



WALI KOTA BANJARMASIN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 53 TAHUN 2025
TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN KINERJA, PELAPORAN
KINERJA, DAN PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARMASIN,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan perbaikan tata Kelola pemerintahan sebagai upaya pemerintah daerah yang akuntabel dan transparan untuk mengatasi Permasalahan-permasalahan daerah yang efektif dan efisien agar memastikan kinerja pemerintah dapat dirasakan masyarakat;
 - b. bahwa dalam rangka mewujudkan komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia;
 - c. bahwa penilaian kinerja organisasi sejalan dengan mewujudkan kinerja yang prima dan perbaikan berkelanjutan pada Pemerintah Kota Banjarmasin;
 - d. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Penilaian Kinerja Organisasi di Pemerintah Kota Banjarmasin;
- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II Di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
 11. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 15. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 16. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1078);
20. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 40) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 63);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN WALI KOTA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA DAN PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Banjarmasin.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Banjarmasin.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
6. Kinerja Organisasi adalah gambaran tingkat pencapaian efektivitas organisasi untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.
7. Pelaporan Kinerja adalah proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data kinerja organisasi atau individu.
8. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator Kinerja.

9. Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasara organisasi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah dalam menyusun Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan PKO.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Wali Kota ini adalah:
 - a. meningkatkan akuntabilitas di setiap Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah;
 - b. transparansi tolok ukur kinerja di setiap Perangkat Daerah;
 - c. keseragaman dalam penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan PKO di setiap Perangkat Daerah.

BAB III PENETAPAN PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN KINERJA, PELAPORAN KINERJA DAN PKO

Pasal 3

Dengan Peraturan Wali Kota ini, Wali Kota menetapkan petunjuk teknis penyusunan:

- a. Perjanjian Kinerja;
- b. Pelaporan Kinerja; dan
- c. PKO.

Pasal 4

- (1) Petunjuk teknis penyusunan Perjanjian Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (2) Petunjuk teknis penyusunan Pelaporan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Petunjuk teknis penyusunan PKO sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf C, tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, maka Peraturan Wali Kota Banjarmasin Nomor 83 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja di Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin (Berita Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2018 Nomor 83), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

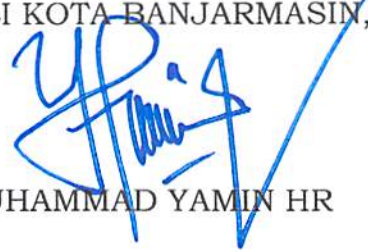
Pasal 6

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Banjarmasin.

Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 11 Agustus 2025

WALI KOTA BANJARMASIN,



MUHAMMAD YAMIN HR

Diundangkan di Banjarmasin
Pada tanggal 11 Agustus 2025

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN,



IKHSAN BUDIMAN

BERITA DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2025 NOMOR 53

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 53 TAHUN 2025
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN
KINERJA, PELAPORAN KINERJA, DAN
PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN KINERJA

A. Pengertian

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan Antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

B. Tujuan Penyusunan

1. Wali Kota Banjarmasin selaku pimpinan tertinggi di Kota Banjarmasin perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja. Untuk mencapai maksud tersebut, maka perlu diatur sedemikian rupa sehingga terdapat keseragaman isi dan bentuk dari Perjanjian Kinerja di Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin;
2. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
3. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
4. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, serta sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
5. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
6. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi Mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai sebagai wujud pertanggung jawaban;

7. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi penerima mandat untuk meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

C. Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi

1. Pihak yang menyusun Perjanjian Kinerja
 - a. Pemerintah Daerah
Pimpinan Tertinggi (Wali Kota):
Pemerintah Daerah menyusun Perjanjian Kinerja tingkat Pemerintah Daerah ditandatangani oleh Wali Kota.
 - b. Satuan Kerja Perangkat Daerah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin:
 - 1) Kepala Perangkat Daerah:
Perjanjian Kinerja di tingkat Perangkat Daerah Pemerintah Kota Banjarmasin disusun oleh Kepala Perangkat Daerah kemudian ditandatangani oleh Wali Kota dan Pimpinan Perangkat Daerah.
 - 2) Kepala Bagian/Bidang/Sekretaris atau Pejabat Administrator/Eselon III:
Perjanjian Kinerja Pejabat Administrator disusun oleh Pejabat Administrator yang bukan Kepala Perangkat Daerah, kemudian ditandatangani oleh Pejabat Administrator dan Kepala Perangkat Daerah.
 - 3) Lurah/Kepala UPT/Kepala Puskesmas/Kepala Sub Bagian/Sub Bidang/ Seksi atau Pejabat Pengawas/Eselon IV:
Perjanjian Kinerja disusun oleh Pejabat Pengawas/Eselon IV, kemudian ditandatangani oleh Pejabat Pengawas/Eselon IV dan atasan langsungnya.
 - 4) Pemangku Jabatan Pelaksana:
Perjanjian Kinerja Pelaksana disusun oleh Pelaksana, kemudian ditandatangani oleh Pelaksana dan atasan langsungnya (Pejabat Pengawas/Eselon IV).
 - c. Selain yang diatur di atas, Kepala Perangkat Daerah dapat memperluas praktek penyusunan Perjanjian Kinerja sesuai dengan kebijakan internal Perangkat Daerah.
2. Waktu Penyusunan
Perjanjian Kinerja harus disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat 1 (satu) bulan setelah dokumen anggaran disahkan.
3. Penggunaan Sasaran dan Indikator
 - a. Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah/Pejabat Pimpinan Tertinggi/Eselon II atau Camat menyajikan Sasaran dan Indikator Kinerja Utama yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang seharusnya;
 - b. Perjanjian Kinerja Kepala Bagian/Bidang/Sekretaris atau setara Eselon III yang bukan kepala Perangkat Daerah menyajikan Sasaran dan Indikator Kinerja yang menggambarkan hasil-hasil kinerja untuk mendukung hasil utama dari Pejabat di atasnya;
 - c. Perjanjian Kinerja Lurah/Kepala UPT/Kepala Puskesmas/Kepala Sub Bagian/Sub Bidang/Seksi atau Pejabat Pengawas/Eselon IV

menyajikan Sasaran dan Indikator Kinerja yang menggambarkan hasil-hasil pelaksanaan Kegiatan yang mendukung kinerja Pejabat di atasnya;

- d. Perjanjian Kinerja Jabatan Pelaksana menyajikan Sasaran dan Indikator Kinerja Individu sesuai dengan Uraian Jabatan hasil dari Analisis Jabatan sesuai penempatannya.
4. Penyusunan rencana aksi
Rencana aksi disusun berdasarkan aktivitas-aktivitas konkrit dalam mewujudkan sasaran kinerja pada Perjanjian Kinerja.

D. Revisi dan Perubahan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan, sub kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

E. Tata Cara Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi

1. Perjanjian Kinerja disusun melalui Aplikasi Kayuh Baimbai, ditandatangani berjenjang secara digital oleh pemangku jabatan dan diketahui oleh Atasan Langsung.
2. Rencana Aksi disusun melalui Aplikasi Kayuh Baimbai secara Triwulanan dan dengan melihat sumber daya yang tersedia serta melihat hasil evaluasi pada triwulan sebelumnya.

WALI KOTA BANJARMASIN,



MUHAMMAD YAMIN HR

LAMPIRAN II
PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 53 TAHUN 2025
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN
KINERJA, PELAPORAN KINERJA, DAN
PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PELAPORAN KINERJA

A. Pengertian

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

B. Tujuan Pelaporan Kinerja

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Format Laporan Kinerja

1. Laporan Kinerja Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah
Pada dasarnya laporan kinerja Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah disusun oleh setiap tingkatan organisasi yang menyusun perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang:
 - a. Uraian singkat organisasi;
 - b. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan;
 - c. Pengukuran kinerja;
 - d. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

(Adapun Outline Laporan Kinerja terdapat pada Form 1)

2. Laporan Kinerja Pejabat Administrator/Eselon III, Pejabat Pengawas/Eselon IV, dan Jabatan Pelaksana
Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan jabatan yang telah menyusun perjanjian kinerja dan rencana aksi. Laporan kinerja disajikan setiap triwulan dengan memuat informasi tentang:
 - a. Realisasi target Kinerja dan Keuangan berdasarkan Perjanjian Kinerja;
 - b. Rencana tindak lanjut atas keberhasilan/kegagalan target kinerja;
 - c. Penilaian dan tanggapan Pimpinan/atasan langsung;

- d. Lampiran berupa dokumen Perjanjian Kinerja yang dipertanggungjawabkan;
- e. Bukti dukung pelaksanaan rencana aksi.

