



SALINAN

BUPATI TABALONG
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TABALONG
NOMOR 31 TAHUN 2019

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA, PENGUKURAN
KINERJA, DAN PELAPORAN KINERJA
DI KABUPATEN TABALONG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TABALONG,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong, perlu dilakukan pembakuan dan penyamaan format mengenai pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Indikator Kinerja Utama, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Kabupaten Tabalong;

- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah;
 8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 02);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA, PENGUKURAN KINERJA DAN PELAPORAN KINERJA DI KABUPATEN TABALONG.

Pasal 1

1. Daerah adalah Kabupaten Tabalong.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tabalong.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tabalong.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Perangkat Daerah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.
6. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat IKU adalah Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.
7. Pohon Kinerja adalah Pohon kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabalong.

Pasal 2

Petunjuk Teknis Penyusunan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah, Pengukuran Kinerja Perangkat Daerah dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah di Kabupaten Tabalong dipergunakan sebagai pedoman bagi setiap Perangkat Daerah dalam menyusun IKU, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Kabupaten Tabalong.

Pasal 3

Petunjuk Teknis Penyusunan IKU Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Petunjuk Teknis Pengukuran Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Petunjuk Teknis Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

Penyusunan IKU, Laporan Triwulan dan Laporan Kinerja mulai Tahun 2020 dan selanjutnya berpedoman pada Peraturan Bupati ini.

Pasal 7

Peraturan Bupati ini akan dibuatkan Buku Saku Kinerja yang mengatur lebih detail tentang Pelaporan kinerja Perangkat Daerah.

A

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tabalong.

Ditetapkan di Tanjung
pada tanggal 08 Oktober 2019

BUPATI TABALONG,

tt.d.

ANANG SYAKHFIANI

Diundangkan di Tanjung
pada tanggal 08 Oktober 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TABALONG,

tt.d.

ABDUL MUTHALIB SANGADJI

BERITA DAERAH KABUPATEN TABALONG TAHUN 2019 NOMOR 32

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI
NOMOR 37 TAHUN 2019
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN
INDIKATOR KINERJA UTAMA,
PENGUKURAN KINERJA, DAN
PELAPORAN KINERJA DI KABUPATEN
TABALONG

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
PERANGKAT DAERAH

A. Pengertian Kinerja Utama dan IKU.

Kinerja Utama merupakan pernyataan terhadap Sasaran Kinerja yang akan dicapai oleh seorang pejabat struktural dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Kinerja Utama menampilkan informasi tentang “tujuan dan sasaran organisasi tersebut dibentuk”, sehingga Kinerja Utama adalah penjabaran dari Tujuan dan Sasaran organisasi berikut jabatan di dalamnya.

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil dari berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Selain itu IKU juga didefinisikan sebagai ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban. IKU merupakan cara untuk mengukur seberapa jauh pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.

B. Tujuan Penetapan IKU.

Tujuan penetapan IKU di lingkungan Pemerintah Daerah adalah:

1. untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja dengan baik;
2. untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja; dan
3. Untuk memperoleh sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan.

C. Kriteria IKU

Dalam penyusunan IKU, perlu diperhatikan beberapa kriteria yang harus dipenuhi suatu indikator. Kriteria yang dimaksud adalah kriteria SMART, yaitu:

1. *Specific* (spesifik).

Suatu indikator kinerja harus dapat memberikan informasi yang spesifik mengenai hasil atau capaian kerjanya. Selain itu, suatu indikator tidak boleh dwimakna/mempunyai makna ganda, yang akhirnya menimbulkan misinterpretasi bagi yang melaksanakannya. Fungsi indikator sebagai tolak ukur pencapaian

tujuan/sasaran mengharuskan kalimat indikator dengan spesifik menyebutkan kondisi yang akan dicapai lebih detail daripada kalimat tujuan/sasaran.

