

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan Kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas ini dapat diselesaikan..

Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perubahan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Tahun 2016-2021 juga berpedoman pada undang – undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan Nepotisme dan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/90/MENPAN/11/2008 tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama, maka IKU Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dapat diselesaikan dengan berorientasi pada hasil capaian kinerja guna mewujudkan *good governance*, serta terlaksananya tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi serta penjabarannya dari satuan kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Kami sadar bahwa dokumen IKU ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran senantiasa kami harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan dalam penyusunan IKU ditahun mendatang.

Kami ucapkan terima kasih kepada para pejabat struktural dan fungsional di lingkungan Pemerintah Kab. Musi Rawas yang telah memberikan masukan dan kontribusi dalam penyelesaian laporan ini. Akhir kata kami mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan dokumen IKU ini, semoga bermanfaat bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Perumahan Kawasan Kabupaten Musi Rawas juga pihak-pihak yang berkepentingan dan mengevaluasi Kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Muara Beliti, Mei 2019
Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan
Permukiman Kabupaten Musi Rawas



Ir.H. NITO MAPHILINDO, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630817 199003 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI.....	2
BAB I PENDAHULUAN.....	3
A. Latar Belakang	3
B. Maksud dan Tujuan.....	6
C. Sistematika Pembahasan	7
BAB II. PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA.....	9
A. Pengertian Indikator Kinerja.....	9
B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja.....	11
C. Tipe dan Jenis Indikator Kinerja	13
BAB III. PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU).....	15
A. Pengertian Indikator Kinerja Utama	15
B. Tujuan Indikator Kinerja Utama	15
C. Langkah- langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama	16
BAB IV. PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA.....	18

LAMPIRAN

1. Tabel Indikator Kinerja Utama Perubahan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Tahun 2016 - 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam kerangka penerapan Tata Pemerintahan yang baik (Good Governance), kebijakan umum Pemerintah adalah ingin menjalankan Pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government). Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kemaslahatan bagi masyarakat, berupaya untuk menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Output merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan Pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang, dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedangkan outcome adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat. Output dan outcome inilah yang selayaknya dipandang sebagai kinerja, bukan kemampuan menyerap anggaran seperti persepsi yang ada selama ini. Namun demikian uang tetap merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja tertentu berupa baik output maupun outcome.

Sehubungan dengan itu maka sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang telah dibangun dalam rangka upaya mewujudkan good governance dan sekaligus result oriented government, perlu terus dikembangkan dan informasi kinerjanya diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan pelaporan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan Negara dan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan Negara serta berbagai Peraturan perundangan dibawahnya. Dengan demikian anggaran Negara

baik pusat maupun daerah menjadi anggaran berbasis kinerja, yaitu anggaran yang dihitung dan disusun berdasarkan perencanaan kinerja, atau dengan kata lain berdasarkan kebutuhan untuk menghasilkan output dan outcome yang diinginkan masyarakat. Dengan anggaran berbasis kinerja ini akan dapat dilakukan penelusuran alokasi anggaran ke kinerja yang direncanakan, dan pada setiap akhir tahun anggaran juga dapat dilakukan penelusuran realisasi anggaran dengan capaian kerjanya. Hal ini akan memudahkan evaluasi untuk mengetahui efisiensi biaya (Cost efficiency) dan efektifitas biaya (Cost effectiveness) anggaran instansi yang bersangkutan, sekaligus memudahkan pencegahan dan deteksi kebocoran anggaran.

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam kerangka penerapan tata pemerintahan yang baik adalah telah dikeluarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama dilingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan tersebut Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis suatu instansi. Setiap instansi Pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators) secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis masing-masing tingkatan (level) secara berjenjang.

Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi Pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi meliputi Indikator Kinerja keluaran (output) dan hasil (outcome). Indikator Kinerja Utama pada tingkatan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas sekurang-kurangnya adalah Indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing, IKU pada unit kerja setingkat Eselon II sekurang-kurangnya adalah Indikator Keluaran (output).

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

Perlunya ditetapkan Indikator-Indikator Kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi/Instansi agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi secara efektif dan efisien.