Laporan Kinerja Triwulan disampaikan melalui Aplikasi Kayuh Baimbai paling lambat 1 (satu) bulan setelah masa Triwulan sebelumnya selesai.

D. Penyampaian Laporan Kinerja

Kepala Perangkat Daerah menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Wali Kota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Wali Kota menyusun Laporan Kinerja tahunan Pemerintah Kota berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani dan menyampaikannya kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

E. Pengumpulan Data Kinerja

Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas serta untuk memudahkan pengelolaan kinerja, maka data kinerja harus dikumpulkan dan dirangkum. Pengumpulan dan perangkuman harus memperhatikan indikator kinerja yang digunakan, frekuensi pengumpulan data, penanggungjawab, mekanisme perhitungan dan media yang digunakan.

OUTLINE
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

Outline Laporan Kinerja (LKj) di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin adalah sebagai berikut:

1. COVER / SAMPUL MUKA

2. KATA PENGANTAR

Berisi maksud dan tujuan penulisan LKj dan ucapan terima kasih/penghargaan kepada pihak-pihak yang memiliki kontribusi positif pada penulisan LKj dan pencapaian kinerja Perangkat Daerah dalam kurun waktu satu tahun terakhir.

3. DAFTAR ISI

Berisi komponen LKj serta halaman masing-masing komponen untuk mempermudah pembaca dalam mencari materi yang tertulis dalam LKj.

4. EXECUTIVE SUMMARY (IKHTISAR EKSEKUTIF)

Ikhtisar eksekutif adalah intisari dari sebuah objek tulisan yang dirangkum dan berbentuk ringkasan. Ikhtisar dapat langsung mengemukakan inti atau pokok masalah dan problematika pemecahannya.

5. BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Contoh Sub Bab dalam BAB I (Pendahuluan) LKj Perangkat Daerah:

A. Latar Belakang

Memaparkan mengenai alasan perlunya keberadaan masing-masing Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, serta manfaat Perangkat Daerah bagi masyarakat, Pemerintah Kota Banjarmasin serta Negara Kesatuan Republik Indonesia.

B. Gambaran Umum Organisasi

- 1) Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi
- 2) Struktur Organisasi
- 3) Sumberdaya Manusia
- 4) Sarana dan Prasarana

C. Permasalahan Utama

Penjelasan tentang permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

D. Sistematika Penulisan LKj

Berisi penjelasan singkat yang memberikan informasi mengenai isi bagian-bagian utama (Bab-bab) dalam LKj.

6. BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada bab ini disajikan gambaran singkat mengenai: Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja. Isi yang dipaparkan mencakup sasaran yang ingin diraih Perangkat Daerah dalam tahun yang bersangkutan serta bagaimana kaitannya dengan capaian visi dan misi Perangkat Daerah/Pemerintah Daerah

A. Rencana Strategis

Uraian singkat tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah, mulai dari visi, misi, tujuan, sasaran serta kebijakan dan program Perangkat Daerah.

B. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja

Berisi target-target penting yang sudah dijanjikan dan dijelaskan mengenai ada atau tidaknya perbedaan antara target kinerja pada Rencana Kinerja dengan Perjanjian Kinerja terutama menyangkut kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran sesuai dengan program pada tahun tersebut, serta indikator keberhasilan pencapaiannya, termasuk Indikator Kinerja Utama masing-masing Perangkat Daerah dan Indikator Kinerja tiap-tiap Program/kegiatan.

7. BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

- 1) Capaian Kinerja Perangkat Daerah yang mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kota Banjarmasin.
- 2) Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:
 - a) Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 - b) Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir (dengan menyertakan grafik trend realisasi selama 5 tahun);
 - c) Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (terdapat tabel perbandingan realisasi dengan target akhir RPJMD bagi laporan kinerja pemerintah kota, Renstra bagi laporan kinerja Perangkat Daerah);
 - d) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan Kabupaten/Kota sekitar, Provinsi, hingga standar nasional (jika ada, bisa dengan trend grafik perbandingan);
 - e) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan (upaya yang telah dilakukan);
 - f) Penjelasan keterkaitan capaian kinerja Jabatan Kepala Bagian/Bidang/Sekretaris atau setara Eselon III yang bukan kepala Perangkat Daerah dengan sasaran Perangkat Daerah;
 - g) Penjelasan ketercapaian capaian kinerja Pejabat setara Eselon IV dengan sasaran atasan yang setara Eselon III (apabila tidak ada jabatan Eselon IV di Perangkat Daerah maka penjelasan output dan operasional disajikan pada poin f);
 - h) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya);
 - i) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pencapaian kinerja.

