



**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KOTA SAMARINDA**

**PERUBAHAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
(IKU) BAPPEDALITBANG
TAHUN 2021-2026**

BERDASARKAN SK WALIKOTA SAMARINDA
NOMOR:051/368/HK-KS/VIII/2023
TANGGAL 2 AGUSTUS 2023



WALI KOTA SAMARINDA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

KEPUTUSAN WALI KOTA SAMARINDA
NOMOR : 051/368/HK-KS/VIII/2023

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN WALI KOTA SAMARINDA
NOMOR 051/425/HK-KS/VII/2022 TENTANG PENETAPAN INDIKATOR KINERJA
UTAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SAMARINDA TAHUN 2021-2026

WALI KOTA SAMARINDA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M. PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 - b. bahwa sesuai telah ditetapkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2021-2026;
 - c. bahwa sesuai dengan Telaahan dari Kepala Bappedalitbang Nomor : 000.7.2.2/1391/300.01 tanggal 24 Juli 2023 perihal Perubahan Rancangan Keputusan Wali Kota Samarinda tentang IKU Kota Samarinda Tahun 2021-2026, maka perlu dilakukan penyesuaian dan penyempurnaan ;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c , perlu ditetapkan dalam Keputusan Wali Kota tentang Perubahan atas Keputusan Wali Kota Nomor : 051/425/HK-KS/VII/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2021-2026.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan 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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagai mana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – undang Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5496);
 6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 7. Peraturan Menteri Negara 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;
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 9. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Samarinda Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Tahun 2015 Nomor 04);
 10. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 3 Tahun 2016) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran

Daerah Kota Samarinda Tahun 2021 Nomor 27, Tambahan Lembaran Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2021);

11. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2021-2026;
12. Keputusan Wali Kota Samarinda Nomor 051/425/HK-KS/VII/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2021-2026.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Mengubah atas Keputusan Wali Kota Nomor : 051/425/HK-KS/VII/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Dengan berlakunya Keputusan ini, maka Keputusan Wali Kota Nomor : 051/425/HK-KS/VII/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2021-2026, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Keputusan ini.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 02 Agustus 2023

WALI KOTA SAMARINDA,



ANDI HARUN

Tembusan :

1. Gubernur Provinsi Kalimantan Timur;
2. Ketua DPRD Kota Samarinda;
3. Inspektur Daerah Kota Samarinda;
4. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Samarinda; dan
5. Kepala Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Samarinda.

DAFTAR ISI

Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) BAPPEDALITBANG Kota Samarinda Berdasarkan SK Walikota Samrinda Nomor: 051/368/HK-KS/VIII/2023, Tanggal : 2 Agustus 2023

BAB I : PENDAHULUAN I.1

- A . Latar Belakang I.1
- B. Maksud dan Tujuan Penentuan IKU I.2
- C. Dasar Hukum I.3

BAB II : PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA II.5

- A . Definisi Indikator Kinerja Utama II.5
- B . Syarat Kriteria Indikator Kinerja Utama II.9
- C . Tipe dan Jenis Indikator Kinerja II.14
- d . Penggunaan Indikator Kinerja II.16

BAB III : GAMBARAN UMUM III.17

- A . Visi III.17
- B. Misi III.17
- C. Tugas Pokok Dan Fungsi III.18
- D. Tujuan dan Sasaran III.28
- E. Indikator Kinerja BAPPEDALITBANG Kota Samarinda III.29

BAB IV : PENUTUP IV.32

BAB I

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2021 tentang perubahan atas Peraturan Daerah nomor 4 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk pelaksanaannya dikeluarkan Keputusan Walikota Samarinda Nomor 118 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Samarinda, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil dicapai, yang kemudian dituangkan dalam Indikator Kinerja. Untuk menjamin tercapainya pelaksanaan tugas dan kegiatan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Samarinda sesuai dengan yang telah dirumuskan pada Perubahan Rencana Strategi BAPPEDALITBANG Tahun 2021-2126 dan Rencana Kerja BAPPEDALITBANG Tahun 2024, maka pimpinan instansi pemerintah diwajibkan menetapkan Indikator Kinerja Utama.

