
Rata-rata produksi sampah yang tidak terangkut per hari	
Jumlah kasus pelanggaran terhadap lingkungan hidup	
Rata-rata tingkat emisi karbondioksida per kapita	
Rata-rata tingkat pencemaran limbah pada air sungai	

XXX:	
Jumlah kebijakan nasional yang telah ditindaklanjuti dalam bentuk PERDA maupun PERBUP	
Persentase perusahaan yang telah mempunyai sistem pengelolaan limbah	
Persentase perusahaan yang berpotensi mengganggu lingkungan hidup yang telah memiliki setifikat AMDAL	
XXX:	
Persentase desa yang telah mempunyai tempat pembuangan sampah	
Persentase perusahaan yang telah mempunyai sistem pengelolaan limbah	
Persentase perusahaan yang berpotensi mengganggu lingkungan hidup yang telah memiliki setifikat AMDAL	
Rata-rata tingkat emisi karbondioksida per kapita	
Rata-rata tingkat pencemaran limbah pada air sungai	
Pencemaran Udara	
Tingkat kualitas udara	
Pencemaran Air	
Tingkat kualitas air	
XXX:	
Rata-rata tingkat pencemaran limbah pada air sungai	
Pencemaran Air	
Tingkat kualitas air	

KUALITAS KAWASAN HUTAN:	
Kerusakan Hutan	
Angka Hot Spot	
Angka kebakaran hutan dan lahan	
Rasio tebang pilih permudaan alam	

PENINGKATAN KESEJAHTERAAN SOSIAL

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS KESEJAHTERAAN SOSIAL:	
Persentase penduduk diatas garis kemiskinan	PP 612008
Pertumbuhan PDRB	PP 612008
Laju inflasi provinsi	PP 612008
PDRB per kapita	PP 612008
Indeks Gini	PP 612008
Pemerataan pendapatan versi Bank Dunia	PP 612008
Indeks ketimpangan Williamson (Indeks Ketimpangan Regional)	PP 612008
Rasio ketergantungan	PP 612008
Angka kerniskinan	MDG
Jumlah Penduduk Miskin	
Persentase Penduduk Miskin	
Indeks Kedalaman Kerniskinan (P1)	
Fasilitas Telepon per Kapita	
Persentase Pasangan usia subur yang menjadi Akseptor Keluarga Berencana	
Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	Dep
Indeks Kerniskinan Manusia (IKM)	Dep
Persentase lansia yang tinggal di rumah jompo dibandingkan dengan jumlah total lansia	
Persentase anak-anak dan remaja yang tinggal di rumah penampungan sosial dibandingkan dengan jumlah total anak-anak dan remaja	
Persentase mantan pengguna narkotika yang sudah tidak lagi mengkonsumsi narkotika	

XXX:	
Persentase lansia yang tinggal di rumah jompo dibandingkan dengan jumlah total lansia yang bermasalah	
Persentase anak-anak dan remaja yang tinggal di rumah penampungan sosial dibandingkan dengan jumlah total anak-anak dan remaja bermasalah	
XXX:	
Persentase mantan penghuni penampungan sosial yang telah mampu hidup mandiri	
XXX:	
Jumlah panti sosial yang dikelola swasta	
Jumlah donatur yang tercatat dalam pengelolaan masalah sosial	
XXX:	
Jumlah panti sosial swasta yang mendapat pembinaan pemerintah	
Persentase mantan penghuni penampungan sosial yang telah mampu hidup mandiri	
XXX:	
Jumlah kelurahan yang telah memiliki "Rukum Kematian"	
Jumlah kelurahan yang memiliki POSYANDU Balita	

