



SALINAN

**BUPATI LUMAJANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN BUPATI LUMAJANG
NOMOR 36 TAHUN 2018

TENTANG

PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI LUMAJANG,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 15 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu menetapkan Pedoman Pengukuran Kinerja, dengan Peraturan Bupati.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);

6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5153);
13. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
15. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 07 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2007 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2007 Nomor 1);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 90).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lumajang.
2. Bupati adalah Bupati Lumajang.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lumajang.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Lumajang.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten selaku pengguna anggaran dan/atau barang.
6. Pengukuran Kinerja adalah proses penilaian kemajuan yang dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan melalui perbandingan antara realisasi kinerja dengan target kinerja dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun berjalan, serta melalui perbandingan realisasi kinerja sasaran strategis dengan target kinerja sasaran strategis 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis OPD.
7. Perjanjian Kinerja adalah lembar dan/atau dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi (pemberi amanah) kepada pimpinan instansi yang lebih rendah (penerima amanah) untuk melaksanakan program dan/atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja, dimana kinerjanya tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun yang bersangkutan, tetapi termasuk kinerja yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.
8. Entitas Akuntabilitas Kinerja OPD adalah unit instansi pemerintah daerah selaku pengguna/kuasa pengguna anggaran dan/atau barang yang melakukan pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja.
9. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
10. Pengukuran Kinerja atas variabel implementasi adalah pengukuran kinerja yang dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja dalam pelaksanaan kegiatan atau program dan pencapaian keluarannya.

11. Pengukuran kinerja atas variabel manfaat adalah pengukuran kinerja yang dilakukan untuk menghasilkan informasi kinerja mengenai perubahan yang terjadi dalam pemangku kepentingan sebagai penerima manfaat atas penggunaan anggaran pada OPD.
12. Sasaran Strategis adalah kondisi yang akan dicapai oleh OPD, baik berupa hasil atau dampak, dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.
13. Sasaran Program adalah kondisi yang akan dicapai dari suatu program dalam rangka pencapaian sasaran strategis OPD yang mencerminkan berfungsinya dampak suatu program.
14. Sasaran Kegiatan adalah kondisi yang akan dicapai dari suatu kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran program yang mencerminkan berfungsinya keluaran suatu kegiatan.
15. Target Kinerja adalah sasaran kinerja yang telah ditetapkan untuk dicapai melalui proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus diperoleh dan dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif.
16. Pejabat Administrator adalah pegawai aparatur sipil negara yang menduduki jabatan administrasi pada Instansi Pemerintah.
17. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
18. Pejabat Pengawas adalah pegawai aparatur sipil negara yang menduduki jabatan pengawas pada Instansi Pemerintah.
19. Jabatan Pengawas adalah sekelompok jabatan yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, sekaligus bertanggungjawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
20. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan pelaksana pada Instansi pemerintah.
21. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok pegawai aparatur sipil negara yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
22. Dokumen pelaksanaan anggaran adalah dokumen yang memuat pendapatan dan belanja setiap Perangkat Daerah yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan oleh pengguna anggaran.
23. Laporan Realisasi Anggaran adalah laporan yang menggambarkan realisasi pendapatan, belanja dan pembiayaan selama suatu periode.
24. Hari adalah hari kerja.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pedoman pengukuran kinerja adalah :

- a. pengukuran kinerja di tingkat OPD melalui pengukuran kinerja Kepala OPD;
- b. pengukuran kinerja di tingkat pejabat eselon III/pejabat administrator;
- c. pengukuran kinerja di tingkat pejabat eselon IV/pejabat pengawas; dan
- d. penilaian kinerja OPD atas pengukuran kinerja variabel implementasi dan variabel manfaat.

BAB III TUJUAN

Pasal 3

Tujuan pengukuran kinerja adalah :

- a. membuktikan dan mempertanggungjawabkan secara profesional kepada pemangku kepentingan atas penggunaan anggaran yang dikelola OPD melalui :
 - 1) Kepala OPD;
 - 2) eselon III/pejabat administrator ; dan
 - 3) eselon IV/pejabat pengawas.
- b. mengukur efektifitas dan efisiensi serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan kendala atas pelaksanaan program dan/atau kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja ; dan
- c. sebagai bahan masukan dalam penyusunan kebijakan Pemerintah Kabupaten.