A. Latar Belakang

Pembangunan yang dilaksanakan melalui pelaksanaan program dan kegiatan diharapkan semaksimal mungkin dapat meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut lembaga pemerintah harus mampu menerapkan sistem yang kondusif bagi berlangsungnya pembangunan sejak dari perencanaan hingga proses evaluasi. Prinsip Good Governance atau pemerintahan yang baik merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan

profesionalisme, transparan, efektif, efisien akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum. Sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil dicapai, yang kemudian dituangkan dalam indikator kinerja. Agar sasaran kegiatan dan program berjalan efektif, efisien dan optimal maka ditetapkan suatu pengukuran indikator kinerja strategis yang menjadi prioritas di setiap Instansi pemerintah sebagai suatu bentuk penajaman sasaran sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan perencanaan yang tertuang dalam RPJMD, RENSTRA maupun RENJA, yang telah ditetapkan. Melalui Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama. Pemilihan dan penetapan Indikator Kinerja utama melibatkan pemangku kepentingan di lingkungan lembaga/Instansi pemerintah yang bersangkutan, maka Pimpinan Instansi Pemerintah diwajibkan menetapkan Indikator Kinerja Utama.

B. MAKSUD DAN TUJUAN PENENTUAN IKU

Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Samarinda disusun dengan maksud dan tujuan :

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.

C. DASAR HUKUM

Peraturan perundang-undangan yang melatar belakangi penetapan Indikator Kinerja Utama Daerah BAPPEDALITBANG Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama.
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri 050-5889-2021 tentang hasil verifikasi dan validasi pemutakhiran klasifikasi kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah;
13. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Samarinda Tahun 2005-2025;
14. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

BAB II

PENGETIAN INDIKATOR KINERJA

A. DEFINISI INDIKATOR KINERJA UTAMA

Pengertian atau definisi 'indikator', beberapa pendapat diantaranya 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, Arnerika 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 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, 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). Kinerja adalah keluaran hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hal yang dicapai.

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. 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. 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, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. 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 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. 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. Misalnya : "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".

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA

Organisasi Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/SKPD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian sasaran strategis.

B. SYARAT KRITERIA INDIKATOR KINERJA UTAMA

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;
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 realiatas 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.

Penetapan Indikator Utama harus memenuhi karakteristik dan kriteria Indikator Kinerja yang memadai untuk pengukuran kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu :

1. Spesifik;

Indikator Kinerja harus spesifik mengacu pada apa yang akan diukur, sehingga mempunyai persepsi yang sama.

2. Measurable;

Indikator Kinerja harus dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

3. Achievable;

Indikator Kinerja yang ditetapkan harus dapat dikumpulkan datanya oleh organisasi.

4. Relevant;

Indikator Kinerja harus merupakan alat ukur yang menggambarkan sedekat mungkin (keberhasilan/kegagalan) yang akan diukur.

5. Timelines;

Indikator kinerja yang ditetapkan menggambarkan suatu kinerja yang dapat dicapai untuk kurun waktu tertentu. Sedapat mungkin Indikator Kinerja juga fleksibel apabila dikemudian hari terjadi perubahan.

Dalam menetapkan dan pemilihan Indikator Kinerja Utama hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Adanya keselarasan dan mengacu pada Dokumen RPJMD, RENSTRA dan Kebijakan Umum.
2. Bidang kewenangan, tugas dan fungsi SKPD.
3. Kebutuhan informasi kinerja untuk menyelenggarakan Akuntabilitas Kinerja.
4. Kebutuhan statistik pemerintah.
5. Perkembangan issue dan ilmu pengetahuan

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 yang 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 di klasifikasikan 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 menuju pemerintahan yang baik (good governance) instansi pemerintah diwajibkan untuk memenuhi kinerja yang telah diperjanjikan dan memberikan 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 memberikan 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 organisasi.
- b. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan program kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi unit kerja.

BAB III

GAMBARAN UMUM

A. VISI

Rencana Strategi yang disusun merupakan suatu proses yang berorientasi pada asil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dengan memperhatikan dan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam merumuskan sebuah visi antara lain : (1) visi harus dapat memberikan panduan/arahan dan motivasi, (2) visi harus disebarkan dikalangan anggota organisasi (*stakeholder*), dan (3) visi harus digunakan untuk menyebarluaskan keputusan dan tindakan organisasi yang penting. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Samarinda sebagai instansi dari Pemerintah Kota Samarinda yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam perencanaan pembangunan. Untuk Visi yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2021-2026 adalah :

" TERWUJUDNYA SAMARINDA SEBAGAI KOTA PUSAT PERADABAN "

B. MISI

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan tersebut dengan mengandalkan potensi sumber daya, kemampuan yang dimiliki dan tanggung

jawab dari seluruh aparatur BAPPEDALITBANG Kota Samarinda agar seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peranan instansi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas ke pemerintahannya. Misi Pemerintah Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan masyarakat kota yang religius, unggul dan berbudaya.
2. Mewujudkan perekonomian kota yang maju, mandiri, berkerakyatan dan berkeadilan.
3. Mewujudkan pemerintahan yang professional, transparan, akuntabel dan bebas korupsi.
4. Mewujudkan infrastruktur yang mantap dan modern.
5. Mewujudkan lingkungan kota yang aman, nyaman, harmoni dan lestari.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

a. Badan

Badan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang di Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan dan Bidang Penelitian dan Pengembangan.