PENINGKATAN PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN DAERAH

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN DAERAH:	
Jumlah dan macam pajak dan retribusi daerah	PP 6/2008
Rasio PAD terhadap total penerimaan APBD	
Rasio PAD terhadap total pengeluaran APBD	
Rasio wajib pajak daerah dan jumlah penduduk	
Tingkat capaian kinerja rata-rata SKPD	
KUALITAS PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN	
Rasio PAD terhadap total penerimaan APBD	
Rasio PAD terhadap total pengeluaran APBD	
KUALITAS PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN	
Rasio wajib pajak daerah dan jumlah penduduk	
Jumlah dan macam pajak dan retribusi daerah	PP 6/2008
Persentase potensi penerimaan daerah yang dapat digali	
KUALITAS PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN	
Jumlah temuan pemeriksaan pada pelaksanaan APBD	
Tingkat capaian kinerja rata-rata SKPD	
KUANTITAS PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN DAERAH:	
Nilai sumber pembiayaan alternatif yang dapat disediakan	

PERCEPATAN PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR

INDIKATOR KINERJA	REFE
2	3
KUALITAS PRASARANA JALAN RAYA:	
Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi baik	PP 6/2008
Rasio panjang jalan per jumlah kendaraan	PP 6/2008
Rasio jaringan irigasi	PP 6/2008
Rasio tempat ibadah per satuan penduduk	PP 6/2008
Persentase rumah tinggal bersanitasi	PP 6/2008
Rasio tempat pemakaman umum per satuan penduduk	PP 6/2008
Rasio tempat pembuangan sampah (TPS) per satuan penduduk	PP 6/2008
Rata-rata kecelakaan lalu-lintas yang menyebabkan kematian atau luka parah per-100.000 penduduk per tahun	
Persentase desa yang telah dapat diakses dengan kendaraan umum	
KUANTITAS PRASARANA JALAN RAYA:	
Tingkat LHR jalan kabupaten dan desa	
Jumlah desa yang tidak dapat dijangkau kendaraan roda 4	
Jumlah desa yang telah memiliki jalan aspal	
KUANTITAS JALAN DAN JEMBATAN:	
Rasio panjang jalan per jumlah kendaraan	PP 6/2008
Panjang jalan yang terbangun	
Panjang jalan yang terehabilitasi	
Persentase panjang jalan per luas wilayah	

KUALITAS JALAN DAN JEMBATAN:	
Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi baik	PP 612008
Panjang jalan aspal dengan kualitas baik	
Panjang jalan negara dan propinsi dengan kualitas baik	
Kualitas Jalan Raya	
Persentase Lampu pengatur lalu lintas yang berfungsi dengan baik	
Rata-rata kecelakaan lalu-lintas yang menyebabkan kematian atau luka parah per-100.000 penduduk per tahun	
KUANTITAS PRASARANA JALAN RAYA:	
Persentase desa yang telah dapat diakses dengan kendaraan umum	
Jumlah desa yang tidak dapat dijangkau kendaraan roda 4	
KUALITAS PEMBANGUNAN:	
Nilai investasi di desa dan kecamatan	
KUANTITAS PRASARANA:	
Rasio tempat pemakaman umum per satuan penduduk	PP 6/2008
Rasio tempat pembuangan sampah (TPS) per satuan penduduk	PP 612008
Rasio jaringan irigasi	PP 612008
Rasio tempat ibadah per satuan penduduk	PP 612008

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PRASARANA LISTRIK:	
Rasio ketersediaan daya listrik	PP 6/2008
Persentase rumah tangga yang menggunakan listrik	PP 6/2008
KUANTITAS PRASARANA LISTRIK:	
Rasio ketersediaan daya listrik	PP 6/2008
Persentase rumah tangga yang menggunakan listrik	PP 6/2008
KUALITAS PRASARANA LISTRIK:	
Jumlah jam padam listrik	
KUANTITAS PRASARANA LISTRIK:	
Jumlah UKM yang mendapat bantuan kelistrikan	
KUALITAS PRASARANA LISTRIK:	
Rasio pelanggan PLN yang pemakaiannya dibawah rata-rata nasional	

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PRASARANA AIR MINUM:	
Persentase Rumah Tangga (RT) yang menggunakan air bersih	PP 6/2008
Persentase Rumah Tangga (RT) yang memiliki akses terhadap sanitasi	MDG