2. *Measurable* (dapat diukur).
Indikator yang *measurable* harus dapat diukur secara obyektif. Apabila ada dua pihak yang mencoba mengukur indikator tersebut, maka simpulan akhirnya seharusnya sama. Kondisi terukur bisa digambarkan secara kualitatif dan kuantitatif dengan memperhatikan jenis indikator serta tujuan/sasarannya. Untuk indikator yang bersifat kualitatif, usahakan merupakan suatu indikator yang sudah diterima secara luas (*well-accepted*), contohnya "Evaluasi BPK (WTP/WDP/*Disclaimer*)", "Nilai SKM (Baik, Cukup, Buruk)" dan sebagainya. Sedangkan untuk indikator yang bersifat kuantitatif, harus dipastikan kondisi yang ingin dicapai sudah tepat dan rumus perhitungan yang mengindikasikan kondisi tersebut tidak salah.
3. *Achievable/Attainable* (dapat dicapai).
Indikator yang dipilih untuk menjadi ukuran kondisi tujuan/sasaran harusnya dapat dicapai. Pencapaian disini akan dikaitkan dengan kemampuan keuangan, sumberdaya manusia, sosial masyarakat dan kondisi lainnya yang dihadapi oleh Perangkat Daerah dan Pemerintah Daerah. Selain itu, penetapan target indikator yang bersangkutan pun harus diperhatikan dengan seksama agar tidak terlalu berlebihan dan tidak terlalu mudah.
4. *Relevant* (relevan dengan kinerja yang ingin diukur).
Indikator yang dijadikan sebagai ukuran tujuan/sasaran harus relevan dan terkait langsung (sedekat mungkin) dengan tujuan/sasaran yang diukur oleh indikator tersebut. Sebagai ukuran pencapaian tujuan/sasaran maka indikator yang diambil harus merupakan ukuran langsung dan berkaitan dengan kondisi yang diinginkan, serta tidak boleh bertentangan dengan tujuan/sasaran.
5. *Time Bound/Timely* (memiliki batasan waktu pengukuran).
Suatu indikator yang baik adalah yang memiliki target waktu yang jelas. Dengan memperhatikan sumber daya dan kondisi yang dihadapi, penentuan target waktu harus disesuaikan kembali. Kondisi tujuan merupakan kondisi jangka menengah, oleh karena itu pencapaian tujuan harus menggunakan indikator yang dapat dicapai dalam jangka waktu \pm 5-6 tahun. Sedangkan pencapaian sasaran merupakan kondisi jangka pendek, sehingga indikator yang digunakan merupakan indikator yang dapat dicapai dalam jangka waktu \pm 1-2 tahun.

D. Pohon Kinerja

Pohon Kinerja merupakan sebuah alat bantu yang digunakan untuk melakukan penjenjangan (*cascading*) kinerja dari level tertinggi sampai pada level terendah. Pohon Kinerja digunakan dengan mempelajari dan menganalisis tugas pokok dan fungsi pada masing-masing pejabat struktural, kemudian diterjemahkan ke dalam Kinerja Utama dan

Indikator Kinerja Utama. Selanjutnya masing-masing Kinerja Utama tersebut diterjemahkan/dipecah menjadi kinerja-kinerja utama yang lebih teknis dan merupakan penyumbang kinerja untuk kinerja di atasnya. Proses ini dilaksanakan sampai kinerja terpecah habis menjadi kinerja teknis/kinerja yang bersifat *output*.

Pohon Kinerja harus disusun terlebih dahulu sebelum menyusun Perjanjian Kinerja dan Dokumen IKU. Pohon Kinerja dinyatakan dengan Kinerja Utama dan diikuti dengan Indikator Kinerja Utamanya.

Contoh Pohon Kinerja terdapat pada Anak Lampiran I/1.

E. Penyusunan Dokumen IKU.

Kinerja Utama dan IKU yang telah disusun di dalam Pohon Kinerja selanjutnya dituangkan dalam dokumen IKU. Dokumen IKU memuat beberapa hal, yaitu:

1. Kinerja Utama dan IKU.

Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Utama yang dicantumkan merupakan hasil dari penyusunan Pohon Kinerja.

2. Penjelasan

Penjelasan Indikator Kinerja Utama memuat beberapa hal, yaitu :

- a. Makna indikator:

Makna indikator memuat penjelasan mengenai indikator yang dimaksud. Penjelasan yang dimaksud antara lain definisi istilah, penetapan kesepakatan umum mengenai indikator, data-data indikator yang perlu diklarifikasi, serta penjelasan lain yang relevan dengan indikator.

- b. Alasan pemilihan indikator:

Alasan pemilihan indikator memuat penjelasan mengapa indikator tersebut dipilih dalam menggambarkan keberhasilan kinerja utama dan kenapa bukan indikator lain. Selain itu dijelaskan pula mengenai kondisi-kondisi yang menyebabkan indikator tersebut menjadi pilihan.