B. Akuntabilitas Keuangan

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja. Akuntabilitas keuangan dipaparkan pada akhir bab ini dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran dikaitkan dengan pencapaian sasaran Perangkat Daerah.

1) Target dan Realisasi Anggaran

Berisi target dan realisasi anggaran, serta alasan yang menjelaskan realisasi pendapatan sesuai/tidak memenuhi target.

2) Alokasi Anggaran Dan Realisasi Belanja

Berisi alokasi anggaran dan realisasi belanja, serta alasan yang menjelaskan mengapa jumlah realisasi belanja sesuai/tidak sesuai dengan alokasi anggaran.

3) Efisiensi Sumber Daya

Berisi perhitungan efisiensi anggaran program dan kegiatan, serta alasan yang menjelaskan mengapa terjadi efisiensi/tidak efisien. (Form 2)

4) Sisa Lebih Penghitungan Anggaran

Berisi jumlah sisa lebih penghitungan anggaran yang dikembalikan ke kas daerah, alasan terjadinya sisa, serta kemungkinan penggunaan sisa tersebut.

8. BAB IV. PENUTUP

Mengemukakan simpulan secara umum tentang keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan kendala utama yang berkaitan dengan kinerja Perangkat Daerah serta langkah-langkah antisipatif yang mungkin diambil untuk mengatasi masalah yang berpotensi timbul pada masa yang akan datang.

9. LAMPIRAN-LAMPIRAN

Berisi lampiran Lembar Perjanjian Kinerja, Lampiran Pengukuran Kinerja, Lampiran Laporan Kinerja Pegawai, dan lampiran lain yang perlu dan terkait.

Form 2

Rumus untuk mencari persentase dalam pengukuran kinerja :

1. Untuk mengukur semakin tinggi realisasi, menunjukkan pencapaian kinerja semakin baik, maka digunakan rumus :

$$\begin{array}{l} \text{Persentase} \\ \text{Tingkat} \\ \text{Capaian} \end{array} : \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Untuk mengukur semakin tinggi realisasi, menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus :

$$\begin{array}{l} \text{Persentase} \\ \text{Tingkat} \\ \text{Capaian} \end{array} : \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan dengan pengukuran aspek realisasi anggaran (biaya) sesuai dengan program dan kegiatan per sasaran strategis, dengan rumus sebagai berikut :

1. Dalam hal kegiatan tidak dilakukan maka realisasi anggaran (biaya) (nol) :

$$\begin{array}{l} \text{Nilai capaian untuk kegiatan yang tidak dilakukan:} \\ = \frac{1,76 \times \text{target biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)} \times n \times 100}{\text{Target Biaya (TB)}} \end{array}$$

2. Untuk aspek anggaran (biaya) tingkat efisiensi yang dapat di toleransikan $\leq 24\%$:

$$\begin{array}{l} \text{Nilai capaian (tingkat efisiensi 24%):} \\ = \frac{1,76 \times \text{target biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)} \times 100}{\text{Target Biaya (TB)}} \end{array}$$

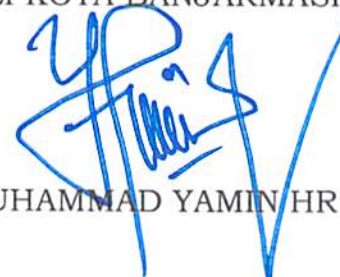
3. Untuk aspek anggaran (biaya) tingkat efisiensi $\geq 24\%$:

$$\begin{array}{l} \text{Nilai capaian (tingkat efisiensi 24%):} \\ = \frac{76 - \{(\text{Target Biaya (TB)} - \text{Realisasi Biaya (RB)} \times 100) - 100\}}{\text{Target Biaya}} \end{array}$$

4. Untuk menghitung presentase tingkat efisiensi biaya dari target anggaran (Biaya) sebagaimana di maksud pada angka 2 dan 3, perhitungannya harus menggunakan rumus:

$$\begin{array}{l} \text{Persentase efisiensi biaya :} \\ = \frac{100 - \text{realisasi biaya (RB)} \times 100\%}{\text{Target Biaya}} \end{array}$$