BAB IV PENGUKURAN KINERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Setiap entitas akuntabilitas kinerja OPD menyajikan pengukuran kinerja yang didasarkan pada :
 - a. target kinerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kinerja; dan
 - b. alokasi anggaran yang dituangkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran tahun berkenaan.
- (2) pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) :
 - a. merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dalam laporan kinerja OPD;
 - b. terdiri atas pengukuran kinerja triwulanan dan pengukuran kinerja tahunan.

Bagian Kedua
Variabel Dalam Pengukuran Kinerja

Pasal 5

Pengukuran Kinerja terdiri atas 2 (dua) variabel, yaitu :

- a. variabel implementasi ; dan
- b. variabel manfaat.

Bagian Ketiga
Indikator Dalam Pengukuran Kinerja
Variabel Implementasi

Pasal 6

- (1) Variabel Implementasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi kinerja mengenai :
 - a. pelaksanaan program dan/atau kegiatan;
 - b. capaian realisasi atas target pada program dan/atau kegiatan.
- (2) Indikator yang diukur dalam pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. capaian realisasi atas target kinerja;
 - b. penyerapan anggaran;
 - c. efisiensi ; dan
 - d. konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan.
- (3) Capaian realisasi atas target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas :
 - a. capaian realisasi atas target kinerja program untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon III/pejabat administrator;
 - b. capaian realisasi atas target kinerja kegiatan untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon IV/pejabat pengawas; dan
 - c. capaian realisasi atas target kinerja kegiatan untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat staf/pejabat pelaksana.
- (4) Penyerapan anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, terdiri atas :
 - a. penyerapan anggaran untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon III/pejabat administrator; dan
 - b. penyerapan anggaran untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon IV/pejabat pengawas.
- (5) Efisiensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, terdiri atas:
 - a. efisiensi untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon III/pejabat administrator; dan

- b. efisiensi untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon IV/pejabat pengawas.
- (6) Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, terdiri atas :
- a. konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon III/pejabat administrator; dan
 - b. konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan untuk pengukuran kinerja atas variabel implementasi tingkat eselon IV/pejabat pengawas.

Paragraf 1
Pengukuran Kinerja di Tingkat Eselon III/Pejabat
Administrator

Pasal 7

- (1) Capaian realisasi atas target kinerja program sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf a, diukur dengan membandingkan antara realisasi kinerja sasaran program dengan target kinerja sasaran program yang tertuang dalam perjanjian kinerja eselon III/pejabat administrator dengan Kepala OPD.
- (2) Penyerapan anggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf a, diukur dengan membandingkan antara realisasi anggaran program dengan pagu anggaran program.
- (3) Efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (5) huruf a, dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan pengeluaran sebenarnya dengan pengeluaran seharusnya.
- (4) Data yang dibutuhkan untuk mengukur efisiensi di tingkat eselon III / pejabat administrator, meliputi :
 - a. data capaian realisasi atas target kinerja tiap program ;
 - b. pagu anggaran tiap program pada dokumen pelaksanaan anggaran ; dan
 - c. realisasi anggaran tiap program pada laporan realisasi anggaran.
- (5) Pengeluaran seharusnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan jumlah anggaran yang direncanakan untuk menghasilkan capaian realisasi atas target kinerja program.
- (6) Pengeluaran sebenarnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan jumlah anggaran yang terealisasi untuk menghasilkan capaian realisasi atas target kinerja program.

- (7) Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf a, dilakukan dengan memperhitungkan deviasi antara realisasi anggaran dengan rencana penarikan dana setiap bulan.

Pasal 8

- (1) Pengukuran kinerja di tingkat eselon III/pejabat administrator sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 berlaku untuk pengukuran kinerja triwulanan dan pengukuran kinerja tahunan eselon III/pejabat administrator.
- (2) Dalam hal eselon III/pejabat administrator memiliki lebih dari 1 (satu) program, maka pengukuran kinerjanya adalah hasil bagi antara penjumlahan perhitungan pengukuran kinerja tiap program dengan jumlah program.

