

**REVIU PENETAPAN  
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
TAHUN 2020**



***PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN***  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin**

*Tahun 2020*

# BAB I PENDAHULUAN

## A.Latar Belakang

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. Pernerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kepentingan 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 penting untuk mencapai kinerja tertentu berupa baik output maupun outcome. *Money follows function*, bukan sebaliknya, karena itu prinsip dasar manajemen berbasis kinerja adalah *no performance, no money*.

Sehubungan dengan itu maka sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dibangun dalam rangka upaya mewujudkan *good governance* dan sekaligus *result oriented government*, perlu terus dikembangkan dan informasi kerjanya diintegrasikan ke dalam system penganggaran dan pelaporan sesuai dengan amanat UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No.1

Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara serta berbagai peraturan perundangan di bawahnya. Dengan demikian, kedepan anggaran negara baik pusat maupun daerah menjadi anggaran berbasis kinerja, yaitu anggaran yang dihitung dan disusun berdasarkan perencanaan kinerja, atau dihitung dan disusun berdasarkan kebutuhan untuk menghasilkan output dan outcome yang diinginkan masyarakat. Dengan anggaran berbasis kinerja ini akan dapat dilakukan penelusuran alokasi anggaran ke kinerja yang direncanakan, dan pada setiap akhir tahun anggaran juga dapat dilakukan penelusuran realisasi anggaran dengan capaian kerjanya. Hal ini akan memudahkan evaluasi untuk mengetahui cost efficiency dan cost effectiveness anggaran instansi bersangkutan, 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 1091 M.PAN 151 2007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara 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) instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan Eselon pada unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*). Indikator Kinerja

Utama (1KU) pada tingkat **Pemkab/Pemkot** sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. IKU pada tingkat Eselon II adalah indikator hasil (*outcome*) yang setingkat lebih tinggi dari indikator hasil (*outcome*) pada tingkat Eselon III, sedangkan IKU pada tingkat Eselon IV sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*).

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

Perlunya ditetapkan indikator-indikator kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi instansi 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 & efisien.

Hal ini dapat dimulai dari pentingnya kita mengukur dan mengetahui kinerja dan hasil, jika tidak bisa menjelaskan maka kita tidak bisa mengetahui **kinerja** dan hasil kita sendiri. Jika kita tidak dapat mengukur apakah kegiatan dan program kita berhasil atau kinerja kita bagus, maka kita tidak memahami kegiatan atau program kita sendiri. Jika kita tidak paham/mengerti, maka kita tidak bisa mengendalikannya. Jika kita tidak bisa mengendalikannya, maka kita tidak bisa memperbaikinya. Lebih lanjut ,jika kita tidak dapat

mendemonstrasikan hasil dan kinerja kita, kita tidak dapat berkomunikasi dengan para stakeholders kita secara baik, kita tidak dapat menjelaskan nilai yang dapat diciptakan dari uang rakyat yang dibelanjakan.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin sebagai salah satu perangkat kerja Pemerintah Kabupaten Tapin juga berupaya untuk menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) seperti dimaksud tersebut.

## **B. Maksud dan Tujuan**

### **1. Maksud**

Indikator Kinerja Utama dimaksudkan sebagai ukuran yang dapat menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran atau kegiatan. Selain itu pula IKU berfungsi sebagai alat ukur yang dapat menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan telah berhasil di capai atau tidak.

### **2. Tujuan**

Dengan tersusunnya Indikator Kinerja Utama, diharapkan akan diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari Pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Begitu pula perlunya ditetapkan indikator-indikator kinerja adalah agar terdapat proses yang wajar yang digunakan baik oleh para pelaksana dan pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi instansi agar mencapai hasil atau berkinerja tinggi.

### **C.Landasan Hukum**

Landasan Hukum Penyusunan Indikator Kinerja Utama adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembar Negara Republik Indonesia tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
2. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang

Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

8. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tapin.

## **BAB II**

### **INDIKATOR KINERJA UTAMA**

#### **A. Pengertian Indikator Kinerja**

Kebiasaan selama ini, kita menganggap sudah berkinerja apabila telah menghabiskan dana yang disediakan, melaksanakan kegiatan dan menghasilkan produk. Namun sesungguhnya pengertian berkinerja yang dimaksud, yaitu perkembangan manajemen sector publik saat ini adalah adanya tuntutan kepada penyelenggaran Negara untuk mempertanggung-jawabkan pengelolaan keuangan untuk sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat. Manfaat kepada masyarakat inilah yang disebut outcome, dan outcome seperti ini yang disebut sebagai kinerja.

Indikator kinerja mengandung dua pengertian, 'indikator' dan 'kinerja'. Indikator adalah variable yang rnebantuu kita dalam mengukur perubahan- perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (WHO,1981), Kinerja adalah unjuk kerja dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diwujudkan dalam melakukan suatu kegiatan atau program atau rnencapai tujuan dan sasaran tertentu. Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan sudah tercapai.



Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (ex-ante), tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (ex-post). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja 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 ketidak berhasilan) kebijakan/ program/ kegiatan dan pada akhirnya sulit juga untuk menilai kinerja instansi 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". Instansi pemerintah belum disebut berkinerja sebelum dapat menunjukkan keberhasilan pencapaian outcome-nya. Namun demikian, outcome mungkin baru bias dicapai setelah beberapa tahun kemudian. Sehingga instansi pemerintah mungkin baru benar-benar bisa menunjukkan keberhasilan kinerjanya setelah beberapa tahun kemudian. Untuk hal seperti ini, instansi pemerintah harus mampu menunjukkan hubungan antara output-output dan aktivitas yang telah dikerjakan setiap tahunnya dengan kinerja yang baru akan diperoleh dimasa yang akan datang. Kapan kinerja tersebut dapat dicapai juga sudah harus direncanakan sejak awal. Apabila hal tersebut telah dipenuhi, instansi pemerintah tersebut telah dapat

menyatakan output dan kegiatan tahunannya sebagai kinerja sementara dalam rangka mencapai kinerja sesungguhnya beberapa tahun kemudian.

## **B. Pengertian Indikator Kinerja Utama**

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama apa yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan, atau untuk mewujudkan apa instansi pemerintah dibentuk, yang menjadi core areal business dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU (Key Performance Indicator) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Dengan demikian makna yang terkandung dalam indikator kinerja utama meliputi: Indikator kinerja adalah alat ukur atau media yang digunakan dalam mengukur kinerja. Sedangkan yang dimaksud dengan utama adalah unsur yang paling prioritas.

Syarat-syarat yang berlaku untuk semua indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Relevan; indikator kinerja harus berhubungan dengan apa yang diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan tentang pencapaian apa yang diukur.
2. Penting/ menjadi prioritas dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan, kemajuan, atau pencapaian (accomplishment);
3. Efektif dan layak; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang layak.

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

- a. Spesifik, jelas dan focus (Spesific)
- b. Dapat dikuantifikasi dan diukur secara obyektif (Measurable)
- c. Menggambarkan sesuatu yang diukur dan tersedia data mengenai target dan realisasinya (Achievable)
- d. Relevan, selaras dengan sasaran kegiatan yang diukur(Relevant)
- e. Dapat dicapai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Timebound)

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM**

A. Visi

"MASYARAKAT TAPIN SEHAT YANG MANDIRI"

B. Misi

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin melakukan beberapa misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan tata laksana kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau.
- c. Meningkatkan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
- d. Meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan
- e. Meningkatkan upaya pencegahan penyakit menular dan penyakit tidak menular.

C. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Kesehatan Kab. Tapin

Adapun tujuan dan sasaran jangka menengah yang akan dicapai untuk mewujudkan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin adalah:

1. Tujuan : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat

Sasaran:

- a. Meningkatnya kesehatan ibu dan anak serta status gizi masyarakat dan usia produktif
- b. Meningkatnya jumlah dan kualitas pelayanan kesehatan

- c. Peningkatan pencegahan dan pemberantasan penyakit

2. Tujuan : Meningkatkan Kualitas Kemandirian Kesehatan Masyarakat

Sasaran:

- a. Meningkatnya kemitraan pada lintas sektor dan pemberdayaan masyarakat.
- b. Meningkatnya kualitas lingkungan yang baik.
- c. Meningkatnya akses pelayanan kesehatan dasar.

D. Strategidan Kebijakan

Untuk mencapai sasaran-sasaran jangka menengah tersebut diatas, maka strategi dan kebijakan yang akan ditempuh oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin adalah sebagai berikut:

- a. Strategi Sasaran I: Pemenuhan kebutuhan administrasi, sarana dan prasarana perkantoran.

Kebijakan:

- 1. Meningkatkan efisiensi penggunaan BHP administrasi perkantoran
- 2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana perkantoran

- b. Strategi Sasaran II: Peningkatan kualitas pelaporan capaian kinerja dan keuangan

Kebijakan:

- 1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pada semua kegiatan.

- c. Strategi Sasaran III: Meningkatkan kesadaran masyarakat akan kesehatan ibu dan anak serta peningkatan status gizi masyarakat dan usia produktif.

Kebijakan:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kesehatan masyarakat.
2. Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas melalui PONEB
3. Peningkatan status gizi masyarakat

- d. Strategi Sasaran IV: Peningkatan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas

Kebijakan:

1. Menyediakan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dasar.
2. Melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terstandarisasi.

- e. Strategi Sasaran V: Penyediaan akses dan pembiayaan pelayanan kesehatan kesehatan bagi masyarakat.

Kebijakan :

1. Mengalokasikan pembiayaan kesehatan untuk seluruh masyarakat yang belum mempunyai jaminan kesehatan.

- f. Strategi Sasaran VI : Peningkatan peran serta masyarakat untuk menanggulangi masalah kesehatan

Kebijakan:

1. Meningkatkan peran serta masyarakat dan kemitraan swasta
2. Mengkampanyekan tentang kemandirian masyarakat untuk kesehatan

- g. Strategi Sasaran VII: Pengawasan kualitas lingkungan dan pemberdayaan masyarakat terhadap kepemilikan sarana sanitasi dasar yang bermutu.

