



**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, RISET
DAN INOVASI DAERAH KOTA SAMARINDA**

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
(IKU) BAPPERIDA
TAHUN 2025-2029**

**BERDASARKAN PERATURAN
WALIKOTA SAMARINDA
NOMOR: 051/368/HK-KS/VIII/2023
DAN NOMOR: 8 TAHUN 2024
TANGGAL 08 JULI 2024**



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 ditetapkannya 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 Telahaan 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);

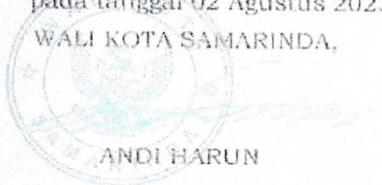
11. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2021-2026;
12. Keputusan Wali Kota Samarinda Nomor 051/425/HK-KS/VII/2022 tentang Penetapan Indikator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



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.



**WALI KOTA SAMARINDA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**PERATURAN WALI KOTA SAMARINDA
NOMOR 8 TAHUN 2024**

TENTANG

KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA BADAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SAMARINDA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 4 Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta untuk melaksanakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap Peraturan Wali Kota tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan di Lingkungan Pemerintah Daerah;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 No. 9), Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah 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 No. 27 Tahun 1959 Tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953, tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);

3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 181);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Konkuren Yang Menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 Nomor 3);
7. 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 Kota Samarinda Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2023 Nomor 47, Tambahan Lembaran Daerah Kota Samarinda Nomor 22);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA BADAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Samarinda.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom Kota Samarinda.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Samarinda.
4. Badan Pendapatan Daerah yang selanjutnya disingkat Bapenda adalah Badan Pendapatan Daerah Kota Samarinda.
5. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah yang selanjutnya disingkat Bapperida adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Samarinda.
6. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang selanjutnya disingkat BPKAD adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.
8. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang selanjutnya disingkat Badan Kesbangpol adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda.
9. Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang selanjutnya disingkat BPBD adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda.
10. Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat UPTD adalah unsur pelaksana teknis pada Badan yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
11. Kelompok Jabatan Fungsional adalah pemegang jabatan fungsional yang tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu sesuai kebutuhan Daerah.
12. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
13. Unit Organisasi adalah bagian dari struktur organisasi yang dipimpin oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas atau Pejabat Fungsional yang diangkat untuk memimpin satuan unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II PEMBENTUKAN

Pasal 2

- (1) Dengan Peraturan Wali Kota ini dibentuk Badan di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Bapenda;
 - b. Bapperida;
 - c. BPKAD;

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
- Peraturan Wali Kota Samarinda nomor 8 tahun 2024
- Kata Pengantar 1

BAB I : PENDAHULUAN	I.2
----------------------------	------------

DAFTAR ISI

A . Latar Belakang	I.2
B. Maksud dan Tujuan Penentuan IKU	I.3
C. Dasar Hukum	I.4

BAB II : PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA	II.7
--	-------------

A . Definisi Indikator Kinerja Utama	II.7
B . Syarat Kriteria Indikator Kinerja Utama	II.11
C . Tipe dan Jenis Indikator Kinerja	II.16
d . Penggunaan Indikator Kinerja	II.18

BAB III : GAMBARAN UMUM	III.19
--------------------------------	---------------

A . Visi	III.19
B. Misi	III.19
C. Tugas Pokok Dan Fungsi	III.20
D. Tujuan dan Sasaran	III.32
E. Indikator Kinerja BAPPERIDA Kota Samarinda	III.33

BAB IV : PENUTUP	IV.35
-------------------------	--------------

DAFTAR TABEL

➤ TABEL IKU

III.34

➤ Lampiran Kertas Kerja Smart

IV.36

KATA PENGANTAR

Prinsip Good Governance atau kepemerintahan 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.