WALI KOTA BANJARMASIN,



MUHAMMAD YAMIN HR

LAMPIRAN III
PERATURAN WALI KOTA BANJARMASIN
NOMOR 53 TAHUN 2025
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PERJANJIAN
KINERJA, PELAPORAN KINERJA, DAN
PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI
PEMERINTAH KOTA BANJARMASIN

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN PENILAIAN KINERJA ORGANISASI

A. Pengertian

Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. PKO dilakukan setiap tahun paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

PKO dilakukan terhadap Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga, Pemerintah Daerah dan Unit Organisasi. Adapun PKO terhadap Entitas Akuntabilitas Pemerintah Daerah dilakukan oleh Kementerian, sedangkan Adapun PKO terhadap Entitas Akuntabilitas Unit Organisasi dilakukan secara berjenjang oleh Tim PKO. Dalam hal diperlukan PKO terhadap Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi dapat dilakukan secara periodik.

Laporan Hasil PKO menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi implementasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah entitas akuntabilitas kinerja (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah).

B. Komponen PKO

PKO pada setiap tingkatan entitas akuntabilitas kinerja dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu capaian perjanjian kinerja dan nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Capaian Perjanjian Kinerja

Capaian perjanjian kinerja merupakan hasil pengukuran terhadap kinerja Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga, Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah, dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi setiap tahunnya yang dituangkan dalam laporan kinerja.

2. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah merupakan hasil evaluasi yang diterbitkan oleh Kementerian setiap tahunnya kepada seluruh Instansi Pemerintah. Sementara hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada Entitas Akuntabilitas Kinerja dalam Kementerian/Lembaga dan Entitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah diterbitkan oleh inspektorat/unit kerja yang ditunjuk sebagai evaluator internal Instansi Pemerintah. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berupa nilai dan kategori/predikat sebagai berikut:

Tabel 1
 Nilai dan Kategori Predikat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi
 Pemerintah

Nilai	Kategori/Predikat
>90-100	AA/Sangat Memuaskan
>80-90	A/Memuaskan
>70-80	BB/Sangat Baik
>60-70	B/Baik
>50-60	CC/Cukup (Memadai)
>30-50	C/Kurang
>0-30	D/Sangat Kurang

C. Penghitungan PKO

Penghitungan PKO sebagaimana tertuang dalam matriks berikut :

Tabel 2
 Matriks PKO

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK (1)	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP (2)	Nilai Akhir Capaian PK (3) (1) X (100% - (2))
	Total Capaian PK (4)							
	Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK (5)							
	Predikat PKO (6)							

1. Normalisasi capaian perjanjian kinerja

Dengan memperhatikan prinsip PKO terkait dengan prinsip berorientasi hasil serta mempertimbangkan koreksi terhadap anomali capaian kinerja instansi dan unit/satuan kerja, maka dipandang perlu untuk melakukan normalisasi capaian perjanjian kinerja sebagaimana ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika capaian kinerja setiap indikator >110% maka akan dinormalisasi menjadi 110%; dan
- b) Jika capaian kinerja setiap indikator ≤110% maka tidak dilakukan normalisasi.

2. Koreksi normalisasi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah

Setelah normalisasi capaian perjanjian kinerja dilakukan terhadap masing-masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang bersumber dari hasil evaluasi oleh KemenpanRB untuk

Kementerian/ Lembaga/Pemerintah Daerah, maupun hasil evaluasi dari Inspektorat untuk Perangkat Daerah.

Predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah menjadi faktor koreksi besaran capaian perjanjian kinerja yang disampaikan melalui laporan kinerja. Semakin tinggi predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan bahwa manajemen kinerja organisasi semakin baik, sehingga semakin tinggi pula capaian perjanjian kinerja yang diakui. Sebaliknya, semakin rendah predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah semakin rendah pula capaian perjanjian kinerja yang diakui sebagaimana yang tertera pada gambar berikut:

Tabel 3
Koreksi Capaian Kinerja berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

PREDIKAT AKIP	KOREKSI CAPAIAN PK SETELAH NORMALISASI
AA	0%
A	
BB	10%
B	15%
CC	20%
C	30%
D	

3. Nilai akhir Capaian Perjanjian Kinerja

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian perjanjian kinerja yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian perjanjian kinerja (langkah-1) dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (langkah-2).