Jika kita tidak dapat mengukur apakah kegiatan dan program kita berhasil atau kinerja kita bagus, maka kita tidak memahami kegiatan atau program kita sendiri. Jika kita tidak paham/mengerti, maka kita tidak bisa mengendalikannya. Jika kita tidak bisa mengendalikannya, maka kita tidak bisa memperbaikinya. Lebih lanjut, jika kita tidak dapat mendemonstrasikan hasil dan kinerja kita, kita tidak dapat berkomunikasi dengan para stakeholders kita secara baik, kita tidak dapat menjelaskan nilai yang dapat diciptakan dari uang rakyat yang dibelanjakan. Jika kita tidak mengukur kinerja dan hasil kita, maka kita tidak bisa membedakan apakah kita berhasil atau gagal, kita tidak bisa belajar darinya, kita tidak bisa menghargai keberhasilan dan mempertahankan keberhasilan, dan bahkan mungkin memberi penghargaan kepada kegagalan, dan mungkin lebih parah lagi mengulangi kesalahan yang sama berkali-kali dan memboroskan sumber daya.

Jika dapat mengukur kinerja kita, maka kita dapat mengetahui banyak hal seperti :

1. dapat memberi penghargaan kepada yang berhasil;

2. dapat mengetahui biaya sebenarnya;
3. dapat menghubungkan antara biaya dan hasil;
4. dapat menentukan apakah lebih baik dikerjakan sendiri atau perlu outsourcing;
5. dapat meningkatkan kinerja;
6. dapat memilih alternative terbaik; dsb.

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

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dimaksudkan untuk memberikan gambaran dalam menentukan langkah-langkah kerja yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi/instansi Pemerintah berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Sedangkan tujuan penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah agar terwujud peningkatan pemahaman dan pemanfaatan IKU dalam Perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan maupun pemberian penghargaan dan sanksi. Dengan demikian, tujuan penyusunan IKU ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengukur Kinerja;
2. Untuk mereviu Indikator kinerja yang sudah ada;
3. Pengembangan sistem pengukuran kinerja;
4. Pengembangan sistem pelaporan kinerja yang digunakan untuk memberikan umpan balik di berbagai organisasi dan pengguna informasi kinerja;

5. Diseminasi informasi dan penyuluhan akan pentingnya penetapan indikator kinerja sebagai dasar pengukuran kinerja;
6. Reviu dan evaluasi kinerja secara mandiri oleh setiap instansi Pemerintah.

C. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Agar diperoleh pemanfaatan yang optimal, maka sistematika pembahasan diupayakan untuk mampu dipahami agar dapat melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan dalam penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU). Sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB. I. PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan latar belakang perlunya penetapan indikator kinerja utama pada setiap Instansi Pemerintah serta maksud dan tujuannya.

BAB. II PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

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

BAB. III PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

BAB. IV. PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sangat disadari bahwa indikator kinerja yang telah ditetapkan adalah bersifat dinamis, untuk itu pada bab ini akan diuraikan bagaimana

langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengembangkan indikator kinerja ini agar selalu selaras dengan kebutuhan organisasi.

BAB II

PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

A. PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

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 yang akan dijadikan sebagai alat ukur.

Sedangkan Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Berdasarkan pengertian diatas, maka pengertian “Indikator Kinerja” dapat dipahami seperti dibawah ini :

- Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil 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 dimasa yang akan datang. Kapan kinerja 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) dan 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”.

B. SYARAT DAN KRITERIA INDIKATOR KINERJA

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

1. Relevan; indikator kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara obyektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.

2. Penting/menjadi prioritas dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian (Accomplishment);
3. Efektif dan layak; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang layak.

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

1. **Spesifik**; artinya indikator kinerja harus sesuai dengan program dan kegiatan sehingga mudah dipahami dalam memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan dan sasaran.
2. **Dapat dicapai**; artinya indikator kinerja yang ditetapkan harus menantang namun bukan hal yang mustahil untuk dicapai dan dalam kendali instansi Pemerintah.
3. **Relevan**; artinya suatu indikator kinerja harus dapat mengukur sedekat mungkin dengan hasil yang akan diukur.
4. **Menggambarkan sesuatu yang diukur**; artinya indikator yang baik merupakan ukuran dari suatu keberhasilan. Harus terdapat kesepakatan tentang interpretasi terhadap hasil yang akan digunakan sebagai ukuran.
5. **Dapat dikuantifikasi dan diukur**. artinya indikator dalam angka (jumlah atau persentase) 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).

