



PEMERINTAH KOTA DEPOK  
**INSPEKTORAT DAERAH**  
Alamat : Jalan Margonda Raya Nomor 54 Depok  
Telp : (021) 77205330, Fax. (021) 77216945  
[www.depok.go.id](http://www.depok.go.id)

Nomor : 700/183/LHE.SAKIP/Insp.2021  
Sifat : -  
Lampiran : -  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas  
Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial  
Kota Depok Tahun 2020

Depok, 25 Mei 2021  
Kepada  
Yth. Kepala Dinas Sosial Kota Depok  
di  
**DEPOK**

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Depok Nomor: 770/136-Insp tanggal 5 Maret 2021, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2020 dengan tujuan :
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
  - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
  - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Pencapaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2020, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Dokumen Rencana Strategis (Renstra), Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Dinas Sosial Kota Depok, memperoleh nilai sebesar **69,55** dengan kategori **B (Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan)**.
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2020, dengan rincian sebagai berikut :

## A. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja meliputi penilaian atas Dokumen Renstra Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2016-2021, Dokumen Rencana Kinerja Tahun 2020, dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 23,59 dari bobot 30 %.

1. Evaluasi atas Komponen Perencanaan Strategis dengan nilai sebesar 7,39 dari bobot 10 %.
  - a. Sub Komponen Pemenuhan Renstra nilai sebesar 1,89 dari bobot 2 %.

Renstra telah disusun dalam suatu dokumen perencanaan, telah memuat tujuan dan sasaran yang dilengkapi dengan indikator kinerja tujuan dan sasaran, serta target tahunannya. Renstra sebagian besar telah menyajikan IKU, dan telah dipublikasikan.
  - b. Sub Komponen Kualitas Renstra dengan nilai sebesar 3,75 dari bobot 5 %.

Tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra cukup berorientasi hasil dan indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang cukup baik, serta target kinerja telah ditetapkan dengan cukup baik. Sebagian besar program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan, cukup selaras dengan dokumen RPJMD, dan telah cukup menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
  - c. Implementasi Renstra dengan nilai sebesar 1,75 dari bobot 3 %.

Dokumen Renstra telah cukup dimanfaatkan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan dan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, serta dokumen Renstra telah cukup direviu, target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, telah terdapat dokumentasinya, namun belum tersusun jadwal monitoring kinerja.
2. Evaluasi atas Komponen Perencanaan Kinerja Tahunan dengan nilai 16,20 dari bobot 20 %.
  - a. Sub Komponen Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan dengan nilai sebesar 3,75 dari bobot 4 %.

Rencana Kinerja Tahunan dan dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2020 telah disusun dalam suatu dokumen perencanaan yang akan dilaksanakan, telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, serta strategi pencapaiannya dengan pelaksanaan program dan kegiatan berikut target tahunannya, dokumen RKT diusulkan sebelum mengajukan anggaran. Dokumen PK ditetapkan setelah anggaran ditetapkan dan sebagian besar telah menyajikan IKU, serta dokumen PK telah dipublikasikan.
  - b. Sub Komponen Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan dengan nilai sebesar 8,25 dari bobot 10 %.



Dinas Sosial Kota Depok telah menetapkan sasaran yang cukup berorientasi hasil dan indikator kinerja sasaran dan hasil program (*output*) telah memenuhi kriteria indikator yang cukup baik. Target kinerja telah ditetapkan dengan cukup baik, dan dokumen RKT/PK cukup selaras dengan dokumen RPJMD/Renstra, serta telah cukup menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan dalam kontrak kinerja/tugas fungsi. Kegiatan yang telah ditetapkan dalam RKT dan PK telah cukup menjadi cara untuk mencapai sasaran dan telah didukung dengan anggaran yang cukup memadai. Dinas Sosial Kota Depok telah menetapkan Rencana Aksi Triwulanan dan telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja dan telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.

- c. Sub Komponen Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan dengan nilai 4,20 dari bobot 6 %.

Dokumen RKT telah dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran dan dokumen PK sebagian besar telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV, namun target kinerja yang telah diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja, belum ada penerapan reward dan punishment, dan belum dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang berkinerja. Rencana aksi atas kinerja belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala, belum ada penerapan reward dan punishment, serta belum ada analisa atas deviasi yang terjadi dan alternatif solusinya. Rencana aksi atas kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, target kinerja dalam rencana aksi belum dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan.

## **B. Pengukuran Kinerja**

Hasil evaluasi atas Komponen Pengukuran Kinerja Dinas Sosial Kota Depok dengan nilai sebesar 15,94 dari bobot 25 %.

1. Sub Komponen Pemenuhan Pengukuran nilai sebesar 4,69 dari bobot 5 %.

Dinas Sosial Kota Depok telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah menyajikan ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya, mekanisme pengumpulan data kinerja cukup memadai, serta IKU telah dipublikasikan.

2. Sub Komponen Kualitas Pengukuran dengan nilai 8,44 dari bobot 12,5 %.

Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan telah memenuhi kriteria indikator yang baik, dan cukup untuk mengukur kinerjanya, serta selaras dengan IKU yang ditetapkan di tingkat Kota. Ukuran indikator kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik, dan selaras dengan indikator kinerja atasannya, sebagian besar ukuran (indikator) kinerja individu telah mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya, namun pengukuran kinerja belum

sepenuhnya dilakukan secara berjenjang. Pengumpulan data kinerja cukup dapat diandalkan, dan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi sudah dilakukan secara berkala (triwulanan), namun pengukuran kinerja belum sepenuhnya dikembangkan menggunakan teknologi informasi.

