



INDIKATOR KINERJA UTAMA KECAMATAN PALARAN Tahun 2025



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat karunianya Kecamatan Palaran Kota Samarinda dapat menyelesaikan Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap instansi pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis pada masing-masing tingkat secara berjenjang. Penyusunan Indikator Kinerja Kecamatan Palaran ini berguna sebagai acuan untuk kegiatan :

1. Perencanaan Tahunan;
2. Perencanaan Anggaran;
3. Penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja;
4. Pengukuran Kinerja;
5. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja;
6. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah; dan
7. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan.

Semoga Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Kecamatan Palaran ini bermanfaat dan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja dan bahan pelaksanaan kegiatan yang ada di Kecamatan Palaran.



Samarinda, 22 September 2025

Camat

Muhammad Dahlan
Muhammad Dahlan, S.STP.M.Si.
Nip. 198005071999121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Dasar Hukum	3
BAB II PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA	
2.1. Definisi Indikator Kinerja Utama	6
2.2. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja Utama	7
2.3. Jenis-jenis Indikator Kinerja Utama	8
BAB III RENCANA STRATEGIS KECAMATAN PALARAN	
3.1. Visi dan Misi	9
3.2. Tujuan dan Sasaran	10
BAB IV PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	14
BAB V PENUTUP	16

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Pemerintah yang transparan, partisipatif, akuntabel dan berorientasi pada hasil, yaitu peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan rakyat menjadi salah satu cita-cita yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah maupun bagi masyarakat. Pembangunan yang dilaksanakan melalui pelaksanaan program dan kegiatan diharapkan semaksimal mungkin dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut lembaga pemerintah harus mampu menerapkan sistem yang kondusif bagi berlangsungnya pembangunan sejak dari perencanaan hingga proses evaluasi. Prinsip Good Governance atau pemerintahan yang baik merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan profesionalisme, transparan, efektif, efisien akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum. Sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk menunjukkan tingkat ketercapaian sasaran atau kegiatan, yang selanjutnya dituangkan dalam Indikator Kinerja. Pembangunan yang dilaksanakan melalui pelaksanaan program dan kegiatan diharapkan semaksimal mungkin dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut lembaga pemerintah harus mampu menerapkan sistem yang kondusif bagi berlangsungnya pembangunan sejak dari perencanaan hingga proses evaluasi. Prinsip Good Governance atau pemerintahan yang baik merupakan sebuah komitmen yang mutlak dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan profesionalisme, transparan, efektif, efisien akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum. Sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja untuk

menunjukkan tingkat ketercapaian sasaran atau kegiatan, yang selanjutnya dituangkan dalam Indikator Kinerja.

Dalam kerangka pembangunan good governance atau penyelenggaraan pemerintahan dengan bercirikan profesionalisme, transparan, efektif, efisien akuntabel, demokratis dengan tetap menjunjung supremasi hukum, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government). 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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, 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.

Dari uraian diatas Kecamatan Palaran menetapkan Indikator Kinerja Utama dengan harapan target yang Kecamatan Palaran menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagai adalah alat ukur kuantitatif maupun kualitatif yang krusial untuk menilai tingkat keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan.

1.2. Maksud dan Tujuan

Bahwa dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi di seluruh Kemeterian/Lembaga/Pemerintah Daerah pada umumnya dan di Pemerintah Kecamatan Palaran khususnya maka dipandang perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU), dengan maksud dapat memperoleh gambaran atau sebagai alat ukur mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi Pemerintah sebagai

penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan, sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Sedangkan tujuan ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) ini adalah :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan di perlukan 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.