C. TIPE DAN JENIS INDIKATOR KINERJA

Berdasarkan tipenya, indikator kinerja dapat dibagi menjadi :

1. **Kualitatif**; menggunakan skala (misalnya : baik, cukup, kurang);
2. **Kuantitatif absolut**; menggunakan angka absolute (misalnya :orang, unit);
3. **Persentase**; menggunakan perbandingan angka absolut dari yang diukur dengan populasinya (misalnya : 50%, 100%);
4. **Rasio**; membandingkan angka absolut dengan angka absolut lain yang terkait (misalnya : rasio jumlah tenaga auditor dibandingkan jumlah obyek pemeriksaan)
5. **Rata-rata**; angka rata-rata dari suatu populasi atau total kejadian (misalnya : rata-rata biaya pelatihan per peserta dalam suatu diklat);
6. **Indeks**; angka patokan dari beberapa variabel kejadian berdasarkan suatu rumus tertentu (misalnya : indeks harga saham, indeks pembangunan manusia).

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

1. Sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output dan outcome (Kuantitas, Kualitas, dan Kehematan);
2. Langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang/jasa (Frekwensi proses, ketaatan terhadap jadwal, dan ketaatan terhadap ketentuan/standar);
3. Output dalam bentuk barang/jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (Kuantitas, Kualitas, dan efisiensi);

4. Hasil aktual / diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan (peningkatan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas, perbaikan proses, perubahan perilaku, dan peningkatan pendapatan);
5. Akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator outcome pada tingkat yang lebih tinggi hingga ultimate.

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. Untuk mengukur kinerja digunakan alat ukur yang disebut dengan indikator kinerja.

Indikator kinerja akan memberikan gambaran mengenai apakah instansi pemerintah berhasil atau gagal, baik atau tidak baik, dan sesuai ketentuan atau tidak dalam memenuhi janjinya. 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 :

1. Memperjelas tentang apa, berapa dan bagaimana kemajuan pelaksanaan kegiatan/program dan kebijakan organisasi;
2. Menciptakan consensus 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;
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

BAB III

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

A. PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama apa yang akan diwujudkan dan untuk mewujudkan apa instansi pemerintah dibentuk yang tertuang dalam TUPOKSI nya.

B. TUJUAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

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

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

- Perencanaan jangka menengah;
- Perencanaan tahunan;

- Perencanaan anggaran
- Penyusunan dokumen penetapan kinerja (TAPKIN);
- Pengukuran Kinerja;
- Pelaporan akuntabilitas kinerja;
- Evaluasi kinerja instansi pemerintah;
- Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan.

C. LANGKAH – LANGKAH PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

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

1. Tahap pertama : Klarifikasi apa yang menjadi utama, pernyataan hasil (result statement) atau tujuan/sasaran yang ingin capai
2. Tahap kedua : Menyusun daftar awal IKU yang mungkin yang mungkin dapat digunakan
3. Tahap ketiga : Melakukan penilaian setiap IKU yang terdapat dalam daftar awal indikator kinerja
4. Tahap keempat : Memilih IKU, berdasarkan pendekatan sumber data

Sumber data kinerja dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data kinerja yang diperoleh langsung dari responden, Data sekunder

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

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

BAB IV

PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

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

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

1. Kewajiban menggunakan IKU sebagai ukuran keberhasilan organisasi
2. Kewajiban menggunakan IKU yang ditetapkan tersebut dalam perencanaan tahunan, penganggaran, pengukuran dan pelaporan serta dalam pemberian ganjaran dan sanksi
3. Pelaksanaan Reviu dan evaluasi pelaksanaan IKU

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

Penetapan Indikator kinerja Utama Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman berdasarkan hal tersebut diatas maka telah menyusun indikator kinerja utama yang mengacu pada hasil dan berorientasi pada capaian kinerja yang dapat meningkatkan kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman. Untuk meningkatkan capaian kinerja SKPD maka telah dilakukan rewiuw Indikator Kinerja

Utama setiap tahunnya agar dapat meningkatkan capaian kinerja, indikator kinerja utama terlampir.

**LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN MUSI RAWAS**
NOMOR : TAHUN 2019
TANGGAL : 2019
**TENTANG : PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA PERUBAHAN TAHUN 2016 - 2021
DI LINGKUNGAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN MUSI RAWAS**

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PERUBAHAN TAHUN 2016 - 2021 KABUPATEN MUSI RAWAS

Nama SKPD : DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN

Tugas : Melaksanakan Kebijakan Daerah Dibidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Fungsi :

1. Penyusunan perencanaan bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan;
2. Perumusan kebijakan teknis bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan;
3. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan;
4. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan;
5. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan dan administrasi dinas;
6. Pelaksanaan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

INDIKATOR KINERJA UTAMA PERUBAHAN TAHUN 2016 - 2021
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MUSI RAWAS

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Rumus Perhitungan (IKU)/Penjelasan	Satuan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman							
1	PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN							
1	Memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia dan infrastruktur	Meningkatkan kualitas infrastruktur menuju Musi Rawas sempurna	Melaksanakan pembangunan bedah rumah tidak layak huni yang berkelanjutan	Rasio rumah layak huni	$\frac{\text{Jumlah rumah layak huni}}{\text{Jumlah rumah}} \times 100\%$	%	* Dinkes * Dinas PU	PERKIM
				Rasio Rumah Tidak Layak Huni (RTLH)	$\frac{\text{Jumlah rumah tidak layak huni}}{\text{Jumlah rumah}} \times 100\%$	%	* Dinkes * Dinas PU	PERKIM
			Melaksanakan pembangunan infrastruktur dasar permukiman	Rasio rumah tangga bersanitasi	$\frac{\text{Jumlah rumah tangga bersanitasi}}{\text{Jumlah rumah}} \times 100\%$	%	* Dinkes * Dinas PU	PERKIM
				Persentase terwujudnya fasilitas sarana dan prasarana permukiman	$\frac{\text{Jumlah sarana dan prasarana yang terwujud}}{\text{Jumlah sarana dan prasarana}} \times 100\%$	%	* BPS Kab. Musi Rawas * Dinas PU	PERKIM
				Persentase meningkatnya infrastruktur pedesaan	$\frac{\text{Jumlah terbangunnya infrastruktur pedesaan}}{\text{Jumlah infrastruktur di Kabupaten Mura}} \times 100\%$	%	* BPS Kab. Musi Rawas * Dinas PU	PERKIM
2	Meningkatkan kemandirian dan keberdayaan masyarakat dalam pembangunan daerah dan pengelolaan Sumber Daya Alam yang ramah lingkungan	Meningkatnya tertib administrasi pertanahan	Melaksanakan tertib administrasi pertanahan dan penyelesaian konflik pertanahan	Persentase ketersediaan administrasi pertanahan	$\frac{\text{Jumlah tanah aset pemerintah yg disertifikat}}{\text{Jumlah tanah aset}} \times 100\%$	%	*TAPEM	PERKIM
				Persentase jumlah tanah yang terdaftar	$\frac{\text{Jumlah tanah aset pemerintah yang terdaftar}}{\text{Jumlah tanah aset}} \times 100\%$	%	*TAPEM	PERKIM
				Jumlah penyelesaian kasus permasalahan tanah di Kabupaten Musi Rawas	Jumlah kasus tanah di Kabupaten Musi Rawas yang mampu terselesaikan	Kasus	* TAPEM	PERKIM

INDIKATOR KINERJA UTAMA PERUBAHAN TAHUN 2016 – 2021
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MUSI RAWAS

No	Aspek/Urusan/Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (2021)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Meningkatnya infrastruktur pedesaan (%)	0	0	0	15	38	58	76
2.	Rasio rumah tangga bersanitasi	45,14	76,65	76,5	77	78,5	79	80
3.	Rasio rumah layak huni (%)	58,86	80	72,55	74	76	78	79
4.	Prosentase terwujudnya fasilitasi sarana dan prasarana permukiman	0	0	0	10	25	40	60
5.	Rasio rumah tidak layak huni (RTLH)	99,65	98,18	94,09	86,34	77,25	68,18	65
6.	Ketersediaan administrasi pertanahan	0	35	37	40	45	50	55
7.	Penyelesaian kasus tanah negara (%)	0	0	0	2	5	8	10
8.	Penyelesaian izin lokasi							