3. Evaluasi atas Implementasi Pengukuran dengan nilai 2,81 dari bobot 7,5 %.

Indikator Kinerja Utama telah cukup dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja. Target kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya, belum ada jadwal monitoring kinerja dan hasil monitoring kinerja dari setingkat Eselon IV ke atas belum menghasilkan rekomendasi yang harus ditindaklanjuti, agar target kinerja dapat tercapai. Hasil pengukuran kinerja eselon III dan IV belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*. Indikator Kinerja Utama telah direviu secara berkala, namun pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

### C. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Komponen Pelaporan Kinerja dengan nilai sebesar 11,51 dari bobot 15 %.

1. Sub Komponen Pemenuhan Pelaporan dengan nilai 3,00 dari bobot 3 %.

Dinas Sosial Kota Depok telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan telah menyampaikannya tepat waktu kepada Kepala Daerah. LKIP yang disusun telah menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU sebagai ukuran kinerja secara formal dan LKIP telah di *upload* kedalam *website*, baik di portal internal maupun yang terintegrasi dengan *website* Pemerintah Kota Depok.

2. Sub Komponen Penyajian Informasi Kinerja dengan nilai sebesar 5,81 dari bobot 7,50 %.

LKIP telah cukup menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi *outcome*, telah menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan disertai evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, telah cukup menyajikan perbandingan data kinerja, telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja, namun belum sepenuhnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya terhadap pencapaian IKU, serta secara keseluruhan informasi kinerja dalam LKIP cukup dapat diandalkan.

3. Sub Komponen Pemanfaatan Informasi Kinerja dengan nilai sebesar 2,70 dari bobot 4,50 %.

Informasi yang disajikan dalam LKIP telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, namun belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan organisasi, dan belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. Selain itu, informasi yang



disajikan dalam LKIP belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan dan penilaian kinerja.

#### **D. Evaluasi Internal**

Komponen Evaluasi Internal dievaluasi pada implementasi SAKIP Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2020 menunjukkan nilai sebesar 5,62 dari bobot 10 %.

1. Sub Komponen Pemenuhan Evaluasi dengan nilai sebesar 1,71 dari bobot 2 %.  
Dinas Sosial Kota Depok telah melakukan pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya dan telah melakukan evaluasi atas program. Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah cukup dilaksanakan dan hasil evaluasi telah cukup disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Sub Komponen Kualitas Evaluasi dengan nilai sebesar 2,78 dari bobot 5 %.  
Evaluasi program telah dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program, terdapat penjelasan permasalahan yang mempengaruhi pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran, telah menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan perencanaan, namun belum sepenuhnya menghasilkan rekomendasi untuk peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan. Pemantauan rencana aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan belum sepenuhnya memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan, serta hasil evaluasi belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan secara periodik.
3. Sub Komponen Pemanfaatan Evaluasi dengan nilai 1,13 dari bobot 3 %.  
Pemanfaatan hasil evaluasi program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang dan hasil evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah yang nyata, evaluasi rencana aksi belum menghasilkan rekomendasi/rencana tindak lanjut untuk mengatasi permasalahan/hambatan yang terjadi.

#### **E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Evaluasi atas Komponen Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi meliputi penilaian atas kinerja yang dilaporkan (*output dan outcome*). Pencapaian sasaran/kinerja organisasi terutama untuk kinerja output penting yang dilaporkan dari 4 (empat) sasaran strategis dan 8 (delapan) indikator kinerja yang ditetapkan melalui pelaksanaan 9 (sembilan) program dan 25 (dua puluh lima) kegiatan, menunjukkan capaian kinerja yang cukup baik, karena sebagian besar *output* penting dan *outcome* realisasi mendekati target yang ditetapkan. Hasil evaluasi atas capaian kinerja (*output maupun outcome*) dengan nilai 12,90 dari bobot 20%, karena target kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja sebagian besar dapat dicapai, capaian kinerja (*output maupun outcome*) sebagian besar lebih baik dari tahun sebelumnya, dan informasi kinerja yang disajikan cukup dapat diandalkan.

#### F. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu Yang Belum Ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil konfirmasi atas tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu kepada pihak Dinas Sosial Kota Depok, masih terdapat 2 (dua) rekomendasi yang belum ditindaklanjuti, yaitu :

- 1) Implementasi hasil monitoring rencana aksi atas kinerja belum sepenuhnya digunakan ke dalam penilaian *reward* dan *punishment*, serta belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
  - 2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang sampai dengan staf dan belum sepenuhnya menggunakan teknologi informasi, serta belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja.
5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Sosial Kota Depok, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :
- a. Mengimplementasikan hasil monitoring rencana aksi atas kinerja secara berkala ke dalam penilaian *reward* dan *punishment*, serta memanfaatkannya dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan, target kinerja dalam rencana aksi dijadikan dasar untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan, dan dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan.
  - b. Pengukuran kinerja dilakukan secara berjenjang sampai dengan individu staf dan menggunakan teknologi informasi, serta digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala (hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (*progress*) kinerja, menjadi dasar untuk mengambil tindakan (*action*) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan serta menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi pencapaian tujuan dan sasaran.
  - c. Pada saat menyusun Rencana Strategis (Renstra) periode Tahun 2021-2026 agar memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan perencanaan kinerja seperti berorientasi pada hasil (*result oriented*), menyempurnakan kualitas indikator kinerja, keterpaduan perencanaan, serta mekanisme kinerja secara berjenjang.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial Kota Depok Tahun 2020, untuk dijadikan bahan kebijakan lebih lanjut dan rekomendasi yang disampaikan agar segera ditindaklanjuti.

INSPEKTUR DAERAH KOTA DEPOK,

  
**FIRMANUDDIN, SE., Ak**

**Pembina Utama Muda/IVc  
NIP. 19640629 198503 1 001**

Tembusan Yth :

Wali Kota Depok (sebagai laporan).