KUANTITAS PRASARANA AIR MINUM:	
Persentase Rumah Tangga (RT) yang menggunakan air bersih	PP 6/2008
Persentase Rumah Tangga (RT) yang memiliki akses terhadap sanitasi	MDG
Jumlah kelurahan yang terjangkau jaringan air minum	
KUALITAS PRASARANA AIR MINUM:	
Rasio volume penjualan air dan produksi air bersih PDAM	
Rata-rata kadar kebersihan/kualitas air PDAM	
KUANTITAS PRASARANA AIR MINUM:	
Persentase Rumah Tangga (RT) yang menggunakan air bersih	PP 6/2008
Persentase Rumah Tangga (RT) yang memiliki akses terhadap sanitasi	PP 6/2008
KUALITAS PRASARANA AIR MINUM:	
Jumlah kejadian penyakit yang disebabkan konsumsi air tidak bersih/pencemaran air	
KUANTITAS PRASARANA AIR MINUM:	
Rasio-rasio keuangan PDAM	
Jumlah kelurahan/kelompok yang menerima bantuan air bersih	

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PRASARANA TELEPON:	
Persentase penduduk yang menggunakan HP/telepon	FP 612008
KUANTITAS PRASARANA TELEPON:	
Persentase penduduk yang menggunakan HP	FP 6/2008
Persentase penduduk yang menggunakan telepon	FP 6/2008
KUANTITAS PRASARANA TELEPON:	
Jumlah sambungan telepon yang tersedia	
Persentase kantor pemerintahan di desa yang telah mempunyai sambungan telepon	
KUANTITAS PRASARANA TELEPON:	
Persentase desa yang telah mempunyai jaringan telepon	
XXX:	

**PENINGKATAN DUKUNGAN TATA RUANG DALAM
PEMBANGUNAN DAERAH**

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PEREMPUAN DAN ANAK:	
Rasio ruang terbuka hijau per satuan luas wilayah ber HPL/HGB	PP 6/2008
Rasio bangunan ber-IMB per satuan	PP 6/2008
Ketaatan terhadap RTRW	PP 6/2008
Luas wilayah produktif	PP 6/2008
Luas wilayah industri	PP 6/2008
Luas wilayah banjir	PP 6/2008
Luas wilayah kekeringan	PP 6/2008
Luas wilayah perkotaan	PP 6/2008
Jumlah bangunan yang sudah dibangun di kawasan yang diperuntukkan	
Jumlah luas kawasan yang sudah dibangun sesuai dengan peruntukannya	
Persentase bangunan rumah tinggal yang telah mempunyai surat Ijin Mendirikan Bangunan	
KUANTITAS KE-TATA RUANG-AN:	
Jumlah peserta sosialisasi tata ruang	
Jumlah masukan dalam rangka penyempurnaan tata ruang	
KUANTITAS KE-TATA RUANG-AN:	
Luas wilayah produktif	PP 6/2008
Luas wilayah industri	PP 6/2008
Luas wilayah banjir	PP 6/2008
Luas wilayah kekeringan	PP 6/2008
Luas wilayah perkotaan	PP 6/2008

Persentase penggunaan tata ruang sesuai dengan perencanaan/peruntukan.	
KUALITAS KE-TATA RUANG-AN:	
Rasio ruang terbuka hijau per satuan luas wilayah ber HPL/HGB	PP 6/2008
Rasio bangunan ber-IMB per satuan	PP 6/2008
Ketaatan terhadap RTRW	PP 6/2008
Jumlah pelanggaran terhadap penggunaan tata ruang	
KUANTITAS KE-TATA RUANG-AN:	
Peraturan perundang-undangan yang mengakomodasi rencana tata ruang Kab Batanghari	