- c. Cara perhitungan indikator:

cara perhitungan indikator memuat rumus, cara pengumpulan, atau cara mencari data dalam menghitung indikator tersebut.

Penjelasan diberikan kepada masing-masing indikator kinerja utama, bukan untuk menjelaskan kinerja utama. Oleh karena itu, makna indikator, alasan pemilihan indikator dan cara perhitungan indikator akan sama persis jumlahnya dengan jumlah indikator kinerja utama.

3. Penanggung Jawab:

Penanggung jawab berisi organisasi/ Perangkat Daerah atau pejabat yang bertanggungjawab dalam mencapai indikator tersebut. Selain itu bisa juga digunakan untuk menyatakan Perangkat Daerah atau pejabat yang mengoordinasikan pengumpulan data pencapaian indikator apabila data indikator yang dipilih bersumber dari banyak pihak.

4. Sumber Data:

berisi sumber-sumber data dalam penghitungan pencapaian indikator.

F. Pengesahan Dokumen Indikator Kinerja Utama

Terkait dengan pengesahan dokumen Indikator Kinerja Utama terdapat beberapa pengaturan yaitu:

1. Dokumen IKU Kepala Daerah disahkan dengan Keputusan Bupati dalam rangka menjaga konsistensi serta komitmen terhadap indikator kinerja yang telah disusun. IKU dijadikan Lampiran dalam Keputusan Bupati tersebut. IKU yang dijadikan Lampiran di dalam Keputusan Bupati tersebut yaitu IKU Tujuan Kepala Daerah, IKU Sasaran Kepala Daerah dan IKU seluruh Perangkat Daerah.
2. Dokumen IKU Perangkat Daerah disusun berdasarkan jabatan, dimulai dari Kepala Perangkat Daerah, seluruh jabatan eselon III, dan seluruh jabatan eselon IV. Dokumen tersebut ditandatangani oleh seluruh pejabat struktural pada lembar IKU masing-masing.

Contoh SK IKU terdapat pada Anak Lampiran I/2.

Contoh Formulir IKU terdapat pada Anak Lampiran I/3.

G. Penyelarasan IKU.

Dalam rangka menjamin tercapainya kinerja secara berjenjang, maka indikator kinerja utama perlu dilakukan penjenjangan (*cascading*) mulai dari Kepala Daerah, Kepala Perangkat Daerah sampai pada pejabat struktural. Penjenjangan dilakukan dengan membagi kinerja utama dan indikator kinerja utama level atas menjadi komponen atau kinerja yang bersifat lebih teknis dan berkontribusi secara langsung pada pencapaian kinerja di atasnya. Penjenjangan dapat dilakukan dengan beberapa pengaturan umum, yaitu:

1. IKU pada tingkat Kepala Daerah sekurang-kurangnya indikator yang bersifat makro, berdampak secara luas, dan menunjukkan hasil (*outcome*). IKU Kepala Daerah merupakan indikator dalam pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah, sehingga harus dipilih sedemikian rupa agar diprioritaskan penyelenggaraannya.
2. IKU pada tingkat Kepala Perangkat Daerah memiliki beberapa pengaturan lanjutan:
 - a. bagi Perangkat Daerah yang secara langsung bertanggungjawab terhadap Indikator Kinerja Utama Kepala Daerah yang termuat di dalam Dokumen Penetapan IKU Pemerintah Tabalong harus langsung mencantumkan indikator tersebut sebagai salah satu IKU Kepala Perangkat Daerah;
 - b. apabila terdapat indikator kinerja yang mengharuskan adanya kerjasama antara beberapa Perangkat Daerah, Bappeda/Bagian Organisasi berhak menunjuk dan mencantumkan salah satu Perangkat Daerah sebagai koordinator pengumpulan data terkait indikator tersebut;
 - c. bagi Perangkat Daerah yang tidak bertanggungjawab terhadap IKU Kepala Daerah menetapkan IKU berdasarkan tugas pokok dan fungsi (*core bussiness*) masing-masing; dan
 - d. indikator Kepala Perangkat Daerah sekurang-kurangnya harus menunjukkan hasil (*outcome*) dan indikator *output* "penting", yaitu suatu indikator yang bersifat *output* namun sifatnya penting dan berdampak luas, dan bukan hanya kompilasi dari indikator kinerja eselon III dan eselon IV.