Sesuai Keputusan Walikota Samarinda Nomor 051/368/HK-KS/VIII/2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Walikota Samarinda Nomor : 051/425/HK-KS/VII/2022 tentang penetapan Indikator Kinerja utama di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda Tahun 2021-2026

Perubahan Indikator kinerja Utama berkaitan dengan Peraturan walikota samarinda nomor 8 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Samarinda,yang memberi gambaran kinerja pegawai di perangkat daerah tersebut dalam kurun waktu tertentu. Perubahan Indikator kinerja utama BAPPERIDA Kota Samarinda memuat suatu pengukuran Indikator Kinerja strategis yang menjadi prioritas di BAPPERIDA Kota Samarinda sebagai suatu bentuk penajaman sasaran sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan perencanaan yang tertuang dalam RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029 dan RENSTRA BAPPERIDA Tahun 2025-2029.



BAB I

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2023 tentang perubahan atas Peraturan Daerah nomor 4 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk pelaksanaannya telah pula dikeluarkan Keputusan Walikota Samarinda Nomor 8 Tahun 2024 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Ivonasi Daerah 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, Riset dan Ivonasi Daerah Kota Samarinda sesuai dengan yang telah dirumuskan pada Rencana Strategi BAPPERIDA Tahun 2025-2029 dan Rencana Kerja BAPPERIDA Tahun 2026, 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 kepemerintahan yang baik merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan kepemerintahan 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, Riset dan Ikonasi Daerah 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 BAPPERIDA 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 Nomor82);
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 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang hasil verifikasi dan validasi dan Inventarisasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah;
13. Instruktusi Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045;

14. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
15. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2023 tentang perubahan atas Peraturan Daerah nomor 4 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
16. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 8 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan di Lingkungan Pemerintah Daerah.

BAB II

PENGERTIAN 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, 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, 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 pelaksananya. 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 kehadiranpegawai 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, setidak-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.

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 penetapan 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 diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, seperti:

- Gambaran mengenai sumberdaya yang digunakan untuk menghasilkan output dan outcome (kuantitas, kualitas, dan kehmatan)
- Gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadual, 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 kepemerintahan 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 disebarluaskan dikalangan anggota organisasi (*stakeholder*), dan (3) visi harus digunakan untuk menyebarluaskan keputusan dan tindakan organisasi yang penting. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah 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 2025-2029 adalah :

”SAMARINDA MAJU UNTUK KALTIM MAJU”

B. MISI

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan tersebut dengan mengandalkan potensi sumber daya, kemampuan yang dimiliki dan tanggung jawab dari seluruh aparatur BAPPERIDA Kota Samarinda agar seluruh anggota

organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peranan instansi pemerintah dalam menyelenggarakan tugas kepemerintahannya. Misi Pemerintah Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Samarinda yang Unggul, Berbudaya, dan Berdaya Saing.
2. Mewujudkan Ekonomi Samarinda yang Inklusif, Mandiri dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan.
4. Mewujudkan Samarinda Layak Huni melalui Stabilitas Kamtibmas, Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologis.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

a. Badan

Badan mempunyai tugas Membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan yang meliputi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di Daerah Adapun fungsi Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

1. pengoordinasian penyusunan rancangan dan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan pada lingkup Badan;

2. pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan yang meliputi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di Daerah;
3. pengoordinasian pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan yang meliputi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di Daerah;
4. pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan serta bidang penelitian dan pengembangan yang meliputi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di Daerah;
5. pengoordinasian pelaksanaan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang perencanaan serta di bidang penelitian dan pengembangan yang meliputi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi yang terintegrasi di Daerah;
6. pengoordinasian penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD);
7. pengoordinasian pelaksanaan pembinaan dan pendampingan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah;