PENINGKATAN KUALITAS KEHIDUPAN DAN PERAN PEREMPUAN SERTA KESEJAHTERAAN DAN PERLINDUNGAN ANAK

INDIKATOR KINERJA	REFP
2	3
KUALITAS PEREMPUAN DAN ANAK:	
Angka Gender-related Development Index (GDI)	
Angka Gender Empowerment Measure (GEM)	
Persentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah	PP 6/2008
Partisipasi perempuan di lembaga swasta	PP 6/2008
Rasio siswa perempuan dibanding laki-laki	MDG
Rasio angka melek huruf pada perempuan dibanding laki-laki usia 15 - 24 tahun	MDG
Rasio KDRT	PP 6/2008
Persentase tenaga kerja dibawah umur	PP 6/2008
KUALITAS KESENJANGAN GENDER:	
Angka Gender-related Development Index (GDI) / Indeks Pembangunan Jender (IPJ)	Dep
Angka Gender Empowerment Measure (GEM) / Indeks Pemberdayaan Jender (IDJ)	Dep
KUALITAS KESENJANGAN GENDER:	
Persentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah	PP 6/2008
Partisipasi perempuan di lembaga swasta	PP 6/2008
Rasio siswa perempuan dibanding laki-laki	MDG
Rasio angka melek huruf pada perempuan dibanding laki-laki usia 15 - 24 tahun	MDG

KUALITAS PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN	
Rasio KDRT	PP 6/2008
KUALITAS PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN	
Persentase tenaga kerja dibawah umur	PP 6/2008
Angka kecelakaan kerja pada tenaga kerja wanita	
KUALITAS PERLINDUNGAN PEREMPUAN DAN ANAK:	
Jumlah program yang secara khusus menangani wanita dan anak	

PENCIPTAAN TATA PEMERINTAHAN DAERAH YANG BAIK DAN BERSIH

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS TATA PEMERINTAHAN DAERAH:	
Indeks Kepuasan masyarakat	
Indeks Persepsi Korupsi	
Jumlah SKPD yang menyusun Laporan Kinerja	
Jumlah kasus KKN	
Jumlah temuan pemeriksaan eksternal	
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK:	
Jumlah unit pelayanan satu atap (OSS)	
KUALITAS PELAYANAN PUBLIK:	
Indeks Kepuasan masyarakat	
Persentase pengaduan masyarakat tentang layanan publik yang telah ditindaklanjuti	
KUALITAS SDM APARATUR DAERAH:	
Indeks Persepsi Korupsi	
Jumlah kasus KKN	
Jumlah temuan pemeriksaan eksternal	
Jumlah temuan pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti	
Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	
Rata-rata tingkat kehadiran PNS dalam 1 tahun	
Persentase PNS yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas yang menjadi tanggungjawabnya	



KUALITAS APARATUR DAERAH:	
Jumlah SKPD yang telah menyusun Laporan Kinerja	
Jumlah SKPD yang telah memiliki Indikator Kinerja Utama	
Persentase SKPD yang kelembagaannya telah sesuai dengan kebutuhan dan peraturan	
Jumlah SKPD yang telah dievaluasi SOTK	

PENGUATAN OTONOMI DESA

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS OTONOMI DESA:	
Rata-rata jumlah kelompok binaan lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM)	PP 612008
Rata-rata jumlah kelompok binaan PKK	PP 612008
Jumlah LSM	PP 612008
Jumlah desa yang telah memiliki standar pelayanan	
Persentase desa berstatus swasembada terhadap total desa	PP 61200%
KUANTITAS SDM:	
Jumlah aparatur Desa yang mengikuti Diklat	
KUALITAS SDM:	
Angka rata-rata aparatur pemerintahan desa dengan pendidikan S1 per desa	
Persentase peningkatan pendapatan aparatur Desa	
KUANTITAS SARANA DAN PRASARANA:	
Rasio kecukupan sarana dan prasarana Desa	
Rasio pendapatan asli Desa terhadap APB Desa	
KUANTITAS KAPASITAS:	
Jumlah desa yang telah memiliki standar pelayanan	

KUANTITAS LEMBAGA KEMASYARAKATAN DESA:	
rata-rata jumlah kelompok binaan lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM)	PP 612008
rata-rata jumlah kelompok binaan PKK	PP 612008
jumlah LSM	PP 612008
jumlah pertemuan aparat desa dengan masyarakat	
KUALITAS LEMBAGA KEMASYARAKATAN DESA:	
jumlah masukan tentang pembangunan dari masyarakat	
jumlah masukan tentang pembangunan dari masyarakat yang diakomodasi	
KUALITAS DESA:	
persentase desa berstatus swasembada terhadap total desa	PP 612008

PENGEMBANGAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN DEMOKRATISASI

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS KESATUAN BANGSA, POLITIK, DAN DEMOKRASI:	
Jumlah masalah/kejadian terkait ketahanan bangsa	
Jumlah masukan masyarakat yang diakomodasi dalam PERDA	
Jumlah pemilihan kepala desa yang dilakukan secara demokratis	
Jumlah pengaduan mengenai kecurangan dalam pemilihan	
KUANTITAS DEMOKRASI:	
Jumlah Raperda yang diusulkan	
Jumlah PERDA yang diputuskan DPRD	
Waktu rata-rata pembahasan Raperda menjadi PERDA	
KUANTITAS POLITIK:	
Jumlah rata-rata dengar pendapat dengan masyarakat dalam penyusunan PERDA	
KUALITAS POLITIK:	
Jumlah masukan masyarakat yang diakomodasi dalam PERDA	
KUALITAS PEMILIHAN:	
Jumlah pemilihan kepala desa yang dilakukan secara demokratis	
Jumlah pengaduan mengenai kecurangan dalam pemilihan	

KUANTITAS PEMILIHAN:	
Rasio ketersediaan sarana dan prasarana PILKADA	
Jumlah sosialisasi tentang PILKADA yang dilakukan	
KUALITAS KETAHANAN BANGSA:	
Jumlah masalah/kejadian terkait ketahanan bangsa	
Persentase perkawinan antar suku dibandingkan dengan total perkawinan	
KUANTITAS KETAHANAN BANGSA:	
Jumlah kampanye dan sosialisasi Ketahanan bangsa	

**PEMBENAHAN PERATURAN PERUNDANGAN DAERAH DAN
PEMBINAAN HUKUM ADAT**

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS PERUNDANGAN DAERAH DAN HUKUM ADAT:	
Jumlah dan macam pajak dan retribusi daerah	PP 612008
Jumlah Perda yang mendukung iklim usaha	PP 612008
Jumlah tema dalam hukum adat yang diakomodasikan dalam PERDA	
Jumlah pelanggaran terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan	
KUANTITAS PERUNDANGAN DAERAH:	
Daftar perencanaan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah	
Jumlah peraturan perundang-undangan yang telah diakomodasikan dalam peraturan perundangundangan daerah	
Jumlah dan macam pajak dan retribusi daerah	PP 612008
KUALITAS PERUNDANGAN DAERAH:	
Jumlah PERDA yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	
Jumlah PERDA yang bertentangan dengan kepentingan umum	
Jumlah Perda yang mendukung iklim usaha	PP 612008
Jumlah pelanggaran terhadap PERDA	
KUANTITAS PERAN BAGIAN HUKUM:	
Jumlah RAPERDA yang diusulkan	
Waktu rata-rata penyelesaian RAPERDA	

jumlah telaah dan kajian hukum yang disampaikan kepada Bupati/DPRD	
QUANTITAS PERUNDANGAN DAERAH:	
jumlah peserta sosialisasi hukum dan peraturan perundang-undangan	
QUANTITAS PERUNDANGAN DAERAH:	
jumlah pelanggaran terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan	
QUANTITAS HUKUM ADAT:	
jumlah kajian tentang hukum adat dalam kebijakan daerah	
jumlah tema dalam hukum adat yang diakomodasikan dalam PERDA	
QUALITAS HUKUM ADAT:	
jumlah aktualisasi nilai-nilai hukum adat	