4. Total Capaian Perjanjian Kinerja

Total capaian perjanjian kinerja merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK (langkah-3) pada setiap indikator kinerja.

5. Nilai Kinerja Organisasi

Nilai kinerja organisasi merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja (langkah-4) dibagi dengan jumlah indikator kinerja.

6. Predikat PKO

Hasil NKO dikelompokkan menjadi 5 (lima) predikat, yaitu 1) Sangat Kurang; 2) Kurang; 3) Butuh Perbaikan; 4) Baik; dan 5) Istimewa dengan rincian sesuai gambar berikut:






Tabel 4
Predikat PKO

NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO)	PREDIKAT PKO
$X > 100\%$	ISTIMEWA
$80\% < X \leq 100\%$	BAIK
$60\% < X \leq 80\%$	BUTUH PERBAIKAN
$20\% < X \leq 60\%$	KURANG
$0\% \leq X \leq 20\%$	SANGAT KURANG

Penentuan predikat PKO Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi juga dapat mempertimbangkan ekspektasi pimpinan 1 (satu) level di atas Entitas Akuntabilitas Kinerja yang dinilai.

Selanjutnya, setiap predikat PKO memiliki makna yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi. Terjemahan pada setiap predikat adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Interpretasi Predikat PKO

Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/ target.
	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

D. Prinsip Penilaian Kinerja Organisasi

Dalam melaksanakan PKO, setiap Instansi Pemerintah perlu memperhatikan prinsip pelaksanaan untuk memastikan hasil penilaian *reliable* dan dapat diandalkan. Adapun prinsip yang dimaksud antara lain:

1. Berorientasi hasil, menggambarkan kondisi terkait tingkatan nilai kinerja organisasi;
2. Berkelanjutan, pelaksanaan penilaian kinerja didukung dengan pengumpulan data yang berlangsung secara terus menerus sepanjang tahun;
3. Objektif, pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan dapat diukur dan dilakukan pengujian oleh pihak lain untuk memastikan kebenaran hasil penilaian;
4. Adil, penilaian dilakukan berdasarkan ukuran kinerja atau standar yang telah ditetapkan dan sasaran yang jelas;
5. Transparan, penilaian kinerja menggunakan parameter pengukuran dan sumber data yang jelas serta dilakukan secara terbuka;
6. Akuntabel, pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan kriteria dan prosedur yang jelas; dan
7. Periodik, penilaian kinerja dilakukan secara berkesinambungan dalam kurun waktu yang tetap.

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah terakhir yang dikeluarkan oleh kementerian PANRB, Predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Kota Banjarmasin adalah “BB”. Penghitungan PKO Pemerintah Kota Banjarmasin adalah sebagai berikut:

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi Capaian PK Berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
1.	Menurunnya Penduduk Miskin Perkotaan	Angka Kemiskinan	4,32	4,58	93,98%	93,98%	10%	84,58%
2.	Meningkatnya Aksesibilitas dan Kualitas Pelayanan Pendidikan Dasar dan Kesehatan	Angka Rata-rata Lama Sekolah	9,99-10,01	10,35	103,60%	103,60%	10%	93,24%
		Angka Harapan Lama Sekolah	13,96-13,99	14,01	100,36%	100,36%	10%	90,32%
		Angka Harapan Hidup	71,4-71,55 (Tahun)	72,1	100,98%	100,98%	10%	90,88%
		Angka Stunting	14%	26,5%	10,71%	10,71%	10%	9,64%
3.	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Opini BPK	WTP	WTP	100%	100%	10%	90%
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	77,00 (BB)	70,70 (BB)	91,82%	91,82%	10%	82,64%
		Indeks Profesionalitas ASN	70 (Rendah)	74,32	106,17%	106,17%	10%	95,55%
4.	Optimalnya Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	88,00 (Sangat Baik)	88,73 (Sangat Baik)	100,83%	100,83%	10%	90,75%
		Indeks Smart City	3,00	3,57	119%	110%	10%	99%
		Indeks SPBE	3,40 (Baik)	4,06	123,03%	110%	10%	99%
Total Capaian PK								2.061%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-Rata Capaian PK								85,87%
Predikat PKO								BAIK

WALI KOTA BANJARMASIN,

MUHAMMAD YAMIN HR