Kebijakan :

2. Menjamin masyarakat mendapat akses sanitasi dasar yang memadai
3. Meningkatkan sarana sanitasi berbasis masyarakat.

- h. Strategi Sasaran VII: Pencegahan dan pemberantasan penyakit didukung sistem informasi kesehatan yang akurat.

Kebijakan :

1. Melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyakit dan pengobatan sesuai standar.
2. Pengembangan system kewaspadaan dini (SKD) untuk mendukung upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit.

## **BAB IV**

### **PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA**

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

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

Mengacu dari uraian diatas maka indikator kinerja utama Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin, disajikan pada matrik berikut ini



Tabel 4.1  
 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
 DINAS KESEHATAN KABUPATEN TAPIN TAHUN 2018 s.d 2023

1	Unit Organisasi/ SKPD	:	Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin
2	Tugas	:	Merencanakan, mengawasi, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan Dinas dalam menyelenggarakan kewenangan daerah di bidang kesehatan
3	Fungsi	:	a. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan b. Perencanaan program kesehatan c. Memfasilitasi pelaksanaan dan pengawasan program kesehatan d. Pembinaan dan monitoring data e. Pelaksanaan tugas- tugas lain
4	Indikator Kinerja Utama	:	

<b>KINERJA UTAMA (SASARAN STRATEGIS)</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>		<b>PENJELASAN (Cara Perhitungan Indikator )</b>	<b>PENANGGUNG JAWAB</b>	<b>SUMBER DATA</b>
Meningkatnya Kesehatan Ibu dan Anak Serta Status Gizi Balita	1.	Angka Kematian Ibu Per 100.000 KH	$\frac{\text{Jumlah Ibu Meninggal Karena Hamil, Bersalin dan Nifas}}{\text{Jumlah Kelahiran Hidup}} \times 100.000$	Kadinkes, Kabid Kesmas, Kasi Kesga	
	2.	Angka Kematian Bayi Per 1.000 KH	$\frac{\text{Jumlah Kematian Bayi (<1 Tahun)}}{\text{Jumlah Kelahiran Hidup}} \times 1000$	Kadinkes, Kabid Kesmas, Kasi Kesga	
	3.	Persentase Balita dengan Status Gizi Baik	$\frac{\text{Jumlah Balita yang di timbang di posyandu dengan status gizi baik}}{\text{Jumlah seluruh balita yang datang ke Posyandu}} \times 100$	Kadinkes, Kabid Kesmas, Kasi Kesga	
Meningkatnya Akses dan Kualitas Pelayanan Kesehatan	1.	Persentase Puskesmas yang terakreditasi	$\frac{\text{Jumlah Puskesmas yang terakreditasi}}{\text{Jumlah Puskesmas}} \times 100$	Kadinkes, Kabid Yan SDK, Kasi Pelayanan Kesehatan	
	2.	Rasio Tenaga Medis dengan Jumlah Penduduk	$\frac{\text{Jumlah Tenaga Medis}}{100.000 \text{ Jumlah Penduduk}} \times 100.000$	Kadinkes, Kabid Yan SDK, Kasi SDM	
	3.	Rasio Tenaga Paramedis dengan Jumlah Penduduk a. Bidan b. Perawat	$\frac{\text{Jumlah Bidan}}{100.000 \text{ Jumlah Penduduk}}$ $\frac{\text{Jumlah Perawat}}{100.000 \text{ Jumlah Penduduk}}$	Kadinkes, Kabid Yan SDK, Kasi SDM Kadinkes, Kabid Yan SDK, Kasi SDM	
Meningkatnya Kemandirian	1.	Persentase Rumah Tangga Ber PHBS	$\frac{\text{Jumlah Rumah Tangga ber PHBS}}{\text{Jumlah Rumah Tangga ber PHBS}} \times 100$	Kadinkes, Kabid KesMas, Kasi Promkes	

Masyarakat terhadap Kesehatan			Jumlah rumah tangga yang dipantau		
Meningkatnya Kualitas Lingkungan Yang Baik	1.	Prosentase Desa yang melaksanakan STBM	$\frac{\text{Jumlah Desa yang Melaksanakan STBM}}{\text{Jumlah Seluruh Desa/ Kelurahan}} \times 100$		Kadinkes, Kabid Kesmas, Kasi Kesjaor
	2.	Persentase desa/ kelurahan yang mencapai UCI	$\frac{\text{Jumlah desa/ kelurahan yang melaksanakan UCI (Desa/ kel yang cakupan bayi mendapat imunisasi dasar lengkap lebih dari 80\%)}}{\text{Jumlah Seluruh Desa/ Kelurahan}} \times 100$		Kadinkes, Kabid P2P, Kasi Imunisasi