PENINGKATAN KESADARAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

INDIKATOR KINERJA	REFF
2	3
KUALITAS HUKUM DAN HAM:	
Jumlah pelanggaran terhadap HAM	
Jumlah pengaduan masyarakat tentang pelanggaran HAM	
Jumlah pengaduan masyarakat tentang pelanggaran hukum	
Persentase permasalahan HAM yang dapat diselesaikan	
Persentase permasalahan hukum yang dapat diselesaikan	
KUALITAS KESADARAN TENTANG HUKUM DAN	
Jumlah pengaduan masyarakat tentang pelanggaran HAM	
Jumlah pelanggaran HAM	
Jumlah pengaduan masyarakat tentang pelanggaran hukum	
KUANTITAS HUKUM DAN HAM:	
Rencana Aksi HAM	
KUALITAS PELAYANAN:	
Jumlah advokasi permasalahan HAM	
Jumlah advokasi permasalahan hukum	
KUALITAS HUKUM DAN HAM:	
Persentase permasalahan HAM yang dapat diselesaikan	
Persentase permasalahan hukum yang dapat diselesaikan	

PENINGKATAN KETENTERAMAN DAN KETERTIBAN (TRAMTIB) SERTA PERLINDUNGAN MASYARAKAT (LINMAS)

INDIKATOR KINERJA	REF
2	3
KUALITAS TRAMTIB DAN LINMAS:	
Angka kriminalitas	PP 6/2008
Angka kriminalitas yang tertangani	PP 6/2008
Jumlah demo	PP 6/2008
Rasio jumlah Polisi Pamong Praja per 10.000 penduduk	PP 6/2008
Jumlah Linmas per Jumlah 10.000 Penduduk	PP 6/2008
Rasio Pos Siskamling per jumlah desa/kelurahan	PP 6/2008
Rata-rata kejadian gangguan ketenteraman dan ketertiban per tahun per 1.000 populasi	
QUANTITAS KEAMANAN DAN KETERTIBAN:	
Rasio jumlah Polisi Pamong Praja per 10.000 penduduk	PP 6/2008
Jumlah Linmas per Jumlah 10.000 Penduduk	PP 6/2008
Rasio Pos Siskamling per jumlah desa/kelurahan	PP 6/2008
KUALITAS PELAYANAN:	
Persentase laporan mengenai gangguan ketenteraman dan ketertiban yang direspon dalam waktu kurang dari 24 jam setelah laporan atau informasi diterima	
Persentase masyarakat yang merasa puas dengan tingkat ketenteraman dan ketertiban di daerah di daerah	
KUALITAS KEAMANAN DAN KETERTIBAN:	
Rata-rata kejadian gangguan ketenteraman dan ketertiban per tahun per 1.000 populasi	

Persentase kejadian gangguan ketenteraman dan ketertiban yang tertangani	
Jumlah demo	PP 6/2008
KUALITAS KEAMANAN PIDANA:	
Jumlah kasus narkoba	
Jumlah kasus narkoba yang tertangani	
Angka kriminalitas	PP 6/2008
Angka kriminalitas yang tertangani	PP 6/2008
KUALITAS KEAMANAN LAINNYA:	
Jumlah kasus pelanggaran penyakit masyarakat	
Persentase kasus pelanggaran penyakit masyarakat yang tertangani	
Jumlah kasus pelanggaran sumber daya alam	
Persentase kasus pelanggaran sumber daya alam yang tertangani	

PENGEMBANGAN BUDAYA DAERAH

INDIKATOR KINERJA 2	REFF 3
KUALITAS BUDAYA:	
Jumlah grup kesenian aktif	PP 612008
Jumlah gedung kesenian	PP 612008
Jumlah perpustakaan	PP 612008
Jumlah pengunjung perpustakaan per tahun	PP 612008
Jumlah atraksi budaya yang memadukan keragaman	
Jumlah kejadian masalah tentang perbedaan budaya	
Persentase perkawinan antar etnis suku dibandingkan dengan total perkawinan dalam 1 tahun tertentu	
KUALITAS KERAGAMAN BUDAYA:	
Jumlah kejadian masalah tentang perbedaan budaya	
Persentase perkawinan antar etnis suku dibandingkan dengan total perkawinan dalam 1 tahun tertentu	
KUANTITAS NILAI BUDAYA:	
Jumlah kebijakan daerah tentang penerapan nilai baru ke dalam budaya	
KUALITAS NILAI BUDAYA:	