Paragraf 2

Pengukuran Kinerja di Tingkat Eselon IV/Pejabat Pengawas

Pasal 9

- (1) Capaian realisasi atas target kinerja kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf b, diukur dengan membandingkan antara realisasi kinerja sasaran kegiatan dengan target kinerja sasaran kegiatan yang tertuang dalam perjanjian kinerja eselon IV/pejabat pengawas dengan eselon III/pejabat administrator.
- (2) Penyerapan anggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) huruf b, diukur dengan membandingkan antara realisasi anggaran kegiatan dengan pagu anggaran kegiatan.
- (3) efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (5) huruf b, dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan pengeluaran sebenarnya dengan pengeluaran seharusnya.
- (4) Data yang dibutuhkan untuk mengukur efisiensi di tingkat eselon IV/pejabat pengawas, meliputi :
 - a. data capaian realisasi atas target kinerja tiap kegiatan;
 - b. pagu anggaran tiap kegiatan pada dokumen pelaksanaan anggaran; dan
 - c. realisasi anggaran tiap kegiatan pada laporan realisasi anggaran.
- (5) Pengeluaran seharusnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan jumlah anggaran yang direncanakan untuk menghasilkan capaian realisasi atas target kinerja kegiatan.

- (6) Pengeluaran sebenarnya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan jumlah anggaran yang terealisasi untuk menghasilkan capaian realisasi atas target kinerja kegiatan.
- (7) Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (6) huruf b, dilakukan dengan memperhitungkan deviasi antara realisasi anggaran dengan rencana penarikan dana setiap bulan.

Pasal 10

- (1) Pengukuran kinerja di tingkat eselon IV/pejabat pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 berlaku untuk pengukuran kinerja triwulanan dan pengukuran kinerja tahunan eselon IV/pejabat pengawas.
- (2) Dalam hal eselon IV/pejabat pengawas memiliki lebih dari 1 (satu) kegiatan, maka pengukuran kinerjanya adalah hasil bagi antara penjumlahan perhitungan pengukuran kinerja tiap kegiatan dengan jumlah kegiatan.

Paragraf 3

Pengukuran Kinerja di Tingkat Staf/Pejabat Pelaksana

Pasal 11

- (1) Pengukuran kinerja di tingkat staf/pejabat pelaksana hanya memperhitungkan capaian realisasi atas target kinerja kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf c.
- (2) Pengukuran kinerja di tingkat staf/pejabat pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kinerja sasaran kegiatan dengan target kinerja sasaran kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja staf/pejabat pelaksana dengan eselon IV/pejabat pengawas.
- (3) Pengukuran kinerja di tingkat staf/pejabat pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk pengukuran kinerja triwulanan dan pengukuran kinerja tahunan staf / pejabat pelaksana.

Paragraf 4

Nilai Kinerja atas Variabel Implementasi

Pasal 12

- (1) Nilai kinerja atas variabel implementasi dihitung dengan menjumlahkan hasil perkalian antara nilai capaian kinerja setiap indikator pada variabel implementasi dengan bobot masing-masing indikator untuk setiap tingkatan.

- (2) Bobot masing-masing indikator pada variabel implementasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
- a. capaian realisasi atas target kinerja sebesar 43,5% (empat puluh tiga koma lima persen);
 - b. efisiensi sebesar 28,6% (dua puluh delapan koma enam persen);
 - c. konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan sebesar 18,2% (delapan belas koma dua persen);
 - d. penyerapan anggaran sebesar 9,7% (sembilan koma tujuh persen).

Paragraf 6

Tata Cara Pengukuran Kinerja dan Nilai Kinerja Atas Variabel Implementasi

Pasal 13

Ketentuan mengenai tata cara pengukuran kinerja dan nilai kinerja atas variabel implementasi tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Bagian Keempat

Indikator dalam Pengukuran Kinerja Variabel Manfaat

Pasal 14

- (1) Variabel Manfaat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi kinerja mengenai capaian realisasi atas target pada sasaran strategis.
- (2) Sasaran strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam :
 - a. rencana strategis OPD untuk jangka waktu 5 (lima) tahun; dan
 - b. perjanjian kinerja untuk jangka waktu setiap tahun.
- (3) Capaian realisasi atas target pada sasaran strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dengan membandingkan antara realisasi kinerja sasaran strategis dengan target kinerja sasaran strategis yang tertuang dalam perjanjian kinerja Kepala OPD dengan Bupati.

Bagian Kelima

Bobot Nilai Masing-Masing Variabel Pengukuran Kinerja

Pasal 15

- (1) Bobot nilai pengukuran kinerja atas variabel implementasi adalah 33,3% (tiga puluh tiga koma tiga persen).

- (2) Bobot nilai pengukuran kinerja atas variabel manfaat adalah 66,7% (enam puluh enam koma tujuh persen).