Adapun fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis perencanaan serta dibidang penelitian dan pengembangan
2. Pelaksanaan tugas dan dukungan teknis dibidang perencanaan serta dibidang penelitian dan pengembangan.
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang perencanaan serta dibidang penelitian dan pengembangan
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah dibidang perencanaan serta dibidang penelitian dan pengembangan
5. Penyusunan rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)
6. Pembinaan dan pendamping penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan dan Rencana Strategis (Renstra) OPD
7. Pemantauan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) tingkat kota
8. pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan
9. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Sekretariat

Tugas Pokok : mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan program dan pelaporan urusan umum dan kehumasan, kepegawaian, ketatalaksanaan, perlengkapan dan administrasi keuangan

- Fungsi : 1. Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan kesekretariatan;
2. Penyusunan bahan rancangan peraturan perundang-undangan dan fasilitasi advokasi hukum;
3. Pelaksanaan urusan organisasi dan tata laksana;
4. Pengoordinasian penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran;
6. Pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
7. Pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan, kepustakaan, dan layanan informasi dan pengaduan;
8. Pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian;
9. Pengelolaan anggaran dan penerimaan / retribusi;
10. Pelaksanaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai;
11. Pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban keuangan;
12. Pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
13. Fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik (SPP),

Maklumat Pelayanan dan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM);

14. Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat/pelanggan;
15. Pengelolaan pengaduan masyarakat sesuai tugas fungsi;
16. Pengelolaan informasi dan dokumentasi dan pelaksanaan fungsi Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Pembantu;
17. Pengoordinasian pengelolaan data, pengembangan sistem teknologi informasi/ aplikasi untuk aplikasi yang digunakan lintas bidang pada Badan;
18. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
19. Pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
20. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian di bidang perencanaan pembangunan, evaluasi dan data pembangunan Daerah.

Fungsi : 1. Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;

2. Pelaksanaan analisa dan pengkajian perencanaan dan pendanaan pembangunan daerah;
3. Pelaksanaan analisa dan pengkajian kewilayahan;
4. Pelaksanaan pengumpulan dan analisis data dan informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan daerah;
5. Pengintegrasian dan harmonisasi program-program pembangunan di daerah;
6. Perumusan kebijakan penyusunan perencanaan, pengendalian, evaluasi dan informasi pembangunan daerah;
7. Pengkoordinasian dan mensinkronisasikan pelaksanaan kebijakan perencanaan dan penganggaran di daerah;
8. Pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan perencanaan pembangunan daerah, dan pelaksanaan rencana pembangunan daerah, serta hasil rencana pembangunan daerah;
9. Pelaksanaan pengendalian melalui pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah;
10. Pengidentifikasi permasalahan pembangunan daerah berdasarkan data untuk mengetahui perkembangan pembangunan;

2. Pelaksanaan analisa dan pengkajian perencanaan dan pendanaan pembangunan daerah;
3. Pelaksanaan analisa dan pengkajian kewilayahan;
4. Pelaksanaan pengumpulan dan analisis data dan informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan daerah;
5. Pengintegrasian dan harmonisasi program-program pembangunan di daerah;
6. Perumusan kebijakan penyusunan perencanaan, pengendalian, evaluasi dan informasi pembangunan daerah;
7. Pengkoordinasian dan mensinkronisasikan pelaksanaan kebijakan perencanaan dan penganggaran di daerah;
8. Pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan perencanaan pembangunan daerah, dan pelaksanaan rencana pembangunan daerah, serta hasil rencana pembangunan daerah;
9. Pelaksanaan pengendalian melalui pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah;
10. Pengidentifikasi permasalahan pembangunan daerah berdasarkan data untuk mengetahui perkembangan pembangunan;

11. Penyajian dan pengamanan data informasi pembangunan daerah;
12. Pelaksanaan pengamanan data melalui bahan cetak dan elektronik sebagai bahan dokumentasi;
13. Penyusunan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;
14. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;
15. Pengelolaan hasil analisis hasil evaluasi untuk penyiapan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah; dan
16. Penyusunan hasil evaluasi dan laporan pelaksanaan program pembangunan daerah.
17. Pembuatan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
18. Pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
19. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian perencanaan bidang pemerintahan dan Pembangunan Manusia