KUANTITAS KEKAYAAN BUDAYA:	
Jumlah grup kesenian aktif	PP 612008
Jumlah gedung kesenian	PP 612008
Jumlah situs budaya	
Jumlah kegiatan/pertunjukan kebudayaan	
Jumlah judul buku sastra produk daerah yang terbit	
Jumlah perpustakaan	PP 612008
Jumlah kelompok budaya yang diberikan pembinaan	
KUALITAS KEKAYAAN BUDAYA:	
Jumlah atraksi budaya yang memadukan keragaman	
Persentase peminjaman buku mengenai sastra dan budaya yang dipinjam/dibaca dibandingkan dengan total koleksi perpustakaan yang dipinjam/dibaca	
Rata-rata frekuensi masyarakat yang menyaksikan pertunjukan budaya	
Rata-rata jumlah pengunjung museum per bulan	
Jumlah pengunjung perpustakaan per tahun	PP 6/2008

Lampiran: 1
Peraturan Menteri
Nomor :
Tanggal :

1. Nama Organisasi : Kementerian/Lembaga/Provinsi/Kabupaten/Kota

2. Tugas
.....

3. Fungsi

a.

b.

4. Indikator Kinerja Utama

No.	Uraian
a.	
b.	
c.	
d.	
e.	
f.	
g.	
h.	
i.	

Lampiran: 2
Peraturan Menteri
Nomor :
Tanggal :

1. Nama Unit Organisasi : Sekretariat Kementerian/Lembaga/Daerah

2. Tugas

3. Fungsi

a.

b.

4. Indikator Kinerja Utama

No.	Uraian	Sumber Data
a.		
b.		
c.		
d.		
e.		

Lampiran: 3
 Peraturan Menteri
 Nomor :
 Tanggal :

1. Nama Unit Organisasi : Direktorat Jenderal/SKPD.....

2. Tugas :

3. Fungsi :
 a.
 b.

4. Indikator Kinerja Utama

No.	Uraian	Sumber Data
a.		
b.		
c.		

PROVINSI :

No.	Urusan Pemerintahan/ Prioritas	Sasaran RPJMD	Indikator Kinerja Utama	SKPD Penanggungjawab	Keterangan

KABUPATEN :

SKPD :

TUGAS DAN FUNGSI :

No.	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Penanggungjawab	Sumber Data	Keterangan

PERATURAN MENTERI/KEPALA/GUBERNUR/BUPATI/WALIKOTA

.....
NoMOR:

tentang
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN/LEMBAGA/PROVINSI/KABUPATEN/KOTA

.....
MENTERI/KEPALA/GUBERNUR/BUPATI/WALIKOTA

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kementerian / Lembaga / Provinsi / Kabupaten/ Kota dalam suatu Peraturan Menteri / Kepala Lembaga / Gubernur / Bupati / Walikota.

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004 - 2009;
 3. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Menteri Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005;
 4. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 5. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Peraturan Menteri tentang Rencana Strategis/ RPJM Kementerian Lembaga/Provinsi/ Kabupaten/Kota Tahun
7. Peraturan Menteri tentang Organisasi dan Tatakerja;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor **PER/9/M.PAN/5/2007** tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- PERTAMA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam **lampiran** peraturan ini, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja di lingkungan Kementerian Lembaga/Provinsi/ Kabupaten/Kota untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun **laporan** akuntabilitas kinerja **serta** melakukan evaluasi pencapaian kinerja **sesuai** dengan dokumen Rencana Strategis Tahun 2005 - 2009.
- KERUA** : Penyusunan **laporan** akuntabilitas kinerja dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja dilakukan oleh setiap **pimpinan** unit kerja dan disampaikan kepada Menteri
- KETIGA** : **Inspektorat** Kementerian Lembaga/Provinsi/ Kabupaten/Kota wajib:
- a. melakukan review **atas** capaian kinerja setiap unit kerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam **laporan** akuntabilitas kinerja;
 - b. melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Peraturan ini dan melaporkan kepada Menteri
- KEEMPAT** : Peraturan ini berlaku sejak **tanggal** ditetapkan.

Ditetapkan di
pada **tanggal**

MENTERI NEGARA

.....,

.....