8. pengoordinasian fasilitasi pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) tingkat kota;
9. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
10. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Wali Kota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

b. Sekretariat

- Tugas Pokok : Menyelenggarakan kesekretariatan Badan
- Fungsi :
1. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan kesekretariatan;
 2. pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis sesuai bidang tugasnya;
 3. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
 4. pengoordinasian pengumpulan bahan dan penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Wali Kota, dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD);
 5. pengoordinasian penyusunan dokumen perencanaan dan dokumen anggaran Badan;
 6. pengoordinasian pelaksanaan pengelolaan data dan dokumentasi hasil pelaksanaan program dan kegiatan;
 7. pengoordinasian fasilitasi pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja Badan;

8. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan penatausahaan keuangan serta verifikasi pertanggungjawaban keuangan Badan;
9. pengoordinasian pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan, kelembagaan, kepustakaan dan kearsipan;
10. pengoordinasian pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan, pengaduan, dan pelaksanaan fungsi Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi (PPID) Pembantu;
11. pengoordinasian pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian;
12. pengoordinasian pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
13. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan penatausahaan aset dan barang milik Daerah di lingkungan Badan;
14. pengoordinasian pelaksanaan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Maklumat Pelayanan dan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM);
15. pengoordinasian fasilitasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, pembangunan Zona Integritas dan pengembangan inovasi Badan;

16. pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja Sekretariat;
17. pelaksanaan sistem pengendalian *intern* pemerintah; dan;
18. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

c. Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengaturan, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di bidang perencanaan pembangunan, pengendalian dan evaluasi pembangunan Daerah.

Fungsi :

1. pengordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
2. pengordinasian dan perumusan kebijakan teknis sesuai bidang tugasnya;
3. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
4. pengordinasian pelaksanaan analisis dan pengkajian perencanaan dan pendanaan pembangunan Daerah;
5. pengordinasian pelaksanaan analisis dan pengkajian kewilayahan;
6. pengordinasian pelaksanaan pengumpulan dan analisis data dan informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan Daerah;

7. pengoordinasian pengintegrasian dan harmonisasi programprogram pembangunan di Daerah;
8. pengoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan perencanaan dan penganggaran di Daerah;
9. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan perencanaan pembangunan Daerah dan pelaksanaan rencana pembangunan Daerah, serta hasil rencana pembangunan Daerah;
10. pengoordinasian pelaksanaan pengendalian melalui pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan pembangunan Daerah;
11. pengoordinasian pelaksanaan identifikasi permasalahan pembangunan Daerah berdasarkan data untuk mengetahui perkembangan pembangunan;
12. pengoordinasian penyajian dan pengamanan data informasi pembangunan Daerah;
13. pengoordinasian pelaksanaan pengamanan data melalui bahan cetak dan elektronik sebagai bahan dokumentasi;
14. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pembangunan Daerah;

15. pengoordinasian pengelolaan hasil evaluasi untuk penyiapan pelaporan program dan kegiatan pembangunan Daerah;
16. pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja sesuai bidang tugasnya;
17. pelaksanaan sistem pengendalian *intern* pemerintah; dan
18. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengaturan, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia.

Fungsi :

1. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
2. pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis sesuai bidang tugasnya;
3. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
4. pengoordinasian penyusunan dokumen perencanaan pembangunan Daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD) sesuai bidang tugasnya;

5. pengoordinasian penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sesuai bidang tugasnya;
6. pengoordinasian pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD) sesuai bidang tugasnya;
7. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, dan RKPD sesuai bidang tugasnya;
8. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD sesuai bidang tugasnya;
9. pengoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan Perangkat Daerah sesuai bidang tugasnya;
10. pengoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan Kementerian/Lembaga di provinsi dan kota sesuai bidang tugasnya;
11. pengoordinasian dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional sesuai bidang tugasnya;
12. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerja sama antar Daerah sesuai bidang tugasnya;
13. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerja sama antar Daerah sesuai bidang tugasnya;
14. pengoordinasian pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah sesuai bidang tugasnya;
15. pengoordinasian pelaksanaan tugas melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;

16. penyusunan laporan program kerja sesuai bidang tugasnya;
17. pelaksanaan sistem pengendalian *intern* pemerintah; dan
18. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Bidang Perekonomian, SDA, Infrastruktur dan Kewilayahannya

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengaturan, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di bidang perekonomian, SDA, infrastruktur dan kewilayahannya.