3. IKU pada Kepala Perangkat Daerah dengan jabatan eselon III, serta seluruh pejabat struktural eselon III sekurang-kurangnya indikator yang menunjukkan hasil (*outcome*) yang lebih teknis dibandingkan IKU Kepala Perangkat Daerah. IKU pada eselon III ini merupakan penjabaran indikator Kepala Perangkat Daerah.
4. IKU pada pejabat struktural eselon IV dapat merupakan indikator yang bersifat keluaran (*output*), namun lebih diprioritaskan agar dapat menetapkan indikator yang bersifat hasil (*outcome*).

Penjenjangan Kinerja dilakukan dengan menerjemahkan Kinerja Utama masing-masing pejabat struktural dengan bantuan Pohon Kinerja dan selanjutnya diperjanjikan di dalam Perjanjian Kinerja yang ditandatangani oleh pejabat yang bersangkutan dengan atasan langsungnya.

Contoh Formulir Penyelarasan IKU terdapat pada Anak Lampiran I/4.

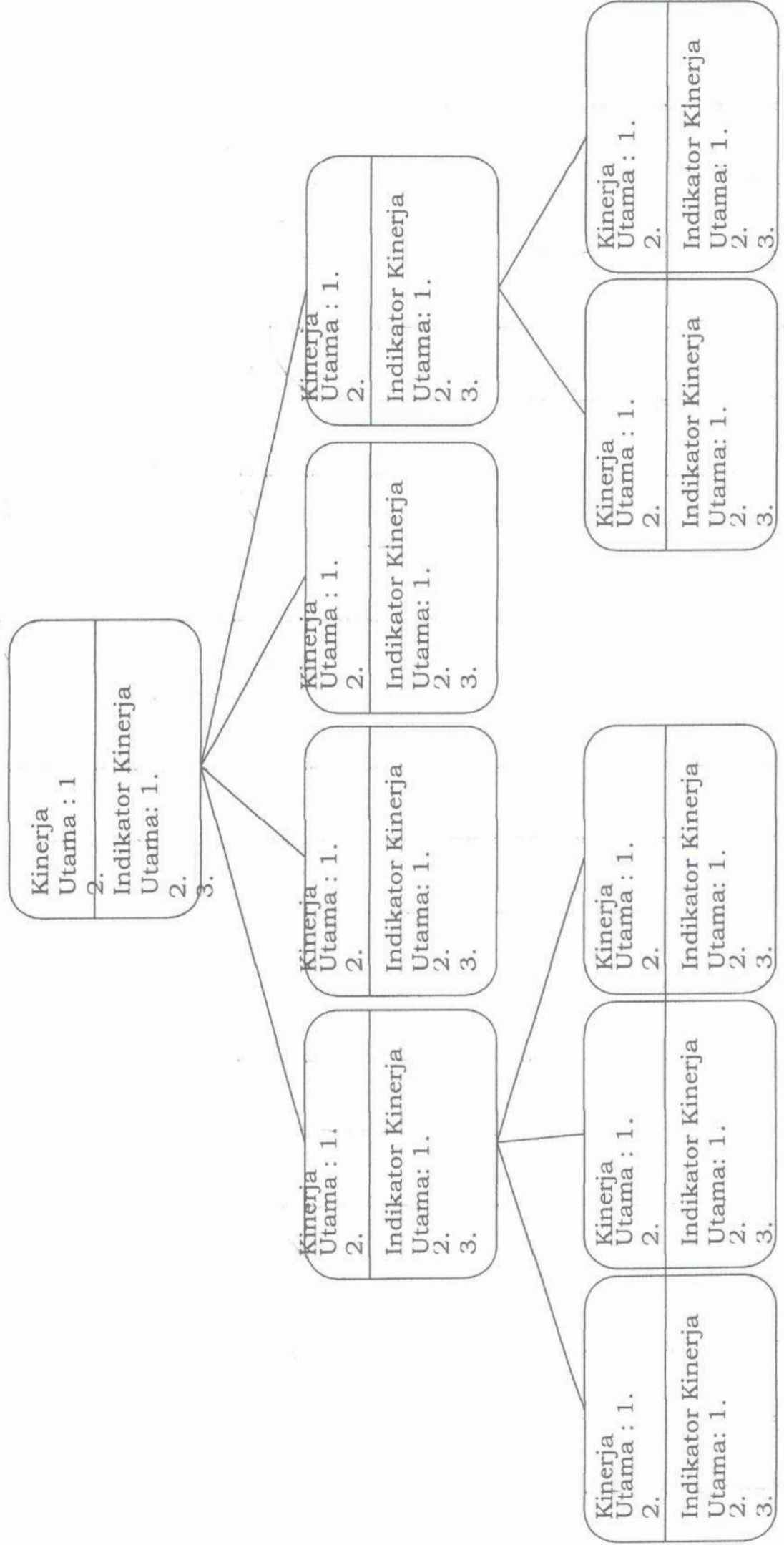
BUPATI TABALONG,

Etq.

