

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayahNya sehingga kami berhasil menyusun Indikator Kinerja Utama Perubahan (IKUP) Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023.


Laporan IKUP ini berisikan indikator yang menjadi Sasaran utama Perangkat Daerah dalam hal ini Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir selama 5 (lima) tahun ke depan dari 2021 sampai tahun 2023.

Kami menyadari bahwa Laporan IKUP ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan Laporan ini.

Akhir kata Kami sampaikan terima kasih kepada semua Pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan Laporan IKUP Dinas Sosial ini.

Tembilahan, 2021.

KEPALA DINAS SOSIAL
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR



H. ARIFIN, S.Sos, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19641229 199003 1 002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i.
Daftar Isi	ii.
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan dan Sasaran	1
1.3. Landasan Hukum	2
1.4. Sistematika Penulisan	3
BAB II : INDIKATOR KINERJA UTAMA	
2.1. Pengertian Indikator Kinerja Utama Perubahan	5
2.2. Langkah-langkah Penetapan IKUP	5
2.3. Penetapan Indikator Kinerja Utama Perubahan	6
BAB III : PENUTUP	8
LAMPIRAN :	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka pembangunan good governance, kebijakan umum pemerintah adalah ingin mewujudkan pemerintah yang berorientasi pada hasil (result oriented government). Sejalan dengan telah berjalannya Program Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir periode 2018-2023, yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), hal ini setelah dilakukan evaluasi internal pada masing-masing Perangkat Daerah masih terdapat hal-hal perlu dilakukan perubahan guna untuk peningkatan pencapaian kinerja perangkat daerah. Karena yang selama ini dijalankan masih terdapat indikator-indikator kinerja yang belum berorientasi hasil, sehingga dalam Indikator Kinerja Utama ini perlu dilakukan perubahan (revisi). Perlunya ditetapkan indikator-indikator kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola organisasi/instansi agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi. Fungsi indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan yang menggambarkan terwujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan.

1.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan penyusunan Indikator Kinerja Utama Perubahan Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir adalah :

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

peningkatan akuntabilitas kinerja Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Agar perencanaan berbasis kinerja menjadi lebih terukur maka didalam Renstra Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018-2023.

1.3. Landasan Hukum

Adapun yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama Perubahan (IKUP) Dinas Sosial Daerah Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/20/M.PAN/II/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

7. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 10 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2018-2023.

1.4. Sistematika Penulisan

Indikator Kinerja Utama Perubahan (IKUP) Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir disusun dengan sistematika sebagai berikut :

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penyusunan IKUP, pengertian IKUP dengan dokumen lainnya, tujuan dan sasaran penyusunan IKUP, landasan hukum dan sistematika penulisan IKUP.

BAB II GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan gambaran umum tentang Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir meliputi tugas pokok dan fungsi, isu-isu strategis dan keterkaitan visi dan misi Kabupaten Indragiri Hilir.

BAB III INDIKATOR KINERJA UTAMA PERUBAHAN

Bab ini berisikan tentang ukuran/indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana pencapaian kinerja organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan serta penetapan indikator Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir

BAB IV PENUTUP

Bab Ini mengemukakan tinjauan secara umum tentang hal utama apa yang akan diwujudkan oleh Dinas Sosial sesuai dengan tujuan dan sasaran strategis Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi dasar rencana-rencana kerja dan penyusunan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan.

BAB II

INDIKATOR KINERJA UTAMA PERUBAHAN

2.1. Pengertian Indikator Kinerja Utama Perubahan

Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicators) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama secara formal untuk tujuan sasaran strategis untuk 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 (IKU) pada tingkat Kementerian Negara/Departemen/LNPD/Pemprov/Pemkab/Pemkot sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (outcome) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator kinerja utama (IKU) pada unit kerja setingkat eselon I adalah indikator hasil (outcome) dan atau keluaran (output) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (output) unit kerja dibawahnya, sedangkan IKU pada unit organisasi setingkat eselon II/Satuan Kinerja/Unit Kerja Mandiri sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (output).