Bagian Keenam
Rumusan Pengukuran Kinerja

Pasal 16

Rumusan pengukuran kinerja atas variabel implementasi dan variabel manfaat tertuang dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

BAB V
PENILAIAN KINERJA

Pasal 17

- (1) Penilaian kinerja merupakan proses untuk menghasilkan nilai kinerja OPD.
- (2) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menjumlahkan hasil perkalian antara nilai kinerja atas variabel implementasi dan nilai kinerja atas variabel manfaat dengan bobot masing-masing variabel pengukuran kinerja.
- (3) Rumusan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 18

Nilai kinerja OPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut :

- a. nilai kinerja OPD lebih dari 90% (sembilan puluh persen) dikategorikan dengan Sangat Baik.
- b. nilai kinerja OPD lebih dari 80% (delapan puluh persen) sampai dengan 90% (sembilan puluh persen) dikategorikan dengan Baik.
- c. nilai kinerja OPD lebih dari 70% (tujuh puluh persen) sampai dengan 80% (delapan puluh persen) dikategorikan dengan Cukup Baik.
- d. nilai kinerja OPD lebih dari 60% (enam puluh persen) sampai dengan 70% (tujuh puluh persen) dikategorikan dengan Kurang Baik.
- e. nilai kinerja OPD sampai dengan 60% (enam puluh persen) dikategorikan dengan Sangat Kurang Baik.

BAB VI
PEMBINAAN DAN KOORDINASI

Pasal 19

Pembinaan dan koordinasi terhadap pengukuran kinerja terhadap OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten dilakukan secara berkala dengan melibatkan secara sinergis dan integratif antara Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 20

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Lumajang.

Ditetapkan di Lumajang
pada tanggal 27 Juli 2018

BUPATI LUMAJANG,

ttd.

Drs. H. AS'AT, M.Ag.

Diundangkan di Lumajang
pada tanggal 27 Juli 2018

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LUMAJANG

ttd.

Drs. GAWAT SUDARMANTO
Pembina Utama Muda
NIP. 19651217 199003 1 007

BERITA DAERAH KABUPATEN LUMAJANG TAHUN 2018 NOMOR 36

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI LUMAJANG NOMOR 36 TAHUN 2018
TENTANG PEDOMAN PENGUKURAN KINERJA

TATA CARA PENGUKURAN DAN PENILAIAN KINERJA

A. TATA CARA PENGUKURAN KINERJA

1. Pengukuran kinerja atas variabel implementasi

a. capaian realisasi atas target kinerja

- 1) Pengukuran capaian realisasi atas target kinerja program dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometrik (Π) berdasarkan rata-rata ukur secara geometrik (Π) perbandingan antara realisasi indikator kinerja program dan target indikator kinerja program. Rumus untuk pengukuran tersebut adalah :

$$CP = \prod_{i=1}^m \left(\left(\prod_{m=1}^n \frac{\text{Realisasi indikator kinerja program}}{\text{Target indikator kinerja program}} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\%$$

Keterangan :

CP : Capaian Program

m : Jumlah Sasaran Kinerja Program

n : Jumlah Indikator Kinerja Program

Contoh :

Suatu bidang pada Dinas memiliki 3 sasaran program dengan target dan realisasi sebagai berikut :

Sasaran kinerja program (SKP)	Indikator Kinerja Program (IKP)		
	IKP	Target IKP	Realisasi IKP
SKP 1	IKP ke-1	100	80
	IKP ke-2	70	70
SKP 2	IKP ke-1	10	10
	IKP ke-2	10	9
	IKP ke-3	80	80
SKP 3	IKP ke-1	75	75
	IKP ke-2	6	5

$$CP = \prod \left(\left(\left(\frac{80}{100} \times \frac{70}{70} \right)^{\frac{1}{2}} \times \left(\frac{10}{10} \times \frac{9}{10} \times \frac{80}{80} \right)^{\frac{1}{3}} \times \left(\frac{75}{75} \times \frac{5}{6} \right)^{\frac{1}{2}} \right)^{\frac{1}{3}} \right) \times 100\%$$

$$= ((0,89 \times 0,97 \times 0,91)^{\frac{1}{3}} \times 100\%$$

$$= 92,40\%$$

- 2) Pengukuran capaian realisasi atas target kinerja kegiatan dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometrik (Π) berdasarkan rata-rata ukur secara geometrik (Π) perbandingan antara realisasi indikator kinerja kegiatan dan target indikator kinerja kegiatan. Rumus untuk pengukuran tersebut adalah :

$$CK = \prod_{i=1}^m \left(\left(\prod_{m}^n \frac{\text{Realisasi indikator kinerja kegiatan}}{\text{Target indikator kinerja kegiatan}} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\%$$

Keterangan :

CK : Capaian Kegiatan

m : Jumlah Sasaran Kinerja Kegiatan

n : Jumlah Indikator Kinerja Kegiatan

Contoh :

Suatu bidang pada Subbidang memiliki 3 sasaran kegiatan dengan target dan realisasi sebagai berikut :

Sasaran kinerja kegiatan (SKK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)		
	IKK	Target IKK	Realisasi IKK
SKK 1	IKP ke-1	5	5
	IKP ke-2	10	15
SKK 2	IKP ke-1	3	3
	IKP ke-2	6	10
	IKP ke-3	5	5
SKK 3	IKP ke-1	4	2
	IKP ke-2	1	1

$$CK = \prod \left(\left(\left(\frac{5}{5} \times \frac{15}{10} \right)^{\frac{1}{2}} \times \left(\frac{3}{3} \times \frac{10}{6} \times \frac{5}{5} \right)^{\frac{1}{3}} \times \left(\frac{2}{4} \times \frac{1}{1} \right)^{\frac{1}{2}} \right)^{\frac{1}{3}} \right) \times 100\%$$

$$= ((1,22 \times 1,18 \times 0,70)^{\frac{1}{3}} \times 100\%$$

$$= 100,74\%$$

b. Penyerapan anggaran

Pengukuran penyerapan anggaran dilakukan dengan membandingkan antara realisasi anggaran dengan pagu anggaran.

Rumus untuk pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

$$PA = \frac{ARA}{APA} \times 100\%$$

Keterangan :

PA : Penyerapan Anggaran

ARA : Akumulasi Realisasi Anggaran

APA : Akumulasi Pagu Anggaran

Contoh :

Suatu OPD memiliki pagu anggaran pada tahun 2018 sebesar Rp. 2.000.000.000,00 dan realisasi anggaran sampai dengan 31 Desember 2018 sebesar Rp. 1.870.000.000,00, maka pengukuran variable anggaran penyerapan anggaran sebagai berikut :

APA : 2.000.000.000
 ARA : 1.870.000.000

$$PA = \frac{ARA}{APA} \times 100\%$$

$$= \frac{1.870.000.000}{2.000.000.000} \times 100\%$$

$$= 93,5\%$$

c. Efisiensi

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan penjumlahan (Σ) dari selisih antara perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran dan realisasi anggaran keluaran dengan penjumlahan (Σ) dari perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran. Rumus untuk pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAKi \times CKi) - RAKi)}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

Keterangan :

- E : Efisiensi
 PAKi : Pagu Anggaran Keluaran i
 RAKi : Realisasi Anggaran Keluaran i
 CKi : Capaian Keluaran (Program / Kegiatan)

Contoh :

Pagu anggaran beserta realisasinya dari setiap keluaran kegiatan yang ada pada suatu Subbidang sebagai berikut :

Sasaran kinerja kegiatan (SKK)	Capaian Keluaran Kegiatan (CK)	Anggaran	
		Pagu Anggaran Keluaran (PAK)	Realisasi Anggaran Keluaran (RAK)
SKK ke-1	1,22	300.000.000	280.000.000
SKK ke-2	1,18	250.000.000	240.000.000
SKK ke-3	0,70	200.000.000	195.000.000

Dari tabel diatas, pengukuran efisiensi adalah sebagai berikut :

$$E = \frac{\sum_1^3 (300.000.000 \times 1,22) - 280.000.000 + (250.000.000 \times 1,18) - 240.000.000 + (200.000.000 \times 0,70) - 195.000.000}{\sum_1^3 (300.000.000 \times 1,22) + (250.000.000 \times 1,18) + (200.000.000 \times 0,70)} \times 100\%$$

$$= 10,74\%$$

Keterangan :

Batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%.

d. Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan

Pengukuran konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan dilakukan dengan menghitung rata-rata dari perbandingan antara hasil pengurangan akumulasi rencana penarikan dana (RPD) dengan deviasi realisasi anggaran dan rencana penarikan dana kumulatif (RPDK). Rumus untuk pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

$$K = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{RPDK_n - |RPDK_n - RAK_n|}{RPDK_n} \times 100\% \right)}{n}$$

Keterangan :

K : Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan

RAK : Realisasi Anggaran Kumulatif sampai dengan bulan i

RPDK : Rencana Penarikan Dana Kumulatif sampai dengan bulan n

n : Jumlah bulan

Contoh :

Rencana penarikan dana (RPD) bulanan beserta realisasi anggaran dari suatu satuan kerja seperti pada tabel berikut :

Bulan	RPD	RPDKumulatif	Realisasi Anggaran	Realisasi Anggaran Kumulatif
Januari	100.000.000	100.000.000	30.000.000	30.000.000
Februari	100.000.000	200.000.000	150.000.000	180.000.000
Maret	150.000.000	350.000.000	100.000.000	280.000.000
April	200.000.000	550.000.000	150.000.000	430.000.000
Mei	250.000.000	800.000.000	250.000.000	680.000.000
Juni	250.000.000	1.050.000.000	225.000.000	905.000.000
Juli	250.000.000	1.300.000.000	220.000.000	1.125.000.000
Agustus	150.000.000	1.450.000.000	200.000.000	1.325.000.000
September	150.000.000	1.600.000.000	125.000.000	1.450.000.000
Oktober	100.000.000	1.700.000.000	150.000.000	1.600.000.000
November	100.000.000	1.800.000.000	100.000.000	1.700.000.000
Desember	100.000.000	1.900.000.000	50.000.000	1.750.000.000

Dari tabel diatas, sebagai contoh pada bulan Januari diperoleh nilai konsistensi sebagai berikut :

RPDK bulan Januari (1) = 100.000.000

RAK bulan Januari = 30.000.000

$$K = \frac{RPDK_n - |RPDK_n - RAK_n|}{RPDK_n} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
K &= \frac{RPDK_1 - |RPDK_1 - RAK_1|}{RPDK_1} \times 100\% \\
&= \frac{100.000.000 - |100.000.000 - 30.000.000|}{100.000.000} \times 100\% \\
&= \frac{100.000.000 - |70.000.000|}{100.000.000} \times 100\% \\
&= \frac{30.000.000}{100.000.000} \times 100\% \\
&= 30\%
\end{aligned}$$

Dengan cara yang sama, diperoleh nilai konsistensi untuk setiap bulan seperti pada tabel berikut :

Bulan	Tingkat Konsistensi per Bulan
Januari	30%
Februari	90%
Maret	80%
April	78,18%
Mei	85%
Juni	86,19%
Juli	86,53%
Agustus	91,38%
September	90,62%
Oktober	94,11%
November	94,44%
Desember	92,10%

Dari tabel diatas, pengukuran konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
K &= \frac{\sum_{i=1}^n \frac{(RPDK_n - |RPDK_n - RAK_n|)}{RPDK_n} \times 100\%}{n} \\
K &= \frac{30\% + 90\% + 80\% + 78,18\% + 85\% + 86,19\% + 86,53\% + 91,38\% + 90,62\% + 94,11\% + 94,44\% + 92,10\%}{12} \\
&= 83,21\%
\end{aligned}$$

2. Penilaian kinerja atas variabel implementasi

Nilai kinerja atas variabel implementasi dilakukan dengan menjumlahkan hasil perkalian antara hasil pengukuran setiap indikator dengan bobot masing-masing indikator. Rumus dari perhitungan tersebut sebagai berikut :

$$NKI = (CP \text{ atau } CK \times Bcr) + (PA \times Bpa) + (NE \times Be) + (K \times Bk)$$

Keterangan :

- NKI : Nilai Kinerja atas Variabel Implementasi
CP : Capaian realisasi atas target kinerja program
CK : Capaian realisasi atas target kinerja kegiatan
Bcr : Bobot indikator capaian realisasi
PA : Penyerapan anggaran
Bpa : Bobot indikator penyerapan anggaran
NE : Nilai efisiensi
Be : Bobot indikator efisiensi
K : Konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan
Bk : Bobot indikator konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan

Dikarenakan untuk mendapatkan nilai kinerja seluruh indikator (Capaian realisasi atas target kinerja, penyerapan anggaran, efisiensi dan konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan) harus memiliki skala yang sama, yaitu 0%-100%, maka mengingat pengukuran kinerja pada indikator efisiensi tidak memiliki skala 0% - 100%, harus dilakukan transformasi skala pada indikator efisiensi agar diperoleh skala nilai yang berkisar antara 0%-100% dengan rumus sebagai berikut :

$$NE = 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50 \right)$$

Keterangan :

- NE : Nilai efisiensi
E : Efisiensi

Jika hasil pengukuran indikator efisiensi diperoleh lebih dari 20%, maka NE yang digunakan dalam perhitungan nilai efisiensi adalah skala maksimal, yakni 100%. Namun, apabila hasil pengukuran indikator efisiensi diperoleh kurang dari -20%, maka NE yang digunakan dalam perhitungan nilai efisiensi adalah skala minimal, yakni 0%.

Mengacu pada contoh pengukuran indikator efisiensi, maka nilai efisiensi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} NE &= 50\% + \left(\frac{E}{20} \times 50 \right) \\ &= 50\% + \left(\frac{10,74}{20} \times 50 \right) \\ &= 50\% + (0,537 \times 50) \\ &= 50\% + 26,85\% \\ &= 76,85\% \end{aligned}$$

Contoh penilaian kinerja atas variabel implementasi :

$$\begin{aligned} \text{NKI} &= (92,40 \times 43,5\%) + (93,5 \times 9,7\%) + (76,85 \times 28,6\%) + (83,21 \times 18,2\%) \\ &= 86,38\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan penilaian kinerja atas variabel implementasi diatas, maka nilai kinerja yang dihasilkan oleh eselon III / pejabat administrator termasuk kategori baik.

3. Pengukuran kinerja atas variabel manfaat

Capaian realisasi atas target pada sasaran strategis dilakukan dengan menghitung rata-rata ukur secara geometrik (\prod) berdasarkan rata-rata ukur secara geometrik (\prod) perbandingan antara realisasi indikator sasaran strategis dan target indikator sasaran strategis. Rumus untuk pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{CS} = \prod_{i=1}^m \left(\left(\prod_{m}^n \frac{\text{Realisasi indikator sasaran strategis}}{\text{Target indikator sasaran strategis}} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\%$$

Keterangan :

CS : Capaian Strategis

m : Jumlah Sasaran Strategis

n : Jumlah Indikator Sasaran Strategis

Contoh :

Suatu OPD memiliki 2 sasaran strategis / *outcome* dengan target dan realisasi sebagai berikut :

Sasaran Strategis / Outcome	Indikator Sasaran Strategis (ISS)		
	ISS	Target ISS	Realisasi ISS
Outcome ke-1	ISS ke-1	1	1
	ISS ke-2	10	8
Outcome ke-2	ISS ke-1	3	3
	ISS ke-2	4	4
	ISS ke-3	5	5

$$\begin{aligned} \text{CS} &= \prod \left(\left(\left(\frac{1}{1} \times \frac{8}{10} \right)^{\frac{1}{2}} \times \left(\frac{3}{3} \times \frac{4}{4} \times \frac{5}{5} \right)^{\frac{1}{3}} \right)^{\frac{1}{2}} \right) \times 100\% \\ &= ((0,89 \times 1)^{\frac{1}{2}} \times 100\% \\ &= 94,34\% \end{aligned}$$

4. Tata cara penilaian kinerja OPD

Penilaian kinerja OPD dilakukan dengan menghitung nilai kinerja atas atas variabel manfaat, dimana perhitungannya didasarkan pada persentase capaian sasaran strategis OPD dikalikan bobot variabel manfaat ditambah rata-rata nilai kinerja atas variabel implementasi pada eselon III / program dikalikan bobot variabel implementasi. Rumusan pengukuran tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{NKS} = (\text{CS} \times \text{Wvm}) + (\text{rata-rata NKI tingkat eselon III / program} \times \text{Wvi})$$

Keterangan :

NKS : Nilai Kinerja Sasaran Strategis

CS : Capaian Strategis

Wvm : Bobot variabel manfaat

Wvi : Bobot variabel implementas

Contoh :

Suatu OPD memiliki 4 eselon III / program, dengan rata-rata nilai kinerja tingkat eselon III / program sebesar 85%, maka perhitungannya :

$$\begin{aligned} \text{NKS} &= (94,34\% \times 66,67\%) + (85\% \times 33,33\%) \\ &= 91,22\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan penilaian kinerja diatas diatas, maka nilai kinerja sasaran strategis yang dihasilkan oleh OPD termasuk kategori Sangat Baik.

BUPATI LUMAJANG,

ttd.

Drs. H. AS'AT M. Ag