ANANG SYAKHFIANI

A

POHON KINERJA
PERANGKAT
DAERAH





PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG
DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Jalan Tanjung Selatan 33 Telp/Faks (0526) 2021039/202122222
Kecamatan Murung Pudak Kode Pos 71571

KEPUTUSAN KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
NOMOR 03 Tahun 2019

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TABALONG
TAHUN 2018

KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TABALONG,

- Menimbang** : a. bahwa Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018 merupakan bagian tak terpisahkan dari Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) SKPD;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong Tahun 2018;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabalong Nomor 02);
9. Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong (Berita Daerah Kabupaten Tabalong Tahun 2016 Nomor 54);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong Tahun 2018 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong Tahun 2018 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU adalah bagian dari Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) sebagai acuan dalam Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaa Anggaran dalam mencapai Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong Tahun Anggaran 2018.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tanjung
Pada tanggal 02 Januari 2019

Kepala Dinas Lingkungan Hidup
Kabupaten Tabalong,

Drs.H. RAMADI, M.Si
NIP. 19600929 198003 1 007

- Tembusan disampaikan Kepada Yth :
1. Bagian Organisasi Setda Kab. Tabalong
 2. Arsip

INDIKATOR KINERJA UTAMA
(NAMA PERANGKAT DAERAH)

Jabatan : (Nama Jabatan Struktural)
 Tugas : (Tugas Perangkat Daerah)
 Fungsi : (Fungsi Perangkat Daerah)

No.	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan (Makna Indikator, Alasan Pemilihan dan Cara Perhitungan Indikator)	Penanggung Jawab	Sumber Data
1.					

Jabatan, ttd

Nama Pejabat

Penjelasan pengisian adalah sebagai berikut:

- 1) Pada kolom No. diisi nomor urut;
- 2) Pada kolom Kinerja Utama diisi dengan Kinerja Utama Perangkat Daerah bersangkutan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;
- 3) Pada kolom Indikator Kinerja Utama diisi dengan indikator kinerja utama;
- 4) Pada kolom Penjelasan diisi dengan penjelasan terkait masing-masing indikator;
- 5) Pada kolom Penanggungjawab diisi dengan Perangkat Daerah /Pejabat penanggungjawab indikator;
- 6) Pada kolom Sumber Data diisi sumber data pengisian/perhitungan indikator yang bersangkutan.

Format lampiran Penyelarasan IKU

Keselarasn Kinerja-Output-
Penggangan

NO	SASARAN STRATEGIS	SASARAN STRATEGIS BERORIENTSI HASIL (Ya/Tidak)	NO	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN BERKUALITAS (Ya/Tidak)	IKU/Bukan IKU	NO	PROGRAM				KEGIATAN TERKAIT DENGAN SASARAN (Ya/Tidak)	TIDAK TERKAIT	KETERANGAN				
								URAIAN PROGRAM		INDIKATOR SASARAN PROGRAM					URAIAN KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
								URAIAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR SASARAN PROGRAM	SASARAN PROGRAM							
															PROGRAM TERKAIT DENGAN SASARAN (Ya/Tidak)	PROGRAM TERKAIT DENGAN SASARAN (Ya/Tidak)	URAIAN KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN

Penjelasan pengisian adalah sebagai berikut:

1. Pada kolom No. diisi nomor urut;
2. Pada Indikator Sasaran Strategis di isi sesuai IKU Perangkat Daerah
3. IKU atau bukan IKU di isi
4. Uraian Program di isi sesuai DPA yang connect dengan sasaran strategis
5. Sasaran Program Sesuai dengan DPA
6. Indikator sasaran program sesuai dengan DPA
7. Uraian kegiatan sesuai dengan DPA
8. Sasaran kegiatan sesuai dengan DPA
9. Indikator sasaran kegiatan sesuai dengan DPA
10. Anggaran sesuai dengan DPA pada tahun itu

2. Laporan Kinerja Tahunan yang disebut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu Laporan Kinerja yang disusun pada akhir tahun anggaran dan dilaporkan paling lambat akhir bulan Februari tahun selanjutnya.