1.3. Dasar Hukum

Peraturan perundang-undangan yang melatar belakangi Penetapan Indikator Kinerja Utama Daerah Kecamatan Palaran 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 UndangUndang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaen/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83);

6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. 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.
10. Permendagri Nomor 59 tahun 2007 tentang Perubahan Permendagri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. 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;
12. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Samarinda Tahun 2005-2025;
13. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
14. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 5 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Samarinda Tahun 2016-2021;

15. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Samarinda;

BAB II**PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA****2.1. Definisi Indikator Kinerja Utama**

Indikator kinerja mengandung dua pengertian, 'indikator' dan 'kinerja'. Indikator adalah variabel yang membantu kita perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran tertentu. 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. 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 (*ex-ante*), tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja 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 ketidak berhasilan) kebijakan/program/kegiatan dan pada akhirnya sulit juga untuk menilai kinerja instansi unit kerja pelaksanaanya.

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Pertama kali yang perlu dilakukan adalah menentukan apa yang

menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama apa yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan, atau untuk mewujudkan apa instansi pemerintah dibentuk, yang menjadi *core areal bussiness* 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 (*Key Performance Indicator*) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Dengan demikian definisi Indikator kinerja adalah alat ukur atau media yang digunakan dalam mengukur kinerja. Sedangkan yang dimaksud dengan utama adalah unsur yang paling prioritas.

2.2. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja Utama

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 (*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:

- a. Spesifik, jelas dan fokus (*Spesific*)
- b. Dapat dikuantifikasi dan diukur secara obyektif (*Measurable*)
- c. Menggambarkan sesuatu yang diukur dan tersedia data mengenai target dan realisasinya (*Achievable*)

- d. Relevan, selaras dengan sasaran kegiatan yang diukur (*Relevant*)
- e. Dapat dicapai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (*Timebound*)

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

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

2.3. Jenis-Jenis Indikator Kinerja Utama

Jenis-Jenis Indikator Kinerja yaitu :

1. Indikator Input :
Gambaran mengenai sumber daya yang di gunakan untuk menghasilkan output dan outcome (kuantitas, kualitas dan kehematan).
2. Indikator process :
Gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakann dalm menghasilkan barang dan jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal dan ketaatan terhadap ketentuan/standart).
3. Indikator Output :
Gambaran mengenai output dalam bentuk barang dan jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas dan efisiensi).
4. Indikator Outcome :
Gambaran mengenai hasil actual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang di hasilkan (Peningkatan kuantitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas, perubahan perilaku, peningkatan efektifitas dan peningkatan pendapatan).
5. Indikator Dampak :
Gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator Dampak adalah indicator outcome pada tingkat yang lebih tinggi hingga ultimate.

BAB III**RENCANA STRATEGIS KECAMATAN PALARAN
TAHUN 2025-2029****3.1. Visi dan Misi**

Visi adalah pandangan jauh kedepan mengenai tujuan, cita-cita atau gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam waktu tertentu. Visi merupakan cara pandang jauh ke depan tentang kemana dan bagaimana suatu pemerintahan harus dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif.

Penetapan visi sebagai bagian dari perencanaan pembangunan merupakan suatu langkah penting dalam perjalanan suatu pemerintahan. Visi merupakan gambaran bersama mengenai masa depan berupa komitmen murni tanpa adanya rasa keterpaksaan yang diyakini dan menjadi milik bersama oleh seluruh elemen yang berkepentingan.

Visi Kota Samarinda telah dirumuskan dalam RENSTRA Kecamatan Palaran Tahun 2025- 2029 adalah :

"SAMARINDA MAJU UNTUK KALTIM MAJU"

Visi di atas bermakna sangat luas, konsep ini menggambarkan upaya untuk menjadikan kota yang mandiri dalam ekonomi, adil dalam pemerataan pembangunan, berjaya di berbagai sektor, serta unggul dalam pelayanan publik dan pengelolaan sumber daya. Hal ini juga selaras dengan upaya pencapaian Kota Samarinda maju menjadi kota yang cerdas atau lebih populer disebut dengan *Smart City*, yang mana salah satu indikatornya mengintensifkan pendekatan Teknologi Informasi dari semua sisi pelayanan kepada masyarakat. Visi Samarinda Maju untuk Kaltim Maju

