

PEMERINTAH KOTA DEPOK INSPEKTORAT DAERAH



LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA DEPOK TAHUN 2021

NOMOR : 700/260/EVALUASI/INSP-2022

TANGGAL : 31 MEI 2022



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

Depok, 31 Mei 2022

nomor : 700/260/Evaluasi/Insp-2022
fat : -
ampiran : -
erihal : **Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Kota Depok
Tahun 2021**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu 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 86 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Depok Nomor: 770/243-Insp tanggal 25 Februari 2022, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok Tahun 2021 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 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok Tahun 2021, 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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok**, memperoleh nilai sebesar **70,80** dengan kategori **BB (Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal)**.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok Tahun 2021, dengan rincian sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja meliputi penilaian atas Dokumen Renstra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok Tahun 2016-2021, Dokumen Rencana Kinerja Tahun 2021, dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021. Evaluasi atas Komponen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 21,60 dari bobot 30 %.

1. Sub Komponen Keberadaan Dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai 4,8 dari bobot 6 %.

Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia yaitu terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

2. Sub Komponen Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai sebesar 6,3 dari bobot 9 %.

Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). Namun terdapat beberapa hal yang masih perlu menjadi perhatian, yaitu :

- a. Perjanjian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan pada semua pegawai pada setiap level jabatan, kondisi saat ini baru sampai dengan level manajerial, belum sampai ke level staf. Hal tersebut berakibat pada tidak dapat dilakukan pengukuran/monitoring dan evaluasi capaian kinerja level staf, dan tidak dapat terlihat keselarasan antara capaian kinerja level manajerial dengan capaian kinerja level staf.

- b. Masih terdapat 3 (tiga) target indikator sasaran yang belum tercapai pada tahun 2021, yaitu target indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Persentase permohonan perizinan yang diterbitkan sesuai SOP dan Realisasi nilai investasi (PMA dan PMDN). Hal tersebut mengindikasikan adanya kelemahan pada perencanaan kinerja atau kelemahan pada monitoring dan evaluasi yang belum menghasilkan rekomendasi/solusi yang tepat atas hambatan/permasalahan yang terjadi dalam upaya pencapaian target indikator sasaran tersebut.

3. Sub Komponen Pemanfaatan Dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai sebesar 10,5 dari bobot 15 %.

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Namun terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :

- a. Rencana aksi telah disusun dan dipantau secara berkala namun pada kegiatan dan sub kegiatan belum dikaitkan dengan pencapaian Indikator Kinerja Utama yang akan dicapai.
- b. Belum sepenuhnya terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, dan belum sepenuhnya dapat mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, karena masih terdapat target indikator kinerja sasaran yang pada tahun 2021 tidak tercapai yaitu target indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Persentase permohonan perizinan yang diterbitkan sesuai SOP, dan Realisasi nilai investasi (PMA dan PMDN).
- c. Pegawai pada level staf belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Hal tersebut terlihat dari belum adanya perjanjian kinerja sampai ke level staf, dan belum adanya monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja staf.

B. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Komponen Pengukuran Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok dengan nilai sebesar 20,7 dari bobot 30 %.

1. Sub Komponen Pemenuhan Pengukuran dengan nilai 5,4 dari bobot 6 %.
Pengukuran kinerja telah dilakukan yaitu terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, serta terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2. Sub Komponen Kualitas Pengukuran dengan nilai 6,3 dari bobot 9 %.
Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Namun terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :
 - a. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, sebagaimana dokumen laporan monitoring dan evaluasi yang ada, namun dokumen tersebut belum dapat menjelaskan kondisi hasil monitoring dan evaluasi pada Triwulan I, II, III, dan IV. Tidak diketahui perkembangan keberhasilan penanganan kendala pencapaian sasaran pada Triwulan I, II, dan III.
 - b. Belum sepenuhnya terlihat level eselon IV melaksanakan pemantauan/ monitoring capaian kinerja staf yang berada di bawah pengawasannya, dokumen monitoring dan evaluasi yang ada, hanya menjelaskan pencapaian target indikator kinerja sasaran strategis, indikator kinerja program dan indikator kinerja kegiatan, sehingga tidak terlihat keterkaitan capaian kinerja staf dengan capaian kinerja level manajerial.
 - c. Telah terdapat aplikasi KMOB, sebagai media pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja PNS. Namun kondisi saat ini aplikasi KMOB, baru

digunakan sebatas absensi kehadiran dan laporan harian, belum dapat digunakan sepenuhnya untuk mengukur capaian kinerja, sebagaimana dalam perjanjian kinerja yang telah dibuat. Perjanjian kinerja pegawai belum menjadi basis data pengukuran capaian kinerja dalam aplikasi KMOB.

3. Evaluasi atas Implementasi Pengukuran dengan nilai 9,0 dari bobot 15 %.

Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Namun terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :

- a. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
- b. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan belum dapat menjelaskan kondisi hasil monitoring dan evaluasi pada triwulan I, II, dan III. Tidak diketahui rekomendasi/solusi pada monitoring dan evaluasi triwulan I, yang telah dilaksanakan pada triwulan II dan seterusnya, yang merupakan bentuk penyesuaian aktivitas dalam upaya pencapaian kinerja pada triwulan berikutnya tahun bersangkutan.
- c. Pegawai pada level staf belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal tersebut terlihat dari belum adanya perjanjian kinerja sampai ke level staf, dan belum adanya monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja staf.

C. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Komponen Pelaporan Kinerja dengan nilai sebesar 10,50 dari bobot 15 %.

1. Sub Komponen Pemenuhan Pelaporan dengan nilai 2,1 dari bobot 3 %.

Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja yaitu dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala, telah diformalkan, telah direviu, telah dipublikasikan dan telah disampaikan tepat waktu.

2. Sub Komponen Penyajian Informasi Kinerja dengan nilai 3,15 dari bobot 4,50 %.

Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Namun terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :

- a. Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, namun penjelