

**KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR**



PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 18 TAHUN 2012

TENTANG

PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

TANGGAL, 8 AGUSTUS 2012



PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 18 TAHUN 2012

TENTANG

**PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara yang melaksanakan tugas di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat;
- b. bahwa untuk melaksanakan tugas, fungsi dan peran serta tanggung jawabnya diperlukan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan dan akuntabilitas kinerja sesuai dengan sasaran strategis yang ditetapkan, dan standar baku tentang mekanisme penyusunan indikator kinerja utama;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

3. Peraturan

3. Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5178);
4. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TENTANG PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
2. Unit organisasi Polri adalah pengguna anggaran yang bertanggung jawab terhadap pengkoordinasian dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
3. Kinerja Unit organisasi Polri adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan unit organisasi Polri sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi unit organisasi Polri yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
4. Pengukuran Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian Indikator Kinerja yang membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja.
5. Pemantauan dan pengendalian kinerja adalah serangkaian kegiatan pengamatan perkembangan kinerja pelaksanaan kegiatan atau program dengan menggunakan informasi hasil pengukuran kinerja, identifikasi, analisis serta antisipasi masalah yang timbul dan atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.
6. Sasaran

6. Sasaran adalah hasil yang ingin dicapai oleh Polri dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
7. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa unit organisasi Polri ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat, guna mencapai sasaran tertentu.
8. Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang dilakukan oleh unit organisasi Polri sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu.
9. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis, tujuan program dan kebijakan.
10. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan dalam satu program mengacu pada sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan.
11. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan.
12. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
13. Satuan Kerja yang selanjutnya disingkat Satker adalah Kuasa Pengguna Anggaran yang merupakan bagian dari suatu unit organisasi Polri yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program.

Pasal 2

Tujuan peraturan ini:

- a. sebagai pedoman seluruh Kasatker di lingkungan Polri dalam penyusunan IKU sesuai dengan peran, tugas, fungsi dan tanggung jawabnya;
- b. terwujudnya keseragaman administrasi dalam tata cara penyusunan IKU; dan
- c. tercapainya ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi guna perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pasal 3

Prinsip-prinsip dalam penyusunan IKU, meliputi:

- a. legalitas, yaitu penyusunan IKU dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b. transparan, yaitu proses penyusunan IKU dilaksanakan secara terbuka dengan mengikutsertakan personel pada Saffungnya;
- c. akuntabel

- c. akuntabel, yaitu proses penyusunan IKU dapat dipertanggungjawabkan baik dari mulai persiapan, pembahasan sampai dengan penetapan hasil;
- d. efektif dan efisien, yaitu IKU disusun secara cermat, cepat dan tepat; dan
- e. proporsional, yaitu IKU ditetapkan dengan mempertimbangkan beban kinerja dan sumber daya.

BAB II

INDIKATOR KINERJA

Bagian Kesatu Syarat dan Kriteria

Pasal 4

- (1) Syarat Indikator Kinerja meliputi:
 - a. relevan dengan apa yang diukur;
 - b. penting/menjadi prioritas untuk dicapai; dan
 - c. efektif dan layak untuk dianalisis.
- (2) Relevan dengan apa yang diukur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, yaitu Indikator Kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.
- (3) Penting/menjadi prioritas untuk dicapai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu penetapan Indikator Kinerja mengutamakan aspek kepentingan/prioritas guna menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian (*accomplishment*).
- (4) Efektif dan layak untuk dianalisis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, pengumpulan, pengolahan, dan analisis data informasi yang berkaitan dengan Indikator Kinerja dilakukan secara efektif dengan biaya yang layak.

Pasal 5

Kriteria Indikator Kinerja yang baik dan cukup memadai meliputi:

- a. spesifik, yaitu Indikator Kinerja harus sesuai dengan program dan atau kegiatan sehingga mudah dipahami dalam memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan dan atau sasaran;
- b. dapat dicapai, yaitu Indikator Kinerja yang ditetapkan merupakan tantangan untuk dicapai/diwujudkan namun bukan hal yang mustahil untuk dicapai dan dalam kendali organisasi Polri;
- c. relevan

- c. relevan, yaitu Indikator Kinerja yang dibuat harus sinergi atau menggambarkan keterkaitan dengan hasil yang akan diukur;
- d. menggambarkan keberhasilan sesuatu yang dapat diukur, yaitu indikator yang baik merupakan ukuran keberhasilan pencapaian pelaksanaan program/kegiatan; dan
- e. dapat dikuantifikasi dan diukur, yaitu indikator ditetapkan dengan angka atau dapat diukur tingkat pencapaiannya.

Bagian Kedua Tipe dan Jenis

Pasal 6

Tipe Indikator Kinerja meliputi:

- a. kualitatif, yaitu menggunakan indikator dengan sistem penilaian skala baik, cukup, kurang;
- b. kuantitatif absolut, yaitu menggunakan indikator penilaian dengan angka absolut;
- c. persentase, yaitu menggunakan perbandingan angka absolut persentase dari yang diukur dengan populasinya;
- d. rasio, yaitu membandingkan angka absolut satu dengan angka absolut lain yang terkait;
- e. rata-rata, yaitu angka rata-rata dari suatu populasi atau total kejadian; dan
- f. indeks, yaitu angka patokan dari beberapa variabel kejadian berdasarkan rumus tertentu.

Pasal 7

Jenis Indikator Kinerja meliputi:

- a. Indikator Input, yaitu gambaran mengenai sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome*;
- b. Indikator Proses, yaitu gambaran mengenai usaha/kegiatan yang dilaksanakan untuk menghasilkan barang atau jasa;
- c. Indikator Keluaran (*output*), yaitu gambaran mengenai output yang dihasilkan dari suatu kegiatan dalam bentuk barang atau jasa;
- d. Indikator Hasil (*outcome*), yaitu gambaran mengenai hasil aktual atau capaian dari barang atau jasa yang dihasilkan; dan
- e. Indikator Dampak, yaitu gambaran mengenai akibat yang ditimbulkan secara langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan atau *outcome* pada tingkat yang lebih tinggi.

Bagian

Bagian Ketiga Fungsi

Pasal 8

Indikator Kinerja memiliki fungsi:

- a. memperjelas tentang apa, berapa dan bagaimana kemajuan pelaksanaan kegiatan/program dan kebijakan unit organisasi Polri yang telah ditetapkan;
- b. menciptakan konsensus yang dibangun bersama pihak terkait untuk mencegah atau menghindari kesalahan/interpretasi selama pelaksanaan program/kegiatan dalam menilai kinerja unit organisasi Polri; dan
- c. membangun dasar dalam pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja unit organisasi Polri.

BAB III

PEMILIHAN, PENETAPAN, DAN PENGEMBANGAN

Bagian Kesatu Pemilihan dan Penetapan

Pasal 9

- (1) Penentuan IKU dilakukan melalui proses pemilihan dan penetapan dari beberapa jenis Indikator Kinerja.
- (2) Pemilihan dan penetapan IKU sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mempedomani:
 - a. sasaran strategis pada dokumen rencana strategis Polri, dokumen rencana strategis Polda, dokumen rencana strategis Satker sesuai tingkatan unit organisasi;
 - b. bidang tugas, fungsi, kewenangan, dan peran Satker; dan
 - c. kebutuhan informasi penyelenggaraan akuntabilitas kinerja.
- (3) Pemilihan dan penetapan IKU di lingkungan unit organisasi Polri dapat melibatkan pemangku kepentingan dari Satker yang bersangkutan.

Pasal 10

- (1) Pimpinan organisasi Polri atau Kasatker, memilih dan menentukan kinerja utama atau *core area/business* yang tertuang dalam tugas, fungsi dan kewenangannya.

(2) Pemilihan

- (2) Pemilihan Kinerja utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penetapan tujuan dan sasaran strategis organisasi Polri.

Pasal 11

- (1) Penetapan IKU di lingkungan Polri sebagai berikut:
- a. Kapolri menetapkan IKU untuk organisasi Polri;
 - b. Kasatker pada organisasi Polri setingkat eselon I dan eselon II menetapkan Indikator Kinerja utamanya serta Satker yang berada di bawahnya;
 - c. Kepala kepolisian daerah (Kapolda) menetapkan IKU untuk kesatuannya; dan
 - d. Kasatker di lingkungan Polda dan Polres menetapkan IKU untuk kesatuannya.
- (2) Penetapan IKU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
- a. memperoleh informasi kinerja yang penting dan di perlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan
 - b. memperoleh ukuran keberhasilan dan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi Polri yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan Akuntabilitas kinerja.

Pasal 12

Penetapan IKU dapat digunakan oleh organisasi Polri dan satuan kerja di bawahnya dalam beberapa dokumen antara lain:

- a. perencanaan jangka menengah;
- b. perencanaan tahunan;
- c. perencanaan anggaran;
- d. penetapan kinerja;
- e. pengukuran kinerja;
- f. pelaporan akuntabilitas kinerja;
- g. evaluasi Akutabilitas kinerja Polri; dan
- h. hasil pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan.

Pasal

Pasal 13

Dalam menetapkan IKU diperlukan:

- a. penyaringan yang berulang-ulang;
- b. kerja sama;
- c. pengembangan konsensus; dan
- d. pemikiran yang hati-hati.

Pasal 14

- (1) IKU pada setiap tingkatan organisasi Polri disusun dengan tataran sebagai berikut:
 - a. pada tingkat organisasi Polri menggunakan Indikator hasil capaian (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi;
 - b. pada tingkat Satker di lingkungan Mabes Polri setingkat eselon I dan eselon II menggunakan indikator hasil (*outcome*) dan/atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja dibawahnya; dan
 - c. pada tingkat kesatuan kewilayahan sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (*output*).
- (2) IKU di lingkungan Polri harus selaras dan sinergi antartingkatan unit organisasi.

Pasal 15

- (1) Penyusunan IKU dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. mengklarifikasi yang menjadi kinerja utama dengan membuat pernyataan hasil atau tujuan sasaran yang ingin dicapai;
 - b. menyusun daftar awal IKU yang dapat digunakan;
 - c. melakukan penilaian setiap IKU dengan menggunakan skor tertinggi sampai dengan yang terendah pada daftar awal Indikator Kinerja utama; dan
 - d. melakukan pemilihan IKU berdasarkan penilaian tertinggi sehingga dijadikan seperangkat IKU.
- (2) Rincian tahapan penyusunan IKU sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan peraturan ini.

Bagian Kedua Pengembangan

Pasal 16

Pengembangan IKU dilakukan apabila terdapat:

- a. perubahan kebijakan dari pemerintah/pimpinan Polri;
- b. perkembangan ilmu dan teknologi;
- c. perubahan program dan kegiatan;
- d. kebutuhan dalam penganggaran yang berbasis kinerja; dan
- e. dampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pasal 17

Pengembangan dan penetapan IKU wajib menggunakan prinsip kehati-hatian, kecermatan, dan transparan guna menghasilkan informasi kinerja yang handal.

Pasal 18

Dalam hal IKU menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, pimpinan unit organisasi melaporkan kepada unit organisasi di atasnya guna ditentukan pengembangan lebih lanjut untuk perbaikan.

BAB IV

PEMBINAAN DAN KOORDINASI

Pasal 19

Kapolri bertanggung jawab dalam Pembinaan dan Koordinasi IKU di lingkungan Polri.

Pasal 20

- (1) Pembinaan dan Koordinasi IKU di lingkungan Polri dilaksanakan oleh Asrena Kapolri.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sosialisasi, arahan dan pencerahan dalam pengembangan, penyusunan, dan penetapan IKU.
- (3) Koordinasi

- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mengintegrasikan sistem pengukuran kinerja dengan sistem administrasi pemerintahan lainnya berupa perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan dan pertanggungjawaban.

BAB V

PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 21

Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan penetapan IKU dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Kapolri melalui Asrena Kapolri, untuk Satker di lingkungan Polri;
- b. pimpinan unit organisasi pada tingkat eselon I, untuk Satker di bawahnya; dan
- c. pimpinan Kepolisian Daerah, untuk Satker di bawahnya termasuk Satker kewilayahan.

Pasal 22

- (1) Pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, dapat berupa:
 - a. analisis dan evaluasi; dan
 - b. pelaporan.
- (2) Analisis dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a:
 - a. dilaksanakan dengan memperhatikan capaian IKU untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja;
 - b. dibuat secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya; dan
 - c. digunakan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dengan mengirimkan IKU yang telah ditetapkan oleh Kasatker di lingkungan Polri kepada Asrena Kapolri secara berjenjang.

BAB VI**KETENTUAN PENUTUP****Pasal 23**

Peraturan Kapolri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan Kapolri ini diundangkan dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 8 Agustus 2012

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,



Timur Prado
Drs. TIMUR PRADOPO
JENDERAL POLISI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 10 Agustus 2012

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

Amir Syamsudin

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 805

LAMPIRAN



LAMPIRAN

PERATURAN KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 18 TAHUN 2012

TENTANG

PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

DI LINGKUNGAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN

**SISTEMATIKA
PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA
SERTA CONTOH FORMAT**

- BAB I PENDAHULUAN**
- BAB II GAMBARAN UMUM INDIKATOR KINERJA**
 - A. MEMAHAMI INDIKATOR KINERJA
 - B. SYARAT DAN KRITERIA INDIKATOR KINERJA
 - C. TIPE DAN JENIS INDIKATOR KINERJA
 - D. PENGGUNAAN INDIKATOR KINERJA
- BAB III PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**
 - A. TUJUAN PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
 - B. LANGKAH-LANGKAH PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
 - C. PELIBATAN *STAKEHOLDER* DAN PENERAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA
- BAB IV PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**
 - A. PENERAPAN AWAL DALAM PENGUKURAN KINERJA
 - B. REVIEW DAN PENGEMBANGAN PENERAPAN IKU
 DI LINGKUNGAN POLRI
- BAB V PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**
- BAB VI ADMINISTRASI**
- BAB VII SEPERANGKAT INDIKATOR KINERJA UTAMA**
- BAB VIII CONTOH INDIKATOR KINERJA UTAMA:**
 - A. CONTOH INDIKATOR KINERJA UTAMA POLRI;
 - B. CONTOH INDIKATOR KINERJA UTAMA SATKER MABES POLRI;
 - C. CONTOH INDIKATOR KINERJA UTAMA POLDA;
 - D. CONTOH INDIKATOR KINERJA UTAMA SATKER KEWILAYAHAN.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam kerangka pembangunan *Good Governance* Kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan Pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*Result Oriented Government*). Orientasi pada *input*, terutama uang, seperti selama ini dijalankan hendak ditinggalkan. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kemaslahatan bagi masyarakat, berupa upaya 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, sedang *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 terpenting untuk mencapai kinerja tertentu baik berupa *output* maupun *outcome*. *Money follows function*, bukan sebaliknya, karena itu prinsip dasar manajemen berbasis kinerja adalah *no performance, no money*.

Polri sejak bergulirnya reformasi birokrasi telah melakukan upaya perubahan-perubahan 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 perundangan-undangan dibawahnya yang mana sudah menerapkan anggaran berbasis kinerja baik ditingkat pusat maupun dikewilayahan jajaran Kepolisian. Dengan anggaran berbasis kinerja ini akan dapat dilakukan penelusuran alokasi anggaran ke kinerja yang direncanakan, dan pada setiap tahun anggaran juga dapat dilakukan penelusuran realisasi anggaran dengan capaian kinerjanya. Hal ini akan memudahkan evaluasi untuk mengetahui *cost effisency* dan *cost effectiveness* anggaran Polri, sekaligus memudahkan pencegahan dan deteksi kebocoran anggaran.

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam kerangka penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah telah dikeluarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama

di lingkungan.....

di lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Organisasi. Setiap Instansi pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis untuk masing-masing tingkatan (*level*) secara berjenjang. Indikator Kinerja Utama (IKU) Organisasi Polri harus selaras antara tingkatan unit organisasi meliputi Indikator kinerja keluaran (*Output*) dan hasil (*Outcome*). Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tingkat organisasi Polri sekurang-kurangnya adalah Indikator hasil (*Outcome*), Indikator Kinerja Utama IKU pada tingkat eselon I adalah Indikator hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*Output*) unit kerja di bawahnya, sedangkan IKU pada unit organisasi setingkat Eselon II / satuan kerja sekurang-kurangnya adalah Indikator Keluaran (*output*).

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

Dari hasil penilaian akuntabilitas Kinerja di Jajaran Polri, berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Polri Nomor : B/6827/M.PAN-RB/03/2011, perihal hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Organisasi Polri, kekurangan dan perlu diperbaiki diantaranya antara lain : menyusun Indikator Kinerja pada Sasaran dan tujuan Strategis dalam Renstra yang lebih memadai; menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) dalam rangka pengajuan anggaran; menyusun penetapan kinerja yang menggambarkan kinerja yang ingin diwujudkan pada suatu tahun tertentu bukan hanya menggambarkan *shopping List* yang menyajikan rincian penggunaan anggaran yang akan dibelanjakan; memperbaiki penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang lebih relevan dan terukur serta memperbaiki informasi kinerja yang tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Organisasi Polri (LAKIP). Melihat kekurangan tersebut bila dilihat secara utuh hal tersebut merupakan suatu rangkaian kesatuan sehingga bila dalam satu rangkaian

tersebut.....

tersebut ada yang kurang baik tentunya akan mempunyai pengaruh terhadap yang lainnya termasuk dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

Perlunya ditetapkan Indikator-indikator Kinerja sebagai proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi Polri agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi. Logika pentingnya indikator kinerja ini dapat dijelaskan mulai dari pentingnya pengukuran kinerja sampai pada hal-hal yang rinci dalam mengelola organisasi secara umum agar berjalan efektif dan efisien.

Hal ini dapat dimulai dari pentingnya mengukur dan mengetahui kinerja dan hasil, dengan menjelaskan jika kita tidak bisa mengetahui kinerja dan hasil kita sendiri. Jika kita tidak dapat mengukur apakah program dan kegiatan berhasil atau kinerja kita bagus, maka kita tidak memahami kegiatan atau program itu sendiri. Jika kita tidak paham/mengerti, maka kita tidak bisa mengendalikannya. Jika tidak bisa mengendalikannya maka kita tidak bisa memperbaikinya. Lebih lanjut, jika kita tidak dapat mendemonstrasikan hasil dan kinerja, kita tidak dapat berkomunikasi dengan para *stake holders* kita secara baik, dan tidak dapat menjelaskan nilai yang dapat diciptakan dari uang rakyat yang dibelanjakan.

Dan kemudian, menyangkut hal-hal yang lebih rinci lagi, 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 mungkin memberi penghargaan kepada kegagalan, dan mungkin lebih parah lagi mengulangi kesalahan yang sama berkali-kali dan memboroskan sumber daya.

Dari uraian tersebut diatas bahwa penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) sangatlah penting dalam penyusunan perencanaan strategis, Rencana Kerja, Penetapan Kinerja, Pembuatan Lakip dan dalam penetapan anggaran sehingga perlu dibuat Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja di lingkungan Polri.

BAB II

GAMBARAN UMUM INDIKATOR KINERJA

A. Memahami Indikator Kinerja

1. Pengertian Indikator:

- a. indikator adalah statistik dan hal yang normatif yang menjadi perhatian kita yang membantu kita dalam membuat penilaian ringkas, komprehensif dan berimbang terhadap kondisi-kondisi atau aspek-aspek penting dari suatu masyarakat (Departemen Kesehatan, Pendidikan, dan Kesejahteraan, Amerika Serikat, 1969);
- b. indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO, 1981);
- c. indikator adalah variabel-variabel yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan (Green, 1992);
- d. indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Misalnya berat badan bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (Wilson & Sapanuchart, 1993).

Dari beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau status dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan, tetapi kerap kali hanya memberi petunjuk (indikasi) tentang keadaan secara keseluruhan tersebut sebagai suatu perkiraan. Dapat dikatakan indikator bukanlah ukuran pasti, melainkan indikasi dari keadaan yang disepakati bersama oleh anggota organisasi yang akan dijadikan sebagai alat ukur.

2. Pengertian Kinerja:

- a. kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau mencapai tujuan dan sasaran tertentu;

b. Kinerja.....

- b. kinerja adalah upaya dalam mencapai hasil dan capaiannya (*accomplishment*);
 - c. kinerja adalah unjuk kerja, prestasi kerja, tampilan hasil kerja, capaian dalam memperoleh hasil kerja, tingkat kecepatan/ efisiensi/ produktivitas / efektivitas dalam mencapai tujuan. Jadi kinerja merupakan *state of condition* dari suatu pelaksanaan kerja dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (tujuan, sasaran, hasil yang diinginkan, kondisi yang diinginkan, perubahan yang diinginkan);
 - d. kinerja adalah keluaran / hasil dari kegiatan / program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
3. Pengertian Indikator Kinerja:
- a. indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai;
 - b. 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;
 - c. indikator kinerja adalah sesuatu yang mengindikasikan terwujudnya kinerja yang diinginkan;
 - d. indikator kinerja adalah ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui perkembangan upaya dalam mencapai hasil dan hasil kerja yang dicapai;
 - e. 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 pada akhirnya sulit juga untuk menilai kinerja organisasi Polri / 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", belum disebut berkinerja sebelum dapat menunjukkan keberhasilan pencapaian *outcome*-nya. Namun demikian, *outcome* mungkin baru bisa dicapai setelah beberapa tahun kemudian. Sehingga organisasi Polri mungkin baru benar-benar bisa menunjukkan keberhasilan kinerjanya setelah beberapa tahun kemudian. Untuk hal seperti ini, organisasi Polri harus mampu menunjukkan hubungan antara *output-output* dan aktivitas yang telah dikerjakan setiap tahunnya dengan kinerja yang baru akan diperoleh di masa yang akan datang. Kapan kinerja tersebut dapat dicapai juga sudah harus direncanakan sejak awal. Apabila hal tersebut telah dipenuhi, organisasi Polri tersebut telah dapat menyatakan *output* dan kegiatan tahunannya sebagai kinerja sementara dalam rangka mencapai kinerja sesungguhnya beberapa tahun kemudian.

Perlu dibedakan apa yang akan dihasilkan (kinerja) dengan apa yang akan dikerjakan (aktivitas) atau apa yang akan dibuat (*output*). Misal: "Terselenggaranya sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan" merupakan aktivitas kegiatan sosialisasi yang sering dianggap sudah merupakan kinerja. Seharusnya apa yang dihasilkan dari adanya sosialisasi tersebut yang dinyatakan sebagai kinerja. "Tersusunnya peraturan perundang-undangan" merupakan *output* yang sering dianggap sebagai kinerja. Seharusnya perubahan apa yang akan terjadi dengan adanya *output* tersebut yang direncanakan sebagai kinerja. Kinerja bukan juga merupakan sesuatu yang 'disediakan' atau 'dibeli', misalnya "Tersedianya seperangkat komputer / kendaraan, tetapi apa yang dihasilkan dari adanya seperangkat komputer kendaraan tersebut yang

dijadikan sebagai kinerja, apakah jangka waktu yang penyelesaian pekerjaan jadi lebih cepat, dll.

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. Misal: "Meningkatnya disiplin anggota Polri" 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 anggota yang mendapatkan hukuman disiplin" atau "rata-rata hari kehadiran anggota dalam satu tahun", "Meningkatnya kualitas pelayanan" merupakan contoh lain kinerja yang akan diukur yang juga sering dianggap sebagai indikator kinerja. Seharusnya digunakan indikator yang dapat menggambarkan kualitas pelayanan yang meningkat, misalnya "jumlah komplain" atau "persentase komplain yang dapat diselesaikan".

B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja

1. Syarat-syarat dalam menentukan Indikator Kinerja:
 - a. relevan; indikator kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur;
 - b. penting/menjadi prioritas dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian (*accomplishment*);
 - c. efektif dan layak; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang layak.

2. Kriteria Indikator Kinerja:

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

- a. spesifik;
- b. dapat dicapai;
- c. relevan;

d. menggambarkan.....

- d. menggambarkan sesuatu yang diukur; dan
- e. dapat dikuantifikasi dan diukur.

Spesifik, indikator kinerja harus sesuai dengan program dan atau kegiatan sehingga mudah dipahami dalam memberikan informasi yang tepat tentang hasil atau capaian kinerja dari kegiatan dan atau sasaran. Misalnya, Sasaran 'tergelarnya pengamanan wilayah perbatasan dan pulau - pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk.

Jumlah gangguan kamtibmas berkadar tinggi yang dapat ditangani dalam tahun X oleh Polsek Y.

- a. kasus penyelundupan manusia yang dapat diungkap / diselesaikan pada tahun X oleh Polsek Y.
- b. kelompok masyarakat (FKPM) yang membantu Polri dalam menanggulangi gangguan kamtibmas.

adalah dapat dikategorikan spesifik, untuk indikator yang pertama dapat dijadikan alat ukur yaitu dengan membandingkan jumlah kasus penyelundupan manusia yang dapat diungkap dibandingkan dengan jumlah gangguan yang dilaporkan pada tahun X, indikator yang kedua dapat dijadikan alat ukur yaitu dengan menghitung persentase kelompok masyarakat (FKPM) dibandingkan dengan jumlah penduduk setempat.

Dapat dicapai, indikator kinerja yang ditetapkan harus menantang namun bukan hal yang mustahil untuk dicapai dan dalam kendali organisasi Polri. Jadi dalam menetapkan suatu indikator kinerja perlu dipikirkan juga bagaimana nanti untuk mengumpulkan data kinerjanya, apakah masih dalam kendali organisasi Polri yang bersangkutan atau tidak dan tidak ada ambiguitas atas data apa yang akan dikumpulkan untuk suatu indikator. Sebagai contoh, mengurangi tingkat kecelakaan merupakan hal yang realiatas namun tidak mungkin untuk menghilangkannya samasekali.

Relevan, suatu indikator kinerja harus dapat mengukur sedekat mungkin dengan hasil yang akan diukur. Indikator kinerja tidak seharusnya dikaitkan pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan hasil yang diukur. Misalnya, "jumlah kecelakaan lalu lintas menurun karena meningkatnya kegiatan Turjawali adalah ukuran langsung dari suatu hasil, tetapi "Jumlah personel lantas yang telah mengikuti pendidikan kejuruan lalu lintas " bukanlah ukuran langsung dari suatu hasil.

Menggambarkan.....

Menggambarkan sesuatu yang diukur, indikator yang baik merupakan ukuran dari suatu keberhasilan. Harus terdapat kesepakatan tentang interpretasi terhadap hasil yang akan digunakan sebagai ukuran. Indikator tersebut harus mempunyai satu dimensi dan tepat secara operasional. Mempunyai satu dimensi artinya bahwa indikator hanya mengukur satu fenomena setiap saat. Hindari untuk menggabungkan terlalu banyak fenomena dalam satu indikator. Tepat secara operasional artinya tidak ada ambiguitas atas data apa yang akan dikumpulkan untuk suatu indikator. Misalnya, "Menurunnya angka kejahatan pencurian pemberatan di Polres X adalah masih argumentatif, tetapi menurunnya angka kejahatan pencurian pemberatan sebesar 7 % di Polres X adalah suatu yang tepat secara operasional. "Tepat secara operasional juga artinya tidak ada ambiguitas atas data apa yang akan dikumpulkan untuk suatu indikator.

Sebagai suatu kelompok, indikator kinerja dan indikator-indikator pendukungnya seharusnya secara cukup mampu mengukur hasil. Pertanyaan yang sering dilontarkan adalah: "Berapa indikator kinerja yang harus digunakan untuk mengukur suatu hasil?" Jawabannya tergantung pada:

- a. kompleksitas hasil yang akan diukur;
- b. sumber daya yang tersedia untuk memonitor kinerja, dan
- c. jumlah informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang memadai.

Untuk hasil-hasil yang langsung dan mempunyai pengukuran yang benar dan terbukti, satu indikator saja sudah cukup. Misalnya, apabila hasil yang ditentukan untuk disepakati adalah "peningkatan penyelesaian kasus tindak pidana umum" indikatornya persentase penyelesaian kasus tindak pidana umum sesuai SOP.

Apabila dengan satu indikator saja ternyata tidak cukup atau apabila ada manfaat yang dihasilkan dari pengukuran terhadap beberapa sudut (*triangulation*), maka dua atau lebih indikator mungkin diperlukan. Namun hindari terlalu banyak indikator. Dapatkan keseimbangan antara sumber daya yang tersedia untuk pengukuran kinerja dan jumlah informasi yang diperlukan manajer untuk membuat keputusan yang memadai.

Dapat.....

Dapat dikuantifikasi dan diukur, indikator dalam angka (jumlah atau persentase nilai dolar, tonase, dsb) atau dapat diukur untuk dapat ditentukan kapan dapat dicapai. Sedangkan Indikator kualitatif adalah indikator yang bersifat pengamatan deskriptif (pendapat ahli atas suatu kekuatan organisasi Polri atau penjelasan mengenai suatu perilaku).

Meskipun indikator kuantitatif tidak lebih objektif, ketepatan angkanya memungkinkan kesepakatan atas data mengenai hasil dan biasanya lebih disukai. Namun, meskipun indikator kuantitatif yang efektif digunakan, indikator kualitatif dapat mendukung angka dan persentase dengan kekayaan yang dimiliki informasi yang menghidupkan hasil program. Indikator kinerja yang bersifat kuantitatif akan lebih mudah diukur dibandingkan indikator kinerja yang bersifat kualitatif. Indikator yang bersifat kuantitatif atau dapat dikuantifikasi akan lebih mudah mengumpulkan datanya, menghitung capaian indikator, mengamati perkembangan dan evaluasinya.

Contoh:

- a. indeks Kemampuan Penyidik Bareskrim Polri, yaitu angka rata-rata kualitas kemampuan penyidik Reserse.
- b. perkembangan Jumlah Personel di Polres X setiap tahunnya, yaitu persentase jumlah Personel Polres X setiap tahunnya.

C. Tipe dan Jenis Indikator Kinerja

1. Tipe Indikator Kinerja:

Berdasarkan tipenya, indikator kinerja dapat dibagi menjadi:

- a. kualitatif, menggunakan skala (misal: baik, cukup, kurang);
- b. kuantitatif absolut: menggunakan angka absolut (misal: 30 orang, 80unit);
- c. persentase: menggunakan perbandingan angka absolut dari yang diukur dengan populasinya (misal: 50%, 100%);
- d. rasio: membandingkan angka absolut dengan angka absolut lain yang terkait (misal: rasio jumlah guru dibandingkan jumlah murid);

e. rata-rata.....

- e. rata-rata: angka rata-rata dari suatu populasi atau total kejadian (misal: rata-rata biaya pelatihan per peserta dalam suatu diklat);
- f. indeks: angka patokan dari beberapa variabel kejadian berdasarkan suatu rumus tertentu (misal: indeks harga saham, indeks pembangunan manusia).

2. Jenis Indikator Kinerja:

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

- a. indikator *Input*;
gambaran mengenai sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome* (kuantitas, kualitas, dan kehematan);
- b. indikator *Process*;
gambaran mengenai langkah-langkah yang dilaksanakan dalam menghasilkan barang atau jasa (frekuensi proses, ketaatan terhadap jadwal dan ketaatan terhadap ketentuan/standar);
- c. indikator *Output*;
gambaran mengenai *output* dalam bentuk barang atau jasa yang dihasilkan dari suatu kegiatan (kuantitas, kualitas, dan efisiensi);
- d. indikator *Outcome*;
gambaran mengenai hasil aktual atau yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan (peningkatan kuantitas, perbaikan proses, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas, perubahan perilaku, peningkatan efektivitas, dan peningkatan pendapatan);
- e. indikator *Dampak*;
gambaran mengenai akibat langsung atau tidak langsung dari tercapainya tujuan. Indikator dampak adalah indikator *outcome* pada tingkat yang lebih tinggi hingga *ultimate*.

D. Penggunaan Indikator Kinerja

Seiring dengan gelombang menuju pemerintahan yang baik (*good governance*) organisasi Polri diwajibkan untuk memenuhi kinerja yang telah dijanjikan dan memberikan bukti mengenai pemenuhan janji tersebut. Kinerja yang dijanjikan.....

yang dijanjikan harus diukur apakah benar-benar telah dipenuhi. Untuk mengukur kinerja digunakan alat ukur yang dalam buku ini disebut dengan indikator kinerja. Indikator kinerja akan memberikan gambaran mengenai apakah organisasi Polri berhasil atau gagal memenuhi janjinya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja akan memberikan informasi mengenai kinerja suatu organisasi Polri atau seseorang apakah dia berhasil atau gagal, baik atau tidak baik, sesuai ketentuan atau tidak, dan sebagainya. Dengan adanya informasi tersebut, organisasi dapat membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan, dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Secara umum indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, sebagai berikut:

1. memperjelas tentang apa, berapa dan bagaimana kemajuan pelaksanaan kegiatan / program dan kebijakan organisasi;
2. menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja organisasi Polri yang melaksanakannya;
3. membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi unit kerja.

LAMPIRAN

BAB III

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Tujuan Penetapan Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi Polri, maka setiap satuan kerja di lingkungan Polri wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Hal yang pertama harus dilakukan organisasi Polri adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari organisasi Polri. Kinerja utama dari organisasi Polri adalah hal utama apa yang akan diwujudkan oleh organisasi Polri, atau untuk mewujudkan apa organisasi Polri akan dibentuk, yang menjadi *core areal/business* dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama organisasi Polri.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis organisasi Polri, sehingga IKU (*Key Performance Indikator*) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi Polri. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari organisasi Polri yang bersangkutan.

1. Tujuan Penggunaan Indikator Kinerja Utama;

Tujuan dari ditetapkannya Indikator Kinerja Utama bagi setiap organisasi Polri adalah:

- a. untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik; dan
- b. untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

2. Dengan ditetapkannya indikator kinerja utama, organisasi Polri dapat menggunakannya untuk beberapa dokumen, antara Lain:

- a. Perencanaan Jangka Menengah;
- b. Perencanaan Tahunan;
- c. Perencanaan Anggaran;
- d. Penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja;

e. pengukuran.....

- e. Pengukuran Kinerja;
- f. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja;
- g. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah; dan
- h. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan-Kegiatan.

Dalam penyusunan perencanaan jangka menengah seperti Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), maka IKU (Indikator Kinerja Utama) ini akan digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan pelaksanaan dokumen perencanaan tersebut. Dalam berbagai literatur selalu disebutkan bahwa kriteria dokumen perencanaan yang baik adalah jika dokumen tersebut dapat dievaluasi sejauh mana keberhasilannya. Evaluasi keberhasilan tersebut hanya dapat dilakukan jika dalam dokumen perencanaan telah dilengkapi dengan seperangkat indikator kinerja yang akan mengukur capaian pelaksanaan perencanaan.

Dalam perencanaan kinerja tahunan atau Renja, maka IKU ini akan menjadi pemandu dalam menentukan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada suatu tahun tertentu. Dengan demikian setiap tahunnya, organisasi Polri harus merencanakan program dan kegiatan sesuai dengan ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan. Selanjutnya program dan kegiatan yang telah direncanakan tersebut yang harus diajukan usulan anggarannya dalam dokumen RKA K/L. Dengan pendekatan ini maka akan diperoleh beberapa manfaat, yaitu:

- a. program dan kegiatan yang dilaksanakan organisasi Polri akan terkait langsung dengan ukuran keberhasilan organisasi Polri tersebut yang merupakan penjabaran dari tugas dan fungsi organisasi Polri;
- b. terdapat keselarasan antara indikator kinerja kegiatan dengan IKU organisasi Polri yang bersangkutan;
- c. anggaran hanya dipergunakan untuk program dan kegiatan yang memang akan mendukung keberhasilan organisasi Polri dalam upaya pelaksanaan tugas dan fungsi.

Setelah pelaksanaan program dan kegiatan, maka dilakukan pengukuran berdasarkan IKU yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran ini selanjutnya dituangkan dalam laporan kinerja organisasi Polri serta sebagai

dasar pelaksanaan evaluasi kinerja untuk mewujudkan perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

B. Langkah-langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama

Dalam menentukan IKU memerlukan suatu proses langsung yang meliputi penyaringan yang berulang-ulang, kerja sama, dan pengembangan konsensus serta pemikiran yang hati-hati. Penetapannya wajib menggunakan prinsip-prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, dan transparansi guna menghasilkan informasi kinerja yang handal.

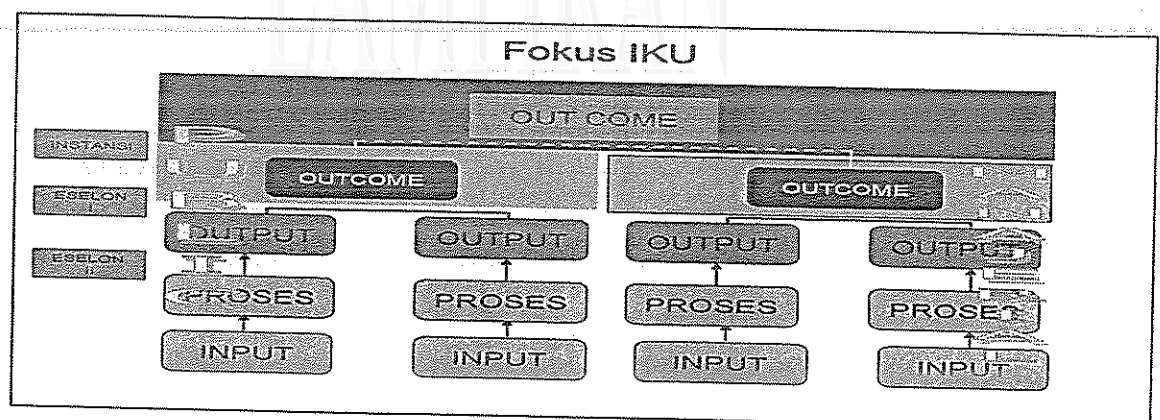
1. tataran Indikator Kinerja Utama:

IKU pada lingkungan organisasi Polri disusun dengan tataran sebagai berikut:

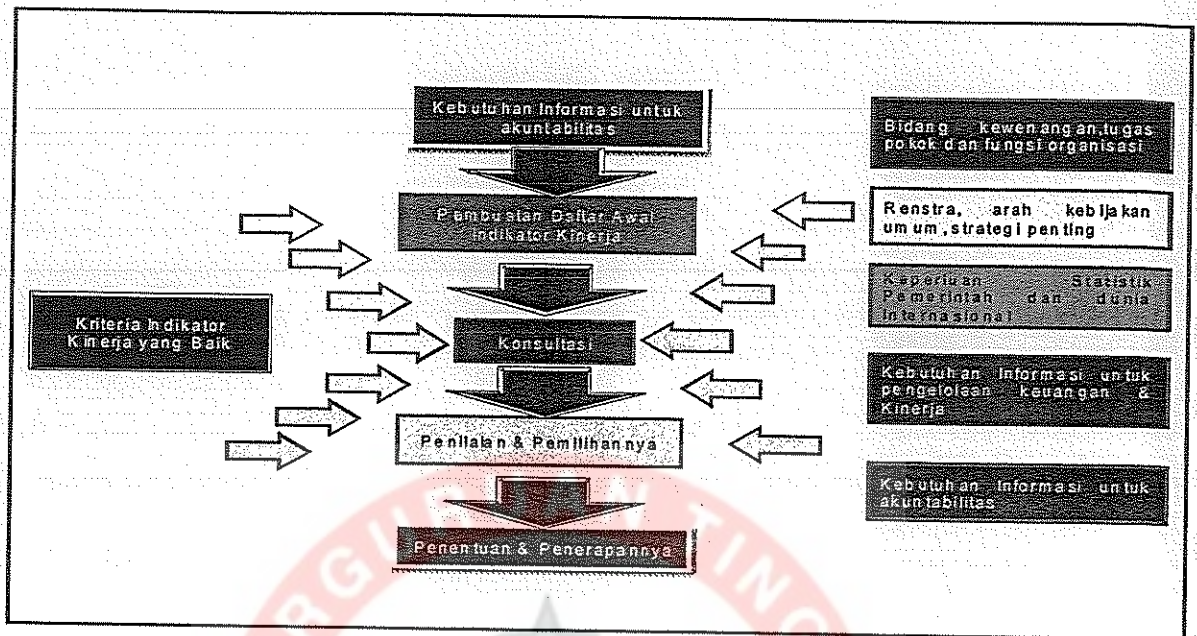
- a. pada tingkat organisasi Polri menggunakan indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsi;
- b. pada Satuan Kerja setingkat eselon I menggunakan indikator hasil (*outcome*) program dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja di bawahnya;
- c. pada Satuan Kerja atau setingkat eselon II sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (*output*);

2. langkah-langkah penetapan Indikator Kinerja Utama

Dengan memperhatikan persyaratan dan kriteria indikator kinerja, maka langkah - langkah yang umum dalam penentuan IKU organisasi Polri dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Kriteria.....



Rincian langkah - langkah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. tahap pertama: klarifikasi apa yang menjadi kinerja utama, pernyataan hasil (*result statement*) atau tujuan /sasaran yang ingin dicapai. Suatu indikator kinerja yang baik, diawali dengan suatu pernyataan hasil yang dapat dimengerti atau dipahami orang banyak. Untuk dapat menghasilkan pernyataan hasil yang baik dan dapat dimengerti/dipahami orang banyak, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) secara hati-hati tentukan hasil yang akan dicapai;
 - 2) hindari pernyataan hasil yang terlalu luas / makro;
 - 3) pastikan jenis perubahan yang dimaksudkan;
 - 4) pastikan dimana perubahan akan terjadi;
 - 5) identifikasikan target khusus perubahan dengan lebih cepat;
 - 6) pelajari kegiatan dan strategi yang diarahkan dalam mengupayakan perubahan.

Dicontohkan :Program Harkamtibmas

Pernyataan hasil (*Result Statement*) adalah: tergelarnya pengamanan wilayah perbatasan dan pulau - pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk, adapun tujuan / sasaran yang ingin dicapai adalah terpeliharanya keamanan dan ketertiban di wilayah perbatasan dan pulau - pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk.

b. tahap kedua.....

- b. tahap kedua: menyusun daftar awal IKU yang mungkin dapat digunakan.

Terdapat beberapa jenis indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur suatu *outcome*, namun dari indikator-indikator kinerja tersebut biasanya hanya beberapa indikator saja yang dapat digunakan dengan tepat.

Daftar awal indikator kinerja ini disusun setelah mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan informasi kinerja dan kewajiban-kewajiban pelaporan akuntabilitas, dengan memperhatikan hal-hal yang diuraikan di dalam kerangka kerja penyusunan indikator kinerja di atas. Proses identifikasi dapat dimulai dari hal-hal yang terkecil, misalnya pada tingkat kegiatan. Penyusunan daftar awal indikator kinerja ini paling tidak sudah dapat menyebut nama atau judul indikator dan untuk apa indikator itu diperlukan (rasional, atau alasan mengapa diperlukan).

Dalam menyusun daftar awal indikator kinerja, perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) *brainstorming* internal oleh tim perumus;
- 2) konsultasi dengan para ahli di bidang yang sedang dibahas; dan
- 3) menggunakan pengalaman pihak lain dengan kegiatan yang sama atau sejenis.

Contoh : daftar awal Indikator kinerja yang disusun untuk tercapainya hasil yang diharapkan (*outcome*) adalah:

- 1) persentase penjagaan, pengawalan dan patroli perbatasan daerah;
- 2) persentase penjagaan pengawalan dan patroli pengamanan di wilayah perbatasan perairan;
- 3) persentase pengamanan di pulau-pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk (khusus Selat Malaka);
- 4) persentase gangguan keamanan yang berkadar tinggi di daerah perbatasan dan pulau-pulau terluar yang dapat diatasi;

5) jumlah.....

- 5) jumlah personel yang ditempatkan di Polsek-polsek wilayah perbatasan;
 - 6) persentase kelompok masyarakat yang ikut berpartisipasi menjaga kamtibmas dari wilayah perbatasan dari pulau terluar;
 - 7) jumlah sarana dan prasarana yang tersedia Polsek dan Polsubsektor;
 - 8) persentase gangguan keamanan khususnya kejahatan konvensional yang dapat ditangani / diselesaikan.
- c. tahap ketiga: melakukan penilaian setiap IKU yang terdapat dalam daftar awal indikator kinerja.

Setelah berhasil membuat daftar awal IKU, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi setiap indikator yang tercantum dalam daftar awal indikator kinerja. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan setiap indikator kinerja dalam daftar dengan kriterianya.

Dengan skala yang sederhana, misalnya satu sampai lima, setiap indikator kinerja yang dievaluasi dapat ditetapkan nilainya. Pemberian nilai ini akan memberikan pemahaman yang menyeluruh terhadap kepentingan masing-masing indikator yang dievaluasi dan membantu proses pemilihan indikator yang paling tepat. Pendekatan dengan metode ini harus diterapkan secara fleksibel dan dengan pertimbangan yang matang, karena setiap kriteria tidak memiliki bobot yang sama.

NO	Indikator Kinerja	Score (1-5)	Ket
1	persentase penjagaan, pengawalan dan patroli perbatasan daerah.	5	
2	persentase penjagaan pengawalan dan patroli pengamanan di wilayah perbatasan perairan.	5	
3	persentase pengamanan di pulau-pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk (khusus Selat Malaka)	4	
4	persentase gangguan keamanan yang berkadar tinggi di daerah perbatasan dan pulau-pulau terluar yang dapat diatasi.	4	

NO	Indikator Kinerja	Score (1-5)	Ket
5	jumlah personel yang ditempatkan di Polsek-polsek wilayah perbatasan.	4	
6	persentase kelompok masyarakat yang ikut berpartisipasi menjaga kamtibmas dari wilayah perbatasan dari pulau terluar.	2	
7	jumlah sarana dan prasarana yang tersedia Polsek dan Polsubsektor.	3	
8	persentase gangguan keamanan khususnya kejahatan konvensional yang dapat ditangani / diselesaikan.	3	

d. tahap keempat: memilih IKU.

Tahap akhir dari proses ini adalah memilih IKU. Indikator-indikator kinerja tersebut, harus disusun dalam suatu set indikator yang optimal yang dapat memenuhi kebutuhan manajemen, yaitu informasi yang berguna dengan biaya yang wajar. Dalam pemilihan ini harus selektif, pilihlah indikator kinerja yang dapat mewakili dimensi yang paling mendasar dan penting dari setiap tujuan / sasaran.

Contoh:

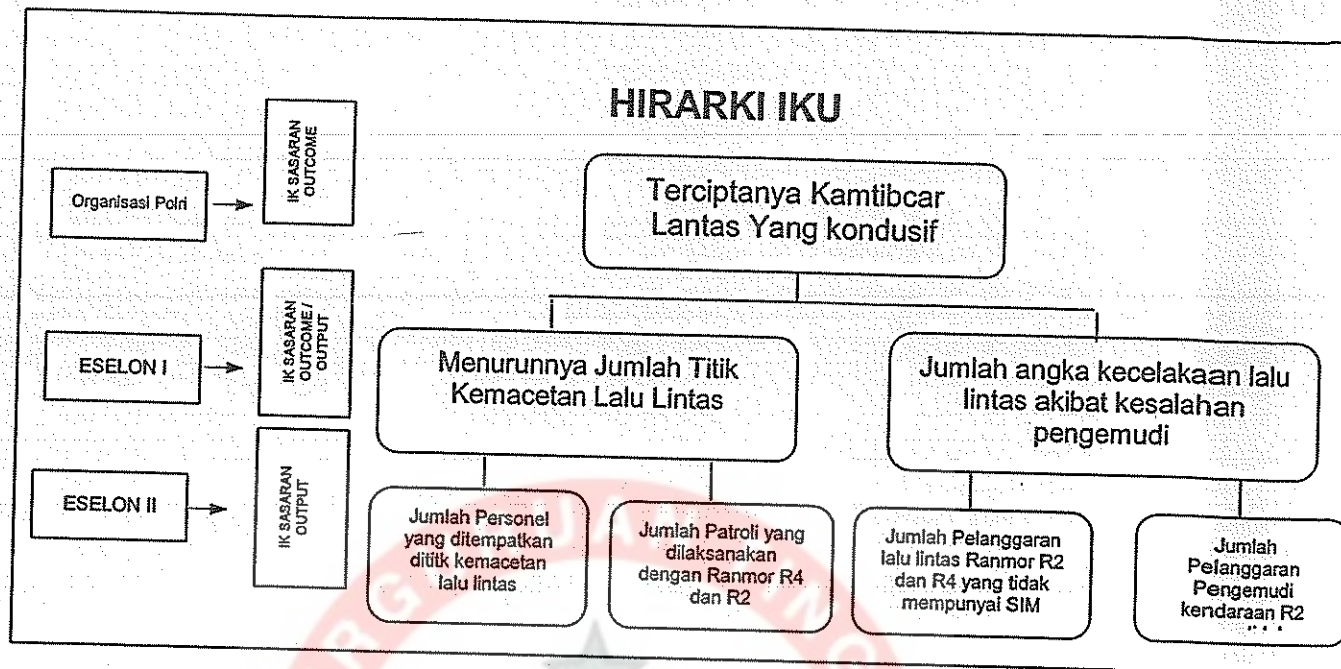
Sasaran: tergelarnya pengamanan wilayah perbatasan dan pulau-pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk.

Program / kegiatan	Indikator Kinerja	Keterangan
Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat.	a. persentase penjagaan, pengawalan dan patroli perbatasan daerah	Indikator satu (1) sampai dengan lima (5) merupakan satu set indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan program tsb.
	b. persentase penjagaan pengawalan dan patroli pengamanan di wilayah perbatasan perairan	
	c. persentase pengamanan di pulau-pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk (khusus Selat Malaka)	
	d. persentase gangguan keamanan yang berkadar tinggi di daerah perbatasan dan pulau-pulau terluar yang dapat diatasi.	

Kerangka kerja penyusunan seperangkat IKU merupakan keseluruhan pola tindak mulai dari identifikasi dan pengumpulan sejumlah indikator pada daftar awal (*list*) yang diusulkan sampai pada penilaian, seleksi pemilihan, penentuan pemilihan, penetapan resmi dan pengorganisasian penerapannya. Kerangka kerja ini merupakan inti dari pedoman ini agar dapat dihasilkan indikator-indikator yang baik dalam proses ini. Untuk membantu penyusunan IKU ini dapat digunakan formulir yang dilampirkan pada pedoman ini. Dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Polri ada 3 tingkatan, yaitu:

- 1) Tingkat Satuan Kerja (Satker) pada tingkatan Eselon II;
- 2) Tingkat Satuan kerja pada Fungsi setingkat Eselon I;
- 3) Tingkat Organisasi Polri.

Indikator Kinerja Utama yang menentukan untuk mengukur keberhasilan pada masing - masing tingkatan semestinya berbeda - beda. Indikator kinerja di tingkat satuan kerja lebih banyak untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan atau subkegiatan. Sedangkan pada tingkat unit organisasi (eselon I) mestinya indikator - indikator yang digunakan untuk mengukur kegiatan, subprogram dan program. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan di tingkat organisasi Polri adalah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur berbagai keberhasilan pelaksanaan program-program dan pelaksanaan tanggung jawab lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



Dari Penjelasan Gambar tersebut di atas maka dapat dijelaskan, bahwa di lingkungan organisasi Polri mempunyai karakteristik khusus, yang tentunya berbeda dengan K/L lainnya, oleh karenanya dalam hierarki IKU dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Organisasi Polri menghasilkan Indikator Kinerja *Outcome*;
- 2) Eselon I : tingkat Kaba, Asisten, Kapolda, Kadiv, Kakor, Kalem dikpol, Gubernur lembaga pendidikan menghasilkan Indikator Kinerja *Outcome* dan atau *Output*;
- 3) Eselon II : Satker Bintang Satu, Kombes dan AKBP yang menjabat kesatuan kewilayahan menghasilkan sekurang - kurangnya Indikator Kinerja *Output*.

C. Pelibatan *Stakeholder* dan Penerapan Indikator Kinerja Utama.

1. pelibatan *Stakeholder*

Dalam menilai kinerja dalam lingkungan organisasi Polri seringkali terdapat perbedaan persepsi keberhasilan antara yang ada "di dalam" organisasi tersebut dengan pihak yang ada "di luar" organisasi Polri. Perbedaan tersebut biasanya terkait dengan adanya kesenjangan antara realitas capaian organisasi sangat berbeda dengan kinerja yang diharapkan akan diwujudkan oleh organisasi tersebut.

Untuk mempersempit kesenjangan yang ada tersebut maka pelibatan berbagai pihak yang terkait dengan organisasi Polri perlu dilakukan. Pelibatan para *stakeholder* ini tentunya tidak dimaksudkan untuk melakukan sosialisasi terhadap tugas dan fungsi organisasi Polri ataupun sekedar memenuhi harapan *stakeholder* semata, namun yang lebih penting adalah menyatukan persepsi tentang apa yang patut menjadi ukuran kinerja organisasi. Dengan pelibatan ini, maka diharapkan dapat terwujud suatu kesepakatan tentang apa yang diharapkan oleh para *stakeholder* terhadap organisasi Polri serta ukuran kinerja yang mungkin dapat direalisasikan oleh organisasi Polri.

Agar diperoleh hasil yang optimal dalam pelibatan *stakeholder* ini, maka harus dilakukan pemilihan terhadap pihak - pihak yang selama ini dianggap mempengaruhi organisasi Polri maupun pihak-pihak yang akan menerima perubahan atas kinerja organisasi Polri. Pihak yang mempengaruhi satuan kerja di lingkungan Polri adalah satuan kerja yang lebih tinggi atau atasan dari satuan kerja tersebut, atau instansi yang terkait dengan produk yang dihasilkan serta instansi yang mengeluarkan regulasi terkait dengan instansi tersebut.

Adapun pihak yang akan menerima atas kinerja organisasi Polri adalah masyarakat yang menjadi target grup dari organisasi Polri, dengan demikian perlu dilakukan upaya pemilihan untuk menentukan siapa target grup yang akan dilibatkan. Pertimbangan utama yang di dalam pemilihan ini adalah keterwakilan berbagai unsur target grup tersebut, beberapa contoh target grup yang dapat dilibatkan adalah:

- a. dalam urusan pendidikan, maka pihak yang dapat dilibatkan adalah satker pendidikan di lingkungan Polri, perguruan tinggi dan lain - lain;
 - b. bidang Reserse antara lain pengacara / advocat LSM, pengamat, ahli kriminologi dan perguruan tinggi.
2. Penerapan Indikator Kinerja Utama
- a. pelaksanaan penetapan Indikator Kinerja Utama di Tingkat Organisasi Polri.

Pada organisasi Polri pelaksanaan seperangkat IKU berdasarkan tataran organisasi dan tanggung jawab masing - masing satuan kerja. Pelaksanaan penentuan seperangkat indikator kinerja di tiap tingkatan organisasi Polri sangat berguna untuk tujuan pengukuran kinerja atau pengukuran tingkat keberhasilan satuan kerja (satker). Seperangkat indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja satuan kerja tentu berbeda dengan seperangkat indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja Satker di atasnya. Demikian pula seperangkat indikator kinerja di tingkat organisasi Polri akan berbeda dengan di tingkat eselon I ataupun di tingkat eselon II.

Oleh karena itu, dalam penentuan indikator kinerja ini tugas, fungsi dan kewenangan serta peran yang dibebankan pada satuan kerja Polri menjadi perhatian utama. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas, fungsi, kewenangan dan peran ini diperlukan indikator-indikator yang sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, fungsi, peran dan kewenangan itu.

Dapat dijelaskan bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) di tingkat organisasi Polri tidak sama dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Satuan Kerja di tingkat Eselon I, Indikator Kinerja Utama (IKU) di tingkat Eselon I tentunya tidak akan sama dengan seperangkat Indikator Kinerja Utama (IKU) di tingkat Eselon II.

b. aplikasi / praktik penyusunan perencanaan.

Perencanaan jangka menengah yang disusun oleh satuan kerja di lingkungan Polri baik di tingkat pusat maupun kewilayahan adalah penyusunan dokumen perencanaan strategis (Renstra) sebagaimana tercantum pada pasal 6 (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang harus disusun sesuai dengan RPJM Nasional. Kemudian pada perencanaan tahunan di lingkungan Polri dengan penyusunan Rencana Kerja (Renja) berpedoman pada Renstra Polri.

Dari hasil laporan dan evaluasi seluruh satuan kerja baik di tingkat pusat maupun di kewilayahan di lingkungan Polri sudah menggunakan pendekatan yang dikehendaki oleh pasal 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004, yaitu penyusunan program dan kegiatan yang disusun dengan berbasis kinerja, kerangka pengeluaran jangka menengah, dan penganggaran terpadu. Tetapi dalam pelaksanaannya tata cara perencanaan, prinsip-prinsip perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja belum diterapkan secara konsisten.

1) penentuan indikator kinerja pada penyusunan Renstra.

Masih terdapat satuan kerja di lingkungan Polri yang belum menentukan indikator indikator yang terkait dengan sasaran pembangunan nasional di RPJM dan penjabarannya pada Renstra. Target target (*kwantitatif*) lima tahun ke depan belum banyak mencantumkan secara resmi di dalam dokumen Renstra, hal ini disebabkan tidak ada ketentuan yang secara tegas mengharuskan kementerian / lembaga yang mencantumkannya secara *explicit*.

Bila satuan kerja sudah menerapkan sistem AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) secara baik dan menetapkan atau menentukan indikator-indikator yang berkaitan dengan pencapaian sasaran organisasi yang pada akhirnya akan bisa mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Agar supaya perencanaan berbasis kinerja dan menjadi lebih terukur hendaknya di dalam Renstra semestinya sudah ditentukan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan organisasi Polri;

2) penentuan Indikator Kinerja Utama pada Penyusunan RKA-KL.

Pada proses penyusunan RKA-KL penentuan indikator kinerja untuk setiap kegiatan sudah mulai ditentukan secara rinci. Kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dan rinciannya

(subkegiatan).....

(subkegiatan) terdapat indikator kinerja berupa keluaran dan dicantumkan pula target capaiannya. Sedangkan indikator yang lebih tinggi, yaitu hasil dari program walaupun tidak ada keharusan / kewajiban untuk menentukan target - target capaian pada bahan yang direncanakan atas hasil program, dalam penyusunan RKA-KL untuk menetapkan target hasil program, sebaiknya baik indikator lainnya hendaknya sudah harus ditentukan, karena RKA-KL ini adalah perencanaan tahunan yang sudah lebih pasti. Bila ada perbaikan dalam perencanaan terutama pada penyusunan RKA-KL seharusnya juga menjadi perhatian instansi pemerintah seperti dianjurkan pada buku pedoman penyusunan dari Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);

3) penerapan Indikator Kinerja pada Dokumen Penetapan Kinerja.

Dokumen penetapan kinerja, berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/29/M.PAN/12/2010 tanggal 31 Desember 2010, tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, harus disusun oleh setiap instansi pemerintah sebagai perwujudan komitmen instansi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan Indikator kinerja dan target - target *output* maupun *outcome* sudah harus dicantumkan di dalam dokumen penetapan kinerja.

Pada penyusunan dokumen penetapan kinerja (*performance agreement*) yang terpenting adalah pencantuman target hasil (*outcome*) dan target keluaran (*output*). Sedangkan masalah pendanaan dari anggaran dapat diperkirakan dari pagu anggaran keseluruhan yang diterima Polri.

Indikator kinerja yang disajikan di dalam dokumen penetapan kinerja (persetujuan kinerja) hendaknya adalah IKU yang menggambarkan keberhasilan organisasi Polri (satuan kerja) yang menyusunnya. Walaupun demikian,

indikator.....

indikator-indikator yang sangat berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi juga dapat disajikan.

Dari hasil pantauan yang dilakukan pada satuan kerja (Satker) masih ditemukan dalam menyusun indikator kinerja menyajikan terlalu banyak indikator - indikator kinerja terutama indikator *output*, hal ini dimungkinkan karena untuk mengkedepankan dengan jumlah anggaran yang digunakan, maka harus lebih banyak indikator kinerja yang disajikan agar sesuai dengan anggaran yang dipakai.



LAMPIRAN

BAB IV

PENGEMBANGAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Penerapan Awal dalam Pengukuran Kinerja

Setelah organisasi Polri menetapkan IKU di lingkungan Polri, kemudian diformalkan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pimpinan Polri wajib menetapkan IKU untuk organisasi Polri;
2. Pimpinan di tingkat eselon I wajib menetapkan IKU untuk satuannya; dan
3. Pimpinan di tingkat eselon II dan Kasatwil disetarakan eselon II wajib menetapkan IKU untuk satuannya.

Penetapan oleh pimpinan ini sangatlah penting untuk mengikat komitmen seluruh jajaran managemendan anggota organisasi Polri. Penetapan ini dapat dilakukan bersamaan dengan penetapan Rencana Strategis organisasi Polri, namun tidak tertutup kemungkinan dilakukan penetapan tersendiri untuk IKU pada berbagai tingkatan satuan kerja pada organisasi Polri.

Setelah menetapkan IKU, setiap pimpinan satuan kerja baik di tingkat pusat maupun kewilayahan, diharapkan menerapkan beberapa hal, antara lain:

1. kewajiban menggunakan IKU sebagai ukuran keberhasilan masing-masing tingkatan organisasi;
2. kewajiban menggunakan IKU yang ditetapkan tersebut dalam perencanaan tahunan, penganggaran, pengukuran dan pelaporan serta dalam pemberian ganjaran dan sanksi; dan
3. pelaksanaan review dan evaluasi pelaksanaan IKU.

B. Review dan Pengembangan Penerapan IKU di Lingkungan Polri

Dalam penggunaan IKU pada satuan kerja di lingkungan Polri dimungkinkan mengalami perubahan / review secara berkala, karena bila ada perubahan arah kebijakan dari pemerintah maupun pimpinan Polri yang signifikan dengan demikian maka IKU pun mengalami perubahan.

Review IKU ini diperlukan jika terdapat perubahan program dan kegiatan-kegiatan agar tetap memiliki indikator kinerja yang valid yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan. Riviw ini juga diperlukan jika terdapat kemungkinan-kemungkinan lain berkaitan dengan.....

dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan - kegiatan. Ketepatan penggunaan IKU merupakan prasyarat penting dalam keberhasilan manajemen yang berbasis kinerja.

Review IKU bisa juga karena kebutuhan dalam penganggaran yang berbasis kinerja, agar dari proses pembuatan kebijakan, perencanaan dan penganggaran terdapat keterkaitan yang baik sehingga mudah dalam mengukur, mengevaluasi dan menilai kinerja. Bagi aparat pengawas hal ini juga lebih memudahkan pengecekan dan penilaian akuntabilitas kinerja jika IKU yang digunakan tepat dan baik.

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. Metode yang dapat digunakan meliputi antara lain:

1. *performance monitoring*, metode ini dimaksudkan untuk mengetahui manfaat *input* dalam menghasilkan *output*. Teknik ini akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi terjadinya keterlambatan dan masalah-masalah dalam pelaksanaan kegiatan dan program;
2. *diagnostic studies*, untuk memahami mengapa terjadi permasalahan dalam implementasi;
3. *midterm assessment*, berguna untuk menilai dan mengetahui kemajuan pelaksanaan kegiatan secara menyeluruh. Dengan mengetahui hal-hal tersebut, instansi pemerintah akan dapat menyiapkan perubahan-perubahan yang diperlukan;
4. *completion*, untuk mengetahui keberhasilan instansi dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan; dan
5. *monitoring operations, maintenance, and sustainability*, teknik yang diimplementasikan akan dapat menilai kapasitas instansi pemerintah dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berbagai teknik evaluasi dapat dilakukan oleh seorang evaluator akan sangat tergantung pada tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkatan pelaksanaan program. Demikian pula evaluasi terhadap pelaksanaan.....

pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan kegiatan. Di samping itu evaluasi pada bidang kegiatan penyuluhan misalnya, akan sangat berbeda dengan evaluasi terhadap bidang laporan hasil penyidikan. Tak hanya itu, penerapan teknik evaluasi tergantung juga pada validitas dan ketersediaan data yang mungkin dapat diperoleh.

Berbagai teknik evaluasi sah-sah saja untuk digunakan asalkan dapat memenuhi tujuan evaluasi. Mulai dari telaah sederhana, survei sederhana sampai survei yang mendetail, verifikasi data, *applied research*, berbagai analisis dan pengukuran, survei persepsi target grup pelanggan, metode statistik, metode statistik *non parametrik*, perbandingan-perbandingan dan *benchmarking*, *cross section analysis*, *time series analysis*, tabulasi, penyajian pengolahan data dengan *grafik/icon / simbol-simbol*, dan sebagainya. Pada dasarnya review pelaksanaan IKU ini merupakan kewajiban bagimanajemen di masing-masing tingkatan organisasi. Namun demikian agar pelaksanaan review ini dapat dilakukan secara terintegrasi, maka unit pengawasan internal dapat mengkoordinasikan pelaksanaan review ini. Pimpinan Instansi melakukan pembinaan dalam pengembangan dan penetapan IKU di lingkungan masing-masing.

LAMPIRAN

BAB V PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Untuk mengetahui keberhasilan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing satuan kerja pada tingkatan unit kerja di lingkungan Polri serta sejauh mana keberhasilan dan hambatan yang dialami, diperlukan pengawasan dan pengendalian secara berjenjang dengan tatanan sebagai berikut:

1. pimpinan unit organisasi Polri melalui Asrena Kapolri melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan penetapan Indikator Kinerja Utama pada satker di lingkungan Polri;
2. pimpinan unit organisasi pada tingkat eselon I melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan penetapan indikator kinerja utama Satker di bawahnya; dan
3. pimpinan kepolisian daerah melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan indikator kinerja utama di bawahnya termasuk Satker kewilayahan.

LAMPIRAN

BAB VI ADMINISTRASI

Dukungan administrasi dalam rangka penyusunan dan pendistribusian Indikator Kinerja Utama di jajaran Polri agar memperhatikan hal - hal sebagai berikut :

- a. tata cara penulisan naskah dan lampiran - lampiran disesuaikan dengan pedoman penyusunan dalam Jukminu;
- b. dukungan anggaran yang dibutuhkan dalam penyusunan serta pendistribusian menggunakan anggaran rutin yang dialokasikan berdasarkan usulan Rengiat;
- c. pendistribusian Indikator Kinerja Utama Polri kepada Satker jajaran Polri di lingkungan Mabes Polri dikirim oleh Srena Polri dan IKU yang sudah ditetapkan Satker jajaran di lingkungan Polri wajib dikirimkan ke Srena Polri;
- d. indikator Kinerja Utama Polri setiap tingkat organisasi Polri bersifat terbatas, hanya didistribusikan kepada pihak - pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

LAMPIRAN

BAB VII
SEPERANGKAT INDIKATOR KINERJA UTAMA

INDIKATOR KINERJA UTAMA 1	REFERENSI 2
<p>MEMELIHARA KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Persentase penurunan titik rawan kemacetan lintas; b. Frekuensi pelaksanaan patroli secara bersinergi dan berkesinambungan selama 24 jam; c. Jumlah pengaturan, penjagaan dan pengawalan yang dilakukan sesuai dengan SOP; d. Jumlah pelaksanaan pengamanan terhadap objek vital / khusus, VVIP dan VIP serta pariwisata dan penyelenggaraan kegiatan yang bersifat nasional maupun internasional; e. Jumlah operasional unsur polisi udara Mabes dan di kewilayahan; f. Persentase wilayah perbatasan darat, perairan, dan pulau – pulau terluar berpenghuni yang diberikan penjagaan, pengawalan dan patroli; g. Jumlah desa yang berperan aktif dalam menjaga keamanan; h. Persentase penurunan pelanggaran penggunaan senjata api, bahan peledak dan obat terlarang. 	<p>Keputusan Kapolri Nomor : Kep/309/V/2010, tentang Penetapan Indikator kinerja Utama di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia</p>
<p>PENEGAKAN HUKUM:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Persentase penurunan pelanggaran lalu lintas; b. Persentase menurunnya gangguan keamanan di kewilayahan; c. Persentase gangguan keamanan berkadar tinggi yang dapat diatasi; d. Persentase penurunan tindak pidana yang ditangani sesuai dengan SOP (ketentuan yang berlaku); e. Jumlah Operasi Intelijen yang telah ditindak lanjuti oleh instansi pemerintah lainya (user); f. Persentase gangguan keamanan yang berkadar tinggi di daerah perbatasan dan pulau – pulau terluar yang dapat diatasi; g. Jumlah Operasi Intelejen yang telah ditindak lanjuti oleh insatnsi pemerintah lainya (user); h. Persentase jumlah penyelesaian perkara yang ditangani Polri. 	<p>Keputusan Kapolri Nomor : Kep/309/V/2010, tentang Penetapan Indikator kinerja Utama di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia .</p>

INDIKATOR KINERJA UTAMA	REFERENSI
1	2
<p>PERLINDUNGAN, PENGAYOMAN, DAN PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT.</p> <p>a. Persentase pemenuhan kebutuhan Almatsus Polri sesuai standar spesifikasi/tipologi;</p> <p>b. Persentase pemenuhan kebutuhan Almatsus Polri;</p> <p>c. Ratio anggota Polri dan penduduk;</p> <p>d. Persentase kecamatan yang sudah memiliki Polsek;</p> <p>e. Persentase Kelurahan / desa yang telah ditempatkan Babinkamtibmas</p> <p>f. Persentase kejadian yang ditangani sesuai dengan standar pelayanan Quick Respons;</p> <p>g. Jumlah perkuatan satuan Brimob di wilayah rawan konflik.</p>	<p>Keputusan Kapolri Nomor : Kep/309/V/2010,tentang Penetapan indikator kinerja utama di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.</p>

LAMPIRAN

BAB VIII
CONTOH INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Contoh Indikator Kinerja Utama Polri

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

1. Nama Organisasi : **KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (a)**
2. Tugas : (b)
 - a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
 - b. penegakan hukum; dan
 - c. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.
3. Fungsi :(c)
 - a. memberikan kebijakan dalam rangka memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, mengakkan hukum serta perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri;
 - b. menyelenggarakan kegiatan Operasional Kepolisian dalam rangka pelaksanaan tugas Polri dalam bentuk kegiatan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta penyelenggaraan Operasi Kepolisian;
 - c. menyelenggaraan pembangunan dan pembinaan kemampuan Polri;
 - d. menyelenggarakan penegakkan hukum;
 - e. pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Polri;
 - f. pengawasan atas Pelaksanaan pokok Polri; dan
 - g. penyampaian laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Presiden.
4. Indikator Kinerja Utama: (d)

NO	SASARAN STRATEGIS	URAIAN
1	2	3
1.	Tersebar nya pelayanan Polri kepada masyarakat dengan memperkuat Polsek, sebagai ujung tombak pelayanan keamanan dan Polres sebagai Kesatuan Operasional Dasar terutama dalam hal perlindungan dan pengayoman.	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase penurunan titik rawan kemacetan lintas; b. Frekuensi pelaksanaan Patroli secara bersinergi dan berkesinambungan selama 24 jam; c. Persentase kejadian yang ditangani sesuai dengan standar pelayanan Quick Respons; d. Jumlah pengaturan, penjagaan dan pengawalan yang dilakukan sesuai dengan SOP; e. Jumlah pelaksanaan pengamanan terhadap objek vital / khusus, VVIP dan VIP serta pariwisata dan penyelenggaraan kegiatan yang bersifat nasional maupun internasional; f. Persentase gangguan keamanan berkadar tinggi yang dapat diatasi.
2.	Terpenuhinya hak – hak tersangka dan pelapor (korban) yang berlandaskan pada asas Praduga tak bersalah sehingga secara berkala menyajikan informasi kepada pelapor (korban) tentang perkembangan hasil penyidikan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase penyelesaian perkara tindak pidana yang ditangani sesuai dengan SOP (ketentuan yang berlaku); b. Persentase Pelayanan Polri Kepada Masyarakat melalui surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan (SP2HP);
3.	Tergelarnya pengamanan wilayah perbatasan dan pulau - pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk (khususnya Selat Malaka).	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase wilayah perbatasan darat, perairan, dan pulau-pulau terluar berpenghuni yang diberikan penjagaan, pengawalan dan patroli; b. Persentase gangguan keamanan yang berkadar tinggi di daerah perbatasan dan pulau – pulau terluar yang dapat diatasi.
4.	Meningkatnya pelayanan masyarakat melalui perizinan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Persentase penurunan pelanggaran penggunaan senjata api, bahan peledak b. Persentase meningkatnya badan atau orang yang mengajukan bidang perizinan; c. Persentase penurunan komplain masyarakat melalui perizinan yang sesuai dengan SOP.

NO	SASARAN STRATEGIS	URAIAN
1	2	3
5.	Tergelarnya pengamanan wilayah perbatasan dan pulau - pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk (khususnya Selat Malaka).	a. Persentase wilayah perbatasan darat ,perairan, dan pulau-pulau terluar berpenghuni yang diberikan penjagaan, pengawalan dan patroli; b. Persentase gangguan keamanan yang berkadar tinggi di daerah perbatasan dan pulau – pulau terluar yang dapat diatasi.
6.	Terwujudnya pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminasi khususnya terhadap korban akibat tindak kejahatan agar proses penegakan hukum dapat berjalan secara objektif.	a. Persentase meningkatnya penyelesaian perkara yang ditangani Polri sesuai dengan SOP. b. Menurunnya jumlah komplain masyarakat dalam pelayanan penanganan perkara.
7.	Tergelarnya peralatan Polri berbasis teknologi dalam menghadapi berbagai trend kejahatan yang berkembang dengan semakin canggihnya kejahatan, bahkan kejahatan sudah merambah pada dunia maya, sehingga memerlukan suatu kemampuan peralatan yang sebanding dalam melakukan deteksi terhadap kejahatan berdimensi baru tersebut.	a. Persentase pemenuhan kebutuhan Almatsus Polri sesuai standar spesifikasi/tipologi; b. Persentase pemenuhan kebutuhan Almatsus Polri.
8.	Terpenuhinya jumlah personel untuk mengisi sebaran pelayanan di tengah masyarakat.	a. ratio anggota Polri dan penduduk; b. persentase kecamatan yang sudah memiliki Polsek; c. persentase Kelurahan / desa yang telah ditempatkan Bhabinkamtibmas.

Jakarta, Juli 2012

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

Drs. TIMUR PRADOPO
JENDERAL POLISI

Petunjuk.....

Petunjuk Pengisian:

1. header (a) diisi dengan Nama Kementerian/Lembaga:

Contoh:

“KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA”

2. header (b) diisi sesuai dengan tugas Kementerian/lembaga.

Contoh:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. Penegakan hukum; dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

3. header (c) diisi sesuai dengan fungsi Kementerian/lembaga.

Contoh:

- a. Memberikan kebijakan dalam rangka memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, mengakkan hukum serta perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri;
- b. Menyelenggarakan kegiatan Operasional Kepolisian dalam rangka pelaksanaan tugas Polri dalam bentuk kegiatan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta penyelenggaraan Operasi Kepolisian; dst.

4. header (d) diisi dengan Indikator Kinerja Utama dengan rincian kolom sebagai berikut:

- a. kolom (1) diisi dengan nomor Indikator.
- b. kolom (2) diisi dengan Sasaran Strategis Polri sesuai dengan Rencana Strategis Polri.

Contoh:

“Terpenuhinya hak – hak tersangka dan pelapor (korban) yang berlandaskan pada asas Praduga tak bersalah sehingga secara berkala menyajikan informasi kepada pelapor (korban) tentang perkembangan hasil penyidikan”.

c. kolom (3) diisi dengan uraian (Indikator Kinerja)

Contoh :

- 1) persentase penurunan tindak pidana yang ditangani sesuai dengan SOP (ketentuan yang berlaku);
- 2) persentase Pelayanan Polri Kepada Masyarakat melalui surat pemberitahuan perkembangan hasil penyidikan (SP2HP); dan
- 3) jumlah Operasi Intelijen yang telah ditindak lanjuti oleh instansi pemerintah lainya (user)



LAMPIRAN

B. Contoh Indikator Kinerja Utama Satker Mabes Polri

**MARKAS BESAR
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
BADAN PEMELIHARAAN DAN KEAMANAN**

1. Nama Unit Organisasi: **BADAN PEMELIHARAAN DAN KEAMANAN POLRI (a)**
2. Tugas : membina dan menyelenggarakan fungsi pemeliharaan keamanan yang mencakup upaya peningkatan kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat, guna mewujudkan keamanan dalam negeri; (b)
3. Fungsi : (c)
 - a. perumusan dan atau pengembangan sistem dan metode termasuk peraturan yang terkait dengan pemeliharaan keamanan;
 - b. pemantauan dan supervisi staf serta pemberian arahan guna menjamin terlaksananya fungsi pemeliharaan keamanan;
 - c. pemberian dukungan operasional terpadu terhadap pelaksanaan tugas kewilayahan;
 - d. pelaksanaan kerja sama baik dalam bentuk pelatihan maupun kegiatan yang berkaitan dengan lingkup tugas Baharkam;
 - e. penyiapan Kebijakan dan Rencana Strategis yang meliputi manajemen kegiatan dan manajemen latihan operasi kepolisian baik Satker yang berada di dalam maupun di luar lingkungan Baharkam;
 - f. perencanaan kebutuhan materiil, logistik dan anggaran, pembinaan dan perawatan personel di dalam lingkungan Baharkam;
 - g. pengumpulan, pengolahan dan penyajian data yang berkaitan dengan sumber daya dan hasil kegiatan satuan fungsi pelaksana pemeliharaan keamanan;
 - h. pengkoordinasian dan pengendalian penyelenggaraan pembinaan fungsi kepolisian di bidang pemeliharaan keamanan meliputi; Pembinaan Masyarakat; Sabhara; Pamobvit; Polair; Poludara; dan Satwa.
 - i. pembinaan kegiatan bidang pemeliharaan keamanan yang bersifat terpusat dan lintas daerah yang meliputi pengamanan khusus, kepolisian perairan dan kepolisian udara;

j. penyiapan....

- j. penyiapan kekuatan dari segenap unsur polisi berseragam dalam bentuk satuan tugas khusus untuk kepentingan kegiatan kontinjensi kepolisian.

4. Indikator Kinerja Utama: (d)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KET
1	2	3	4
1.	Tersebarnya pelayanan Polri kepada masyarakat dengan memperkuat Polsek, sebagai ujung tombak pelayanan keamanan dan Polres sebagai Kesatuan Operasional Dasar terutama dalam hal perlindungan dan pengayoman.	a. Persentase penurunan pelanggaran lalu lintas; b. Persentase penurunan titik rawan kemacetan lintas; c. Frekuensi pelaksanaan Patroli secara bersinergi dan berkesinambungan selama 24 jam; d. Persentase kejadian yang ditangani sesuai dengan standart pelayanan Quick Respons; e. Jumlah pengaturan, penjagaan dan pengawalan yang dilakukan sesuai dengan SOP; f. Jumlah pelaksanaan pengamanan terhadap objek vital / khusus, VVIP dan VIP serta pariwisata dan penyelenggaraan kegiatan yang bersifat nasional maupun internasional; g. Jumlah operasional unsur polisi udara Mabes dan di kewilayahan.	
2.	Tergelarnya pengamanan wilayah perbatasan dan pulau - pulau terluar berpenghuni dan berpenduduk (khususnya Selat Malaka).	Persentase wilayah perbatasan darat ,perairan, dan pulau -pulau terluar berpenghuni yang diberikan penjagaan, pengawalan dan patroli.	
3.	Terwujudnya komunitas samapta di desa dan kawasan sebagai bentuk peran serta aktif dalam rangka menjaga keamanan.	Jumlah desa yang berperan aktif dalam menjaga keamanan.	

Jakarta, Juli 2012

KEPALA BADAN PEMELIHARA KEAMANAN

Drs. IMAM SUJARWO
KOMISARIS JENDERAL POLISI

Petunjuk.....

Petunjuk Pengisian:

1. header (a) diisi dengan Nama Unit Organisasi:

Contoh:

“BADAN PEMELIHARA KEAMANAN POLRI”

2. header (b) diisi sesuai dengan tugas unit Organisasi setingkat eselon I.

Contoh:

“membina dan menyelenggarakan fungsi pemeliharaan keamanan yang mencakup upaya peningkatan kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat, guna mewujudkan keamanan dalam negeri”.

3. header (c) diisi sesuai dengan fungsi unit Organisasi setingkat eselon I.

Contoh:

- a. perumusan dan atau pengembangan sistem dan metode termasuk peraturan yang terkait dengan pemeliharaan keamanan;
- b. pemantauan dan supervisi staf serta pemberian arahan guna menjamin terlaksananya fungsi pemeliharaan keamanan;
- c. pemberian dukungan operasional terpadu terhadap pelaksanaan tugas kewilayahan;
- d. pelaksanaan kerja sama baik dalam bentuk pelatihan maupun kegiatan yang berkaitan dengan lingkup tugas Baharkam;
- e. perencanaan kebutuhan materil, logistik dan anggaran, pembinaan dan perawatan personel di dalam lingkungan Baharkam; dst..

4. header (d) diisi dengan Indikator Kinerja Utama dengan rincian kolom sebagai berikut:

- a. kolom (1) diisi dengan nomor Indikator.
- b. kolom (2) diisi dengan Sasaran Strategis Baharkam (Unit Organisasi) sesuai dengan Rencana Strategis Baharkam (Unit Organisasi).

Contoh:

“Tersebarnya pelayanan Polri kepada masyarakat dengan memperkuat Polsek, sebagai ujung tombak pelayanan keamanan dan Polres sebagai Kesatuan Operasional Dasar terutama dalam hal perlindungan dan pengayoman”.

c. kolom (3) diisi dengan Indikator Kinerja:

Contoh :

- 1) persentase penurunan pelanggaran lalu lintas;
- 2) persentase penurunan titik rawan kemacetan lintas;
- 3) frekuensi pelaksanaan Patroli secara bersinergi dan berkesinambungan selama 24 jam;
- 4) persentase kejadian yang ditangani sesuai dengan standar pelayanan Quick Respons;
- 5) jumlah pengaturan, penjagaan dan pengawalan yang dilakukan sesuai dengan SOP;
- 6) jumlah pelaksanaan pengamanan terhadap objek vital khusus, VVIP dan VIP serta pariwisata dan penyelenggaraan kegiatan yang bersifat nasional maupun internasional;
- 7) jumlah operasional unsur Polisi Udara Mabes Polri dan di kewilayahan.

LAMPIRAN

C. Contoh Indikator Kinerja Utama Polda

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DAERAH JAWA BARAT

1. Nama Unit Organisasi : **KEPOLISIAN DAERAH JAWA BARAT**
2. Tugas:
 - a. membina dan menyelenggarakan fungsi pemeliharaan keamanan yang mencakup upaya peningkatan kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat, guna mewujudkan keamanan dalam negeri; dan
 - b. melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Fungsi:
 - a. pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri, dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pelaksanaan intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian dan intelijen teknologi, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas, maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional Polda dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri;
 - a. penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi, laboratorium forensik lapangan, pembinaan dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), serta pengawasan proses penyidikan;
 - b. pelaksanaan sabhara kepolisian, yang meliputi kegiatan patroli mencakup pengaturan, penjagaan, pengawalan, pengamanan kegiatan masyarakat, dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa, serta pengamanan objek khusus yang meliputi *Very Very Important Person (VVIP)*, *Very Important Person (VIP)*, tempat pariwisata, dan objek vital khusus lainnya;
 - c. pelaksanaan lalu lintas kepolisian, yang meliputi kegiatan Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli (Turjawali) lalu lintas termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas, serta

- Registrasi dan Identifikasi (Regident) pengemudi dan kendaraan bermotor, dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan Keamanan, Keselamatan, Ketertiban, dan Kelancaran Lalu Lintas (Kamseltibcarlantas);
- d. pelaksanaan kepolisian perairan, yang meliputi kegiatan patroli termasuk penanganan pertama tindak pidana, pencarian dan penyelamatan kecelakaan/*Search and Rescue* (SAR) di wilayah perairan, pembinaan masyarakat pantai atau perairan dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan;
 - e. pembinaan masyarakat, yang meliputi Perpolisian Masyarakat (Polmas), pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum, tumbuh kembangnya peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan dan ketertiban, terjalinnya hubungan Polri dengan masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian, serta pembinaan teknis dan pengawasan kepolisian khusus termasuk satuan pengamanan; dan
 - f. pelaksanaan fungsi-fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Indikator Kinerja Utama:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KET
1	2	3	4
1.	Terwujudnya peningkatan pengungkapan dan penyelesaian tindak pidana yang terjadi di wilayah Polda Jawa Barat	a. Persentase Penyelesaian Tindak Pidana Konvensional; b. Persentase penyelesaian tindak pidana transnasional.	

Bandung, Juli 2012

KEPALA KEPOLISIAN DAERAH JAWA BARAT

Drs. PUTUT EKO BAYU SENO
INSPEKTUR JENDERAL POLISI

Petunjuk.....

Petunjuk Pengisian:

1. header (a) diisi dengan Nama Unit Organisasi:

Contoh:

“KEPOLISIAN DAERAH JAWA BARAT”

2. header (b) diisi sesuai dengan tugas unit Organisasi setingkat eselon I dan eselon II.

Contoh:

“ Membina dan menyelenggarakan fungsi pemeliharaan keamanan yang mencakup upaya peningkatan kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat, guna mewujudkan keamanan dalam negeri melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

3. header (c) diisi sesuai dengan fungsi unit Organisasi setingkat eselon I dan eselon II.

Contoh:

- a. pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri, dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. pelaksanaan intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian dan intelijen teknologi, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas, maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional Polda dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri;
- c. penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi, laboratorium forensik lapangan, pembinaan dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), serta pengawasan proses penyidikan;

4. header (d) diisi dengan Indikator Kinerja Utama dengan rincian kolom sebagai berikut:

- a. kolom (1) diisi dengan nomor Indikator.

b. kolom....

- b. kolom (2) diisi dengan Sasaran Strategis Polda (Unit Organisasi) sesuai dengan Rencana Strategis Polda (Unit Organisasi).

Contoh:

"Terwujudnya peningkatan pengungkapan dan penyelesaian tindak pidana yang terjadi di wilayah Polda Jawa Barat".

- c. kolom (3) diisi dengan Indikator Kinerja:

Contoh :

- a. persentase penyelesaian Tindak Pidana Konvensional;
- b. persentase penyelesaian tindak pidana transnasional.

Catatan:

Untuk Indikator Kinerja Utama Satker tingkat Polda agar disesuaikan dengan Sasaran Strategi yang dihadapi sesuai dengan Tupoksi.

LAMPIRAN

D. Contoh Indikator Kinerja Utama Satker Kewilayahan

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH JAWA BARAT
RESOR CIAMIS

1. Nama Unit Organisasi : **POLRES CIAMIS** (a)
2. Tugas: menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (b)
3. Fungsi: (c)
 - a. pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*);
 - c. penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS);
 - d. pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalinnya hubungan antara Polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus;
 - e. pelaksanaan fungsi Sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat

dan pemerintah.....

dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (Tipiring), pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan *Very Important Person (VIP)*;

- f. pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas;
- g. pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, meliputi kegiatan patroli perairan, penanganan pertama terhadap tindak pidana perairan, pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat perairan dalam rangka pencegahan kejahatan, dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan; dan
- h. pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Indikator Kinerja Utama: (d)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KET
1	2	3	4
1.	Terwujudnya penyelidikan dan pengamanan serta penggalangan dengan terdeteksinya setiap kegiatan masyarakat berupa informasi yang akurat dan tepat waktu dalam rangka pencegahan secara dini tentang Kamtibmas dan mengungkap pelaku kriminalitas.	<ol style="list-style-type: none"> a. Jumlah masyarakat yang dijadikan jaringan informasi bidang Ipoleksosbudhankam; b. Jumlah deteksi kegiatan Masyarakat; c. Persentase Jaringan informasi yang dibentuk. 	

Ciamis, Juli 2012

KEPALA KEPOLISIAN RESOR CIAMIS

ROY ADHI CHANDRA
AKBP NRP 73070556

Petunjuk.....

Petunjuk Pengisian:

1. header (a) diisi dengan Nama Unit Organisasi:

Contoh:

"POLRES CIAMIS"

2. header (b) diisi sesuai dengan tugas unit Organisasi setingkat eselon III.

Contoh:

" Membina dan Menyelenggarakan fungsi pemeliharaan keamanan yang mencakup upaya peningkatan kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat, guna mewujudkan keamanan dalam negeri Melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

3. header (c) diisi sesuai dengan fungsi unit Organisasi setingkat eselon III.

Contoh:

- a. pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*);

- c. penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS);

4. header (d) diisi dengan Indikator Kinerja Utama dengan rincian kolom sebagai berikut:

- a. kolom (1) diisi dengan nomor Indikator.

- b. kolom (2) diisi dengan Sasaran Strategis Polres (Unit Organisasi) sesuai dengan Rencana Strategis Polres (Unit Organisasi).

Contoh:

"Terwujudnya penyelidikan dan pengamanan serta penggalangan dengan terdeteksinya setiap kegiatan masyarakat berupa informasi yang akurat dan tepat waktu dalam rangka pencegahan secara dini tentang Kamtibmas dan mengungkap pelaku kriminalitas".

c. kolom (3) diisi dengan Indikator Kinerja:

Contoh :

- a. Jumlah masyarakat yang dijadikan jaringan informasi bidang Ipoleksosbudhankam;
- b. Jumlah deteksi kegiatan Masyarakat;
- c. Persentase Jaringan informasi yang dibentuk.

Catatan:

Untuk Indikator Kinerja Utama satker tingkat Polres/ta agar disesuaikan dengan Sasaran Strategi yang dihadapi sesuai dengan Tupoksi.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

2012

KEPALA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,



Drs. TIMUR PRADOPO
JENDERAL POLISI