Laporan Kinerja berisikan perbandingan kinerja sebagaimana disebutkan di atas, berikut penjelasan yang memadai, analisis mengenai keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja berikut alternatif solusi yang telah dilakukan dan yang akan diterapkan. Selain itu harus dijelaskan juga secara detail analisis dan laporan pelaksanaan program, kegiatan dan penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja dimaksud.

D. Pelaporan Dokumen Pengukuran Kinerja

Dokumen Laporan Kinerja, baik triwulan maupun tahunan dilaporkan kepada Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi dengan tembusan kepada Bappeda dan Inspektorat Kabupaten Tabalong.

Contoh Tabel Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan terdapat pada Anak Lampiran II/1.

BUPATI TABALONG,



ANANG SYAKHFIANI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI
NOMOR 3/ TAHUN 2019
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN
INDIKATOR KINERJA UTAMA,
PENGUKURAN KINERJA DAN
PELAPORAN KINERJA DI KABUPATEN
TABALONG

PETUNJUK TEKNIS PENGUKURAN KINERJA
PERANGKAT DAERAH

A. Pengertian

Pengukuran Kinerja adalah kegiatan manajemen dalam membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan cara untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja suatu organisasi telah dilaksanakan, dengan membandingkan capaian IKU dengan standar, rencana atau target yang ditentukan atau membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, yaitu setiap 3 (tiga) bulan sekali dan dirangkum dalam laporan tahunan.

B. Cara Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara:

1. membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) Kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD tahun berjalan;
2. membandingkan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya dan beberapa tahun ke belakang;
3. membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
4. membandingkan realisasi kinerja dengan standar nasional yang termuat di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (jika ada); dan
5. membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja Perangkat Daerah sejenis di tingkat regional.

C. Dokumen Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan menyusun Laporan Kinerja yang terbagi atas 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Laporan Kinerja Triwulan, yaitu Laporan Kinerja yang disampaikan setiap akhir triwulan, yaitu pada bulan April, Juli, Oktober, dan Bulan Januari tahun berikutnya, dengan batas akhir tanggal 10 di awal bulan.

Laporan Kinerja Triwulan berisikan perbandingan kinerja sebagaimana disebutkan di atas dan diberikan penjelasan tentang informasi mengenai perkembangan pencapaian indikator kinerja yang ada.

Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan ... Tahun
diisi nama Satuan Kerja Perangkat Daerah

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target Tahunan	Target dan Capaian				Target Akhir Renstra	Capaian Tahun ... terhadap target akhir Renstra (%)	
					Target Triwulan Saat ini	Target Triwulan s/d Saat ini	Realisasi Triwulan s/d Saat ini	Capaian Realisasi triwulan s/d saat ini			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Jabatan Kepala Dinas

Penjelasan pengisian adalah sebagai berikut:

- 1) Pada kolom "No." diisi nomor urut;
- 2) Pada kolom "Sasaran Strategis" diisi sesuai Renstra/Perjanjian Kinerja
- 3) Pada kolom "Indikator Kinerja Utama" diisi dengan Indikator Kinerja Utama Kepala Perangkat Daerah yang termuat dalam Pohon Kinerja (Perjanjian Kinerja);
- 4) Pada kolom "Satuan" diisi dengan Satuan Kinerja
- 5) Pada kolom "Target Tahunan" diisi dengan target Tahunan sesuai Renstra/Perjanjian Kinerja
- 6) Pada kolom "Target Triwulan Saat ini" diisi dengan Target Triwulan sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang ingin dicapai;
- 7) Pada kolom "Target Triwulan s/d Saat ini" diisi dengan Target yang telah dicapai;
- 8) Pada kolom "Realisasi Triwulan Saat ini" diisi dengan Target Realisasi Triwulan sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang ingin dicapai;
- 9) Pada kolom "Realisasi Triwulan s/d Saat ini" diisi dengan Target Realisasi Triwulan sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang ingin dicapai;
- 10) Pada kolom "Capaian Realisasi Triwulan s/d Saat ini" diisi dengan Target Capaian Realisasi yang telah dicapai s/d saat ini
- 11) Pada kolom "Target Akhir Renstra" diisi dengan Target Renstra terkait Indikator yang dimaksud;
- 12) Pada kolom "Capaian Tahun berjalan terhadap target akhir Renstra (%)" diisi dengan capaian tahun berjalan dibanding dengan target akhir renstra.