- Fungsi :
1. Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
 2. Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD) di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
 3. Pengkoordinasian penyusunan rencana strategis perangkat daerah dan rencana kerja perangkat daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
 4. Pengkoordinasian pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD) di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
 5. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, dan RKPD di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
 6. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
 7. Pengkoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah kota di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
 8. Pengkoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan Kementerian/Lembaga di provinsi dan kota di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;

9. Pengkoordinasian dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia; j. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
10. Pengkoordinasian pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia;
11. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
12. Pembuatan laporan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi;
13. Pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
14. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi, pembinaan, bimbingan, pengendalian perencanaan bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahan;

Fungsi : 1. Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;

2. Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD) di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
3. Pengkoordinasian penyusunan rencana strategis perangkat daerah dan rencana kerja perangkat daerah di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
4. Pengkoordinasian pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD) di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
5. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, dan RKPD di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
6. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
7. Pengkoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah kota di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
8. Pengkoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan Kementerian/Lembaga di provinsi dan kota di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;

9. Pengkoordinasian dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
10. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
11. Pengkoordinasian pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah kota di bidang perekonomian, sda, infrastruktur dan kewilayahan;
11. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
12. Pembuatan laporan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai bahan evaluasi;
13. Pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
14. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

f. Bidang Penelitian dan Pengembangan

Tugas Pokok : Melaksanakan Penelitian dan Pengembangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan, Pengkajian Peraturan, Sosial dan Kependudukan, Ekonomi dan pembangunan, serta pengembangan inovasi dan teknologi

Fungsi : 1. Penyusunan kebijakan teknis penelitian dan pengembangan pemerintah kota;

2. Penyusunan perencanaan program dan anggaran penelitian dan pengembangan pemerintah kota;

3. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di pemerintah kota;
4. Pelaksanaan pengkajian kebijakan lingkup urusan pemerintah kota;
5. Fasilitasi dan pelaksanaan inovasi daerah;
6. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan penelitian dan pengembangan di kota;
7. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan lingkup pemerintah kota;
8. Pelaksanaan administrasi penelitian dan pengembangan daerah kota; dan
9. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsi

c. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas pokok : Melaksanakan sebagian tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Fungsi : Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional serta Rincian Tugas Jabatan Fungsional diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. TUJUAN DAN SASARAN

Adapun tujuan Perubahan Renstra BAPPEDALITBANG Kota Samarinda Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya birokrasi yang akuntabel
2. Meningkatnya pelayanan prima bagi masyarakat

Untuk mengukur sejauh mana capaian tujuan jangka menengah BAPPEDALITBANG Kota Samarinda maka ditetapkan sasaran-sasaran jangka menengah dengan indikator yang terukur. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur spesifik, mudah dicapai dan rasional untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun. Sasaran dapat dirumuskan untuk mencapai atau menjelaskan tujuan yang ingin dicapai oleh BAPPEDALITBANG Kota Samarinda dan disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis Perangkat Daerah maupun daerah. Sasaran BAPPEDALITBANG Kota Samarinda berdasarkan tujuan yang ingin dicapai Perubahan Renstra Tahun 2021-2026 sebagai berikut :

1. Meningkatnya birokrasi yang akuntabel dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya kualitas perencanaan Pembangunan Daerah, dengan indikatornya :
 - > Nilai SAKIP Kota komponen Perencanaan Kinerja
 - b. Meningkatnya kualitas inovasi daerah untuk meningkatkan birokrasi pelayanan publik, dengan indikatornya :
 - > Indeks Inovasi Daerah
2. Meningkatnya pelayanan prima bagi masyarakat, dapat dicapai dengan sasaran :
 - a. Peningkatan Kinerja dan Pelayanan BAPPEDALITBANG, dengan Indikator sebagai berikut :
 - > IKM

E. INDIKATOR KINERJA BAPPEDALITBANG KOTA SAMARINDA

Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu

pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Organisasi Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama BAPPEDALITBANG Kota Samarinda akan disajikan tabel di bawah ini :