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

2.2. Langkah-Langkah Penetapan IKU

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU (Key Performance Indicator) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama, Harus dipertimbangkan:

- Dokumen RPJMN/D
- Dokumen Renstra
- Kebijakan Umum Instansi
- Dokumen strategis lainnya yang relevan
- Bidang kewenangan, tugas dan fungsi
- Kebutuhan informasi kinerja
- Kebutuhan data statistik
- Kelaziman pada bidang tertentu dan perkembangan ilmu pengetahuan

Langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama :

1. Tahap Pertama, Klarifikasi apa yang menjadi kinerja utama, pernyataan hasil (result statement) atau tujuan/sasaran yang ingin dicapai.
2. Tahap kedua, Menyusun daftar awal Indikator Kinerja Utama yang mungkin dapat digunakan.
3. Tahap Ketiga, Melakukan penilaian setiap Indikator Kinerja Utama yang terdapat dalam daftar awal indikator kinerja
4. Tahap keempat, Memilih Indikator Kinerja Utama

2.3. Penetapan Indikator Kinerja Utama

Menurut PERMENPAN Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksud dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Hal-hal yang menjadi bahan pertimbangan dalam rangka memilih dan menetapkan IKU adalah sebagai berikut:

1. Dokumen RPJMD Kabupaten Indragiri Hilir, Rencana Strategis (Renstra) dan Kebijakan Umum.

2. Bidang kewenangan, tupoksi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri hilir

3. Informasi kinerja untuk penyelenggaraan akuntabilitas kinerja.

Dalam pemilihan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Sosial melibatkan kepentingan stakeholders dari instansi yang bersangkutan. Selain itu diharapkan memenuhi karakteristik indikator kinerja yang spesifik, dapat dicapai, relevan, dapat menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikualifikasikan dan diukur.

Untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan strategis diperlukan sasaran strategis yang menggambarkan kondisi yang akan dicapai pada tahun 2018-2023, selanjutnya ditetapkan Indikator Kinerja Sasaran Strategis untuk mengukur apakah sasaran strategis dapat mengkonfirmasi tujuan strategis yang akan dicapai.

BAB III

PENUTUP

Kinerja utama dari instansi adalah hal utama apa yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan atau mewujudkan untuk apa instansi pemerintah dibentuk yang menjadi Core Area/Business dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis pemerintah yang bersangkutan. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Sosial kabupaten Indragiri Hilir diharapkan mampu menjadi pendorong kinerja Bidang menjadi lebih baik dalam mencapai sasaran strategis.

Sebagai salah satu dokumen pendukung perencanaan jangka menengah, IKU yang tertuang ini harus dijadikan pedoman untuk evaluasi rencana-rencana kerja Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir. Diperlukan pemikiran dan kerja keras dari segenap Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hilir dalam mencapai sasaran strategis, dimana tujuan akhir dari semuanya adalah dalam rangka untuk mewujudkan Misi Dinas Sosial yakni “Melanjutkan penurunan tingkat kemiskinan dan pengangguran dalam rangka untuk mencapai Kejayaan Inhil yang semakin Maju, Bermarwah dan Bermartabat”.

Tembilahan, 2021


KEPALA DINAS SOSIAL
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS SOSIAL
H. ARIFIN, S.Sos, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19641229 199003 1 002

LAMPIRAN

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS SOSIAL KABUPATEN INDRAGIRI HILIR PRIODE 2018-2023**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA		PENJELASAN/FORMULASI	SUMBER DATA
1	2	3		4	5
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja DINSOS	1.1	Nilai AKIP DINSOS	a. Penjelasan : Hasil Evaluasi SAKIP dari Inspektorat Daerah	Inspektorat Daerah
2.	PMKSnya Berkurang	2.1	PMKS Mandiri	b. Penjelasan : Jumlah PMKS yang Mandiri dibagi Jumlah Total PMKS dikali 100% Formulasi : $\frac{\text{Jumlah PMKS yang Mandiri}}{\text{Jumlah Total PMKS}} \times 100\%$	Dinas Sosial
3.	PSKSnya Profesional	2.2	Persentase PSKS Profesional	c. Penjelasan : Jumlah PSKS Profesional dibagi Jumlah PSKS dikali 100% Formulasi : $\frac{\text{Jumlah PSKS Profesional}}{\text{Jumlah PSKS}} \times 100\%$	Dinas Sosial



**KEPALA DINAS SOSIAL
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**
H. ARIFIN, S.Sos, MM
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19641229 199003 1 002