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI
NOMOR 3/ TAHUN 2019
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN INDIKATOR
KINERJA UTAMA, PENGUKURAN KINERJA, DAN
PELAPORAN KINERJA DI KABUPATEN
TABALONG

PETUNJUK TEKNIS
PELAPORAN KINERJA PERANGKAT DAERAH

A. Pengertian

Pelaporan Kinerja adalah kegiatan manajemen dalam melaporkan Laporan Kinerja instansi/organisasi. Sedangkan Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Selain itu Laporan Kinerja juga dinyatakan sebagai bentuk Akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

B. Tujuan pelaporan Kinerja.

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai; dan
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Format laporan kinerja.

Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan organisasi yang menyusun perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang:

1. Uraian singkat organisasi;
2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan;
3. Pengukuran kinerja; dan
4. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.

D. Penyampaian Laporan Kinerja.

Kepala Perangkat Daerah menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Bupati, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Bupati menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani dan menyampaikannya kepada Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

E. Pengumpulan Data Kinerja.

Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas serta untuk memudahkan pengelolaan kinerja, maka data kinerja harus dikumpulkan dan dirangkum. Pengumpulan dan perangkuman harus memperhatikan indikator kinerja yang digunakan, frekuensi pengumpulan data, penanggungjawab, mekanisme perhitungan dan media yang digunakan.

F. Sistematika Laporan Kinerja sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan:

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja:

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar sasaran strategis dan perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan. Sasaran yang dicantumkan yaitu:

1. Sasaran Strategis Jangka Menengah, yaitu sasaran strategis berikut indikator yang termuat di dalam Rencana Strategis;
2. Perjanjian Kinerja antara Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah (PK Eselon II);
3. Perjanjian Kinerja antara Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Bagian/Kepala UPTD dengan Kepala Perangkat Daerah (PK Eselon III); dan
4. Perjanjian Kinerja antara Kepala Seksi/Kepala Subbagian dengan Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Bagian/Kepala UPTD (PK Eselon IV).

Bab III Akuntabilitas Kinerja.

A. Capaian Kinerja Organisasi:

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Pengukuran kinerja yang dilaporkan pada bab ini meliputi:

1. Perbandingan Realisasi dengan Target.
Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini beserta dengan penjelasan mengenai keberhasilan/kegagalan pencapaian target indikator.
2. Perbandingan Realisasi dengan Realisasi Terkait.
 - a. Pada Sub Bab ini menjelaskan mengenai perbandingan realisasi pada tahun berjalan dengan beberapa realisasi terkait.
 - b. Membandingkan realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun berjalan dengan realisasi tahun sebelumnya dan beberapa tahun ke belakang, disertai dengan penjelasan mengenai peningkatan/penurunan realisasi indikator tahun berjalan dibandingkan realisasi indikator pada tahun-tahun sebelumnya;
 - c. Membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 tahunan yang direncanakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Contoh Tabel Perbandingan Kinerja terdapat pada Anak Lampiran III/1.

Perbandingan realisasi sebagaimana pada huruf a - c dapat dinyatakan juga dengan grafik atau diagram.

3. Analisis Peningkatan dan Penurunan Kinerja.
Pada Sub Bab ini dijelaskan mengenai alasan terjadinya peningkatan dan penurunan kinerja, baik dibandingkan dengan target, capaian tahun sebelumnya, maupun capaian Perangkat Daerah sejenis di tingkat regional.
4. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Kinerja.
Pada Sub Bab ini dijelaskan mengenai program dan kegiatan yang mendukung dalam pencapaian kinerja indikator tersebut.
5. Analisis terhadap Keberhasilan/Kegagalan Kinerja.
Dalam mendukung analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja, maka perlu ada analisis lain mengenai penyebab tercapainya kinerja tersebut. Analisis tersebut yaitu :
Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan. Analisis ini mengungkapkan kegiatan atau aktifitas apa saja yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah atau Perangkat Daerah dalam mencapai kinerja tersebut. Untuk kinerja yang tercapai, perlu dipaparkan kegiatan atau aktivitas yang berkontribusi langsung dalam pencapaian target kinerja, waktu pelaksanaan, data-data mentah terkait kinerja tersebut;
6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
7. Dari angka 1 sd 6 harus dapat menyebutkan kenapa tidak tercapai terhadap indikator, solusi permasalahan yang tidak tercapai serta strategi untuk pencapaian indikator kedepan,