adalah sebuah komitmen untuk membangun kota yang mandiri dan unggul, serta menjadi mitra strategis dalam mewujudkan kemajuan Provinsi Kalimantan Timur. Visi ini juga mencerminkan semangat kolaborasi dan sinergi antara pemerintah kota dan provinsi dalam mencapai tujuan bersama.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya - upaya yang akan ditempuh pemerintah daerah untuk mewujudkan visi. Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh organisasi (instansi pemerintah) sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan instansi pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi membawa organisasi pada suatu fokus. Misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Misi dan Visi akan mendorong alokasi sumber daya di seluruh organisasi, sehingga kedua ungkapan tersebut harus selaras dengan tugas, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Pernyataan misi yang jelas akan memberikan arahan jangka panjang dan stabilitas dalam manajemen dan kepemimpinan organisasi pemerintah.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka misi yang harus dilaksanakan oleh kecamatan adalah Misi 5 dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan yaitu :

"MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN INOVATIF, RESPONSIF, DAN ADAFTIF YANG BERINTEGRITAS DAN AKUNTABEL"

Misi ini memiliki makna upaya pemerintah Kota Samarinda dalam menciptakan sistem pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan dapat dipercaya oleh masyarakat. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai makna dari misi ini:

- Inovatif berarti bahwa Pemerintah Kota Samarinda berkomitmen untuk terus berinovasi dalam merancang dan melaksanakan kebijakan serta

layanan publik. Inovasi dalam tata kelola pemerintahan dapat mencakup penerapan teknologi terbaru dalam administrasi, digitalisasi pelayanan publik, serta pembaharuan dalam proses pengambilan keputusan. Inovasi juga melibatkan kreativitas dalam mencari solusi atas masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat, serta pengembangan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

- Responsif berarti pemerintah Kota Samarinda harus dapat merespon dengan cepat dan tepat terhadap kebutuhan, aspirasi, dan permasalahan masyarakat. Pemerintah yang responsif adalah pemerintah yang mendengarkan masukan masyarakat, memahami persoalan yang dihadapi, dan memberikan solusi yang relevan dalam waktu yang cepat. Hal ini juga mencakup kemampuan pemerintah dalam merespons dinamika sosial dan ekonomi, serta mengatasi masalah-masalah yang muncul, seperti bencana alam, pandemi, atau krisis lainnya. Responsif berarti proaktif dalam memberikan pelayanan dan perhatian yang memadai terhadap masalah yang dihadapi Masyarakat
- Adaptif berarti bahwa pemerintah harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik itu perubahan sosial, politik, ekonomi, maupun teknologi. Pemerintah yang adaptif mampu menyesuaikan kebijakan dan program-programnya sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang serta perubahan kondisi yang ada.
- Berintegritas berarti tidak ada praktik korupsi, kolusi, atau nepotisme dalam setiap proses administrasi dan pengambilan keputusan. Integritas juga mencakup komitmen untuk menjalankan pemerintahan yang transparan, bersih, dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika dalam pelayanan publik.
- Akuntabel berarti bahwa setiap tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Pemerintah harus terbuka dalam hal penggunaan anggaran, keputusan politik, serta hasil dari kebijakan yang diimplementasikan. Akuntabilitas juga mencakup adanya mekanisme pengawasan yang jelas, baik dari

lembaga internal pemerintahan maupun dari masyarakat dan media. Pemerintah yang akuntabel memastikan bahwa setiap proses administrasi dan kebijakan dapat dilacak dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, sehingga menciptakan transparansi dan kepercayaan publik.