Fungsi :

1. penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
2. pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis sesuai bidang tugasnya;
3. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
4. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
5. pengoordinasian penyusunan dokumen perencanaan pembangunan Daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD) sesuai bidang tugasnya;

6. pengoordinasian penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sesuai bidang tugasnya;
7. pengoordinasian pelaksanaan musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD) sesuai bidang tugasnya;
8. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD, dan RKPD sesuai bidang tugasnya;
9. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD sesuai bidang tugasnya;
10. pengoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan Perangkat Daerah sesuai bidang tugasnya;
11. pengoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasikegiatan Kementerian/Lembaga di provinsi dan kota sesuai bidang tugasnya;
12. pengoordinasian dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional sesuai bidang tugasnya;
13. pengoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerja sama antar Daerah sesuai bidang tugasnya;
14. pengoordinasian pembinaan teknis perencanaaan kepada Perangkat Daerah sesuai bidang tugasnya;
15. pengoordinasian pelaksanaan tugas melalui rapat/pertemuan untuk penyatuan pendapat;
16. pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja sesuai bidang tugasnya;

17. pelaksanaan sistem pengendalian *intern* pemerintah; dan
18. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

f. Bidang Riset dan Inovasi Daerah

Tugas Pokok : Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengaturan, pengendalian, pembinaan dan pengawasan penelitian, pengembangan, penerapan, serta invensi dan pengkajian, dan inovasi di Daerah secara menyeluruh dan berkelanjutan, dan melaksanakan penyusunan rencana induk dan peta jalan pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah sebagai landasan dalam perencanaan pembangunan Daerah di segala bidang kehidupan yang berpedoman pada nilai Pancasila.

Fungsi :

1. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
2. pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis sesuai bidang tugasnya;
3. pelaksanaan manajemen kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
4. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, dan pembinaan pelaksanaan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah yang memperkuat fungsi dan kedudukan ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah sebagai

landasan dalam perencanaan pembangunan Daerah di segala bidang kehidupan yang berpedoman pada nilai Pancasila;

5. pengoordinasian penyusunan perencanaan, program, anggaran, kelembagaan, dan sumber daya penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah yang berpedoman pada nilai Pancasila;
6. pengoordinasian pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi, kerja sama pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah;
7. pengoordinasian pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang riset dan inovasi, kerja sama pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah;
8. pengoordinasian pelaksanaan pemantauan dan evaluasi penelitian, pengembangan, penyelenggaraan pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah;

9. pengoordinasian pelaksanaan pembangunan, pengembangan, pengelolaan dan pemanfaatan sistem informasi ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah;
10. kepada masyarakat berbasis penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dihasilkan oleh lembaga/ pusat/organisasi penelitian lainnya di Daerah;
11. pengoordinasian pengelolaan sistem ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah;
12. pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja sesuai bidang tugasnya;

D. TUJUAN DAN SASARAN

Adapun tujuan Renstra BAPPERIDA Kota Samarinda Tahun 2025-2029 adalah Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Untuk mengukur sejauh mana capaian tujuan jangka menengah BAPPERIDA 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 BAPPERIDA Kota Samarinda dan disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis Perangkat Daerah maupun daerah. Sasaran BAPPERIDA Kota Samarinda berdasarkan tujuan yang ingin dicapai Renstra Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan Daerah, dengan indikatornya :
 - a. Nilai Sakip Komponen Perencanaan Kinerja
 - b. Nilai SAKIP Komponen Pengukuran Kinerja
2. Meningkatnya kualitas inovasi daerah untuk meningkatkan birokrasi pelayanan publik, dengan indikatornya : Indeks Inovasi Daerah

E. INDIKATOR KINERJA BAPPERIDA 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 BAPPERIDA Kota Samarinda akan disajikan tabel di bawah ini :