INDIKATOR KINERJA UTAMA BAPPEDALITBANG KOTA SAMARINDA TAHUN 2021-2026

Sebelum Perubahan

NO	SASARAN	INDIKATOR SAMARINDA	SATUAN	PENJELASAN							SUMBER DATA		
				DASAR HUKUM	ALASAN	FORMULASI	2021	2022	2023	2024		2025	2026
1	Meningkatnya Keselarasan Dokumen Perencanaan	Nilai SAKIP Kota komponen Perencanaan Kinerja	%	Permenpan Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kesesuaian terhadap Perencanaan menengah (RPJMD) terhadap perencanaan strategis OPD untuk penilaian AKIP	Pemberian Penilaian atas AKIP Kota Samarinda dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Indikator Perencanaan Kinerja Bobot 30%	20.48	21.00	21.20	21.50	22.00	22.50	Bappeda litbang
2	Meningkatnya Pengendalian, Monitoring, Evaluasi, Pelaksanaan dan Hasil Perencanaan Pembangunan	Persentase tercapainya target tahunan dalam Indikator Sasaran RPJMD	%	Permendagri 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah	Mengetahui capaian pertahun sasaran RPJMD	Jumlah akumulasi capaian indikator sasaran RPJMD pertahun dibagi jumlah target indikator sasaran RPJMD pertahun dikali 100	72.00	73.00	75.00	80.00	85.00	90.00	Bappeda litbang
3	Peningkatan Kinerja dan Pelayanan BAPPEDA LITBANG	IKM	Nilai	Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik	Pengukuran Kepuasan OPD terhadap pelayanan Bappeda secara kuantitatif	Hasil Survey pengukuran kepuasan OPD terhadap pelayanan Bappeda secara kuantitatif	78	80	85	86	87	90	Bappeda litbang

Setelah Perubahan

NO	SASARAN	INDIKATOR SAMARINDA	SATUAN	PENJELASAN						SUMBER DATA					
				DASAR HUKUM	ALASAN	FORMULASI	2021	2022	2023	2024	2025	2026			
1	Meningkatnya kualitas perencanaan Pembangunan Daerah	Nilai SAKIP Kota komponen Perencanaan Kinerja	Nilai	Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kesesuaian terhadap Perencanaan menengah (RPJMD) terhadap perencanaan strategis OPD untuk penilaian AKIP	Pemberian Penilaian atas AKI Kota Samarinda dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Indikator Perencanaan Kinerja Bobot 30%	20.48	21.00	21.20	21.50	22.00	22.50	Bappeda litbang		
2	Meningkatnya kualitas inovasi daerah untuk meningkatkan birokrasi pelayanan publik	Indeks Inovasi Daerah	Nilai	Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan/atau insentif Inovasi Daerah	Untuk memenuhi indeks Inovasi Daerah	Pemberian penilaian Indeks Inovasi Daerah dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri atas Laporan Penerapan Inovasi Daerah	55	61	64	67	71	71	Bappeda litbang		
3	Peningkatan Kinerja dan Pelayanan BAPPEDA LITBANG	IKM	Nilai	Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik	Pengukuran Kepuasan OPD terhadap pelayanan Bappeda secara kuantitatif	Hasil Survey pengukuran kepuasan OPD terhadap pelayanan Bappeda secara kuantitatif	78	80	85	86	87	90	Bappeda litbang		

BAB IV

PENUTUP

Setiap Perangkat Daerah harus dapat menetapkan rumusan kinerja yang ingin dicapainya. Kinerja yang telah direncanakan tersebut harus bersifat terukur pencapaiannya. Untuk itu setiap Perangkat Daerah juga harus menetapkan indikator kinerja tertentu untuk mengukur pencapaian kerjanya, jauh lebih penting indikator kinerja merupakan alat ukur untuk menilai keberhasilan suatu program atau kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap Perangkat Daerah. Jadi informasi kinerja ini mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam proses perencanaan dan penganggaran. Rumusan indikator kinerja beserta targetnya selanjutnya juga harus dinyatakan di dalam dokumen perencanaan termasuk Renja-PD dan RKA-PD.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama, bahwa setiap unit kerja wajib melaksanakan penetapan IKU dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja sebagai parameter terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam RPJMD dan Renstra masing-masing unit kerja. Indikator Kinerja Utama BAPPEDALITBANG Kota Samarinda merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah tersusun dalam RPJMD dan Renstra BAPPEDALITBANG Kota Samarinda.

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama (IKU) Perubahan Bappedalitbang Kota Samarinda diharapkan dapat dijadikan pedoman atau ukuran kinerja pelaksanaan program dan kegiatan sehingga dapat dijadikan dasar dalam

pembuatan penetapan kinerja yang harus diwujudkan dan juga dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau kesesuaian kinerja organisasi.

Samarinda 14 Agustus 2023
Kepala Bappedalitbang Kota Samarinda



H. Ananta Fathurrozi, S.Sos, M.Si
NIP. 19681209 198803 1 004