3.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang lebih spesifik dan terukur akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan organisasi harus konsisten dengan tugas dan fungsinya, secara kolektif, tujuan organisasi menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi. Tujuan organisasi mempertajam fokus pelaksanaan misi lembaga, meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan aktivitas lembaga dalam melaksanakan misinya

Dengan mengacu pada visi dan misi Kecamatan Palaran serta didasarkan pada isu-isu strategis dalam RENSTRA Kecamatan Palaran Tahun 2025-2029 ditetapkan tujuan yang menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai Pemerintah Kecamatan Palaran yaitu:

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

Tujuan sebagaimana tersebut diatas berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Palaran, diharapkan mampu menghasilkan perencanaan pembangunan yang berkualitas, selaras dengan RPJMD dan konsisten menerapkan hasil-hasil perencanaan dengan pelaksanaannya melalui pengendalian dan evaluasi yang tertib dan berkesinambungan, disertai dengan peningkatan kualitas pelayanan publik untuk meningkatkan kepuasan masyarakat dan kepercayaan terhadap pemerintah serta aparatur

negara. Peningkatan kualitas ini mencakup berbagai aspek, termasuk kecepatan, kemudahan akses, biaya yang terjangkau, dan keadilan dalam pelayanan sehingga visi dan misi pemerintah Kota Samarinda dapat tercapai.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu kondisi yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sasaran yang akan dicapai Kecamatan Palaran yaitu :

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Perangkat Daerah

Sasaran meningkatnya kualitas pelayanan publik perangkat daerah adalah terwujudnya pelayanan publik yang prima dan profesional, berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan masyarakat, serta mampu menjawab tantangan perkembangan zaman.

Tujuan dan sasaran Renstra Kecamatan Palaran tahun 2025-2029 penentuannya didasarkan pada Norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan kewenangannya.

BAB IV

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Guna menjamin tercapainya tujuan dan sasaran dari Visi dan Misi yang telah dijabarkan dalam program prioritas pembangunan Kecamatan Palaran lima tahun mendatang, ditetapkan indikator kinerja utama. Indikator kinerja ini merupakan kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja daerah termasuk di masing-masing Perangkat Daerah. Dalam hal ini, indikator kinerja tersebut digunakan untuk mengetahui apakah kemajuan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan bila dibandingkan terhadap hasil perencanaan yang hendak dicapai dapat terpenuhi.

Indikator Kinerja Utama ini disusun untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja utama ini disusun berdasarkan atas ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam program prioritas.

Mengacu dari uraian di atas maka indikator kinerja utama Kecamatan Palaran sebagaimana disajikan dalam table 4.1 berikut ;

Tabel 4.1.
Indikator Kinerja Utama Kecamatan Palaran Tahun 2025

NO	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET 2025	DASAR HUKUM	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI	SUMBER DATA
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Indeks Pelayanan Publik (IPP) Perangkat Daerah	Indeks	3,65	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/20/M.PAN/11/2008	Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan organisasi.	Hasil Penilaian dari Bagian Organisasi Setda Kota Samarinda yang Pengukurannya Meliputi 6 Aspek, di antaranya 1) Kebijakan Pelayanan Publik, 2) Profesionalitas SDM, 3) Sarana dan Prasarana, 4) Sistem Informasi Pelayanan Publik, 5) Konsultasi dan Pengaduan, 6) Inovasi Pelayanan Publik – Permenpan RB No. 5 Tahun 2023	Kecamatan Palaran



Camat

Muhammad Dahlan, S.STP.M.Si.
NIP. 198005071999121001

BAB V**PENUTUP**

Setiap Perangkat Daerah harus dapat menetapkan rumusan kinerja yang ingin dicapai dan kinerja yang telah direncanakan tersebut harus bersifat terukur pencapaiannya. Untuk itu setiap Perangkat Daerah juga harus menetapkan indikator kinerja tertentu untuk mengukur pencapaian kerjanya. Yang 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 Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2007, tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU), 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.

Semoga dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Kecamatan Palaran ini bisa digunakan sebagai parameter dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta kinerja Dinas yang mendukung tercapainya target IKU.

Samarinda, 22 September 2025

Camat Palaran



Muhammad Dahlan, S.STP.M.Si.

Nip. 198005071999121001