B. Realisasi Anggaran.

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja. Dapat menjelaskan anggaran tahun yang di laporkan dengan mengguakan tabel-tabel sebagai berikut :

- a. Anggaran dan realisasi Kabupaten Tabalong/Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2019 (sebelum dilakukan audit BPK RI) sebagai berikut :

Tabel Anggaran dan Realisasi APBD Kabupaten Tabalong/Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2019

Uraian	Jumlah TA 2019		Bertambah/(Berkurang)	
	Anggaran Perubahan	Realisasi	(Rp)	(%)
A Pendapatan				
B Belanja				
C Transfer				
D Pembiayaan				

Sumber

- b. Rencana Belanja Daerah Kabupaten Tabalong/Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2019 (sebelum dilakukan audit BPK RI) sebagai berikut :

Tabel Rencana Belanja Daerah Tahun Anggaran 2019

No	Uraian	Rencana Rp	%
1.	Belanja Tak langsung		
2.	Belanja Langsung		
Jumlah			

Sumber

- c. Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis

Tabel Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Anggaran Rp	%
1.			
2.			
Jumlah			
Anggaran Langsung Pendukung			
Total Belanja langsung			

Sumber

- d. Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2019 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama

Tabel Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	% Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Realisasi
1	Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berkualitas	Indonesia Governance Index (IGI)	65	75	115,378	76.048.731.395,00	66.062.832.591,00	86,
Jumlah								
Belanja langsung pendukung								
Total belanja Langsung								

Sumber

C. Efisiensi Sumber Daya

Dalam efisiensi sumber daya disini Kabupaten dan Perangkat Daerah dapat menjelaskan Efisiensi belanja langsung pada tahun berjalan dari total anggaran belanja langsung yang dialokasikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akuntabilitas kinerja telah terjadi efisiensi, yaitu tercapainya target yang telah ditentukan akan tetapi terdapat penghematan anggaran.

Capaian Terhadap Sasaran Strategis
Meningkatnya derajat kesehatan dan kualitas pendidikan masyarakat

No	Indikator Kerja	Satuan	Realisasi 2017 (%)	2018			Target Akhir RPJMD (2019)	Capaian s/d 2018 Terhadap 2019 (%)
				Target	Realisasi	Realisasi %		
1.	Angka Harapan Hidup	Tahun	100,08	72,32	70,01	96,8	73,59	95,13%
2.	Rata-rata lama Sekolah	Tahun	100,17	8,46	8,62	101,8	8,53	101,05%
3.	Harapan Lama sekolah	Tahun	99,025	12,98	12,86	99,1	13,25	97,96%

Sumber

1. Pada kolom "No." diisi nomor urut;
2. Pada kolom "Indikator Kinerja" diisi dengan Kinerja Utama Perangkat Daerah bersangkutan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;
3. Pada kolom "Satuan" diisi dengan satuan dari indikator kinerja;
4. Pada kolom "Realisasi" diisi tahun yang lalu
5. Pada kolom "Target" diisi sesuai dengan target di tahun berjalan sesuai PK
6. Kolom "Realisasi" diisi tahun yang didapat tahun yang dilaporkan
7. Kolom "Realisasi Persen" diisi sesuai tahun yang dilaporkan
8. Kolom "Target RPJMD/Renstra" harus terisi sesuai target akhir
9. Pada kolom "Capaian" diisi sd tahun yang dilaporkan

No	Indikator Kinerja Utama	Anggaran		Efisiensi Anggaran	
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Rp.	%
1.					
2.					
	Jumlah				
	Belanja Langsung pendukung				
	Total Belanja Langsung				

Bab IV Penutup.

A. Simpulan

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Strategi Peningkatan Kinerja

Uraikan Strategi yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja Perangkat Daerah tahun kedepan.

Lampiran:

1. Perjanjian Kinerja; dan
2. IKU
3. Lain-lain yang di anggap perlu.

BUPATI TABALONG,

ttel

ANANG SYAKHFIANI