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
BAPPERIDA KOTA SAMARINDA TAHUN 2025-2029**

NO	SASARAN	INDIKATOR SATUAN SAMARINDA	DASAR HUKUM	PENJELASAN				SUMBER DATA
				ALASAN	FORMULASI	2025	2026	
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan Daerah	1. Nilai Sakip Komponen Perencanaan Kinerja	Nilai Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1. Karena nilai SAKIP komponen Perencanaan Kinerja merupakan salah satu bagian dari evaluasi atas implementasi SAKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja	Pemberian Penilaian Atas Akip Kota Samarinda dilaksanakan oleh Kementerian Pendaya-gunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Indikator Perencanaan Kinerja bobot 30 % dan Pengukuran Kinerja Bobot 30 %	22	22,50	23,00
				2. Karena nilai SAKIP komponen Pengukuran Kinerja merupakan salah satu bagian dari evaluasi atas implementasi SAKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja serta untuk melakukan pengukuran kinerja secara berkala atas realisasi kinerja dan rencana aksinya kepada seluruh perangkat daerah	17,45	17,70	17,95	18,20
2	Meningkatnya kualitas inovasi daerah untuk	Indeks Inovasi	Indeks	Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah	karena Indeks Inovasi Daerah mampu menggambarkan kualitas inovasi yang	60,50	61	61,50
					Pemberian penilaian Indeks Inovasi Daerah dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri			62,50
								65,01

	meningkatkan birokrasi pelayanan publik		dilakukan pemerintah daerah objektif, komprehensif, dan diajui secara nasional.	atas Laporan Penerapan Inovasi Daerah
--	---	--	---	---------------------------------------

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 kinerjanya, 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 BAPPERIDA Kota Samarinda merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah tersusun dalam RPJMD dan Renstra BAPPERIDA Kota Samarinda.

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama (IKU) Bapperida 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.

Lampiran

**LAMPIRAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BAPPERIDA KOTA SAMARINDA
KERTA KERJA SMART**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	S	M	A	R	T
				Spesific	Measurable	Achievable	Relevant	Time Based
1	Meningkatnya birokrasi yang akuntabel	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan Daerah	1. Nilai Sakip Komponen Perencanaan Kinerja 2. Nilai SAKIP Komponen Pengukuran Kinerja	Pemberian penilaian atas AKIP Kota Samarinda oleh Kementerian pendayagunaan Apatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Indikator Perencanaan kinerja bobot 30 % dan Pengukuran Kinerja bobot 30%	Pemberian penilaian atas AKIP Kota Samarinda oleh Kementerian pendayagunaan Apatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Indikator Perencanaan kinerja bobot 30 % dan Pengukuran Kinerja bobot 30%	Adanya dukungan anggaran SDM yang memadai oleh Kementerian pendayagunaan Apatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan satuan yang digunakan nilai	Melaksanakan pendampingan dan dalam penyusunan dokumen perencanaan kepada OPD	1 Tahun

2	Meningkatnya kualitas daerah untuk meningkatkan birokrasi pelayanan publik	Indeks Daerah	Inovasi	Pemberian penilaian Indeks Inovasi Daerah dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri atas Laporan Penerapan Inovasi Daerah	Pemberian penilaian Indeks Inovasi Daerah dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri atas Laporan Penerapan Inovasi Daerah	Adanya dukungan anggaran SDM memadai	Menyelenggarakan lomba inovasi dengan aplikasi JARSIPLUS dengan update data secara berkala, melakukan sosialisasi, bimbingan teknis, pendampingan ke OPD terkait pengembangan dan peningkatan inovasi.	Menyelenggarakan lomba inovasi setiap tahun dan festival inovasi dengan melibatkan dan menjaring inovasi dari berbagai sumber termasuk inovasi yang bersumber dari Masyarakat	1 Tahun
---	--	---------------	---------	--	--	--------------------------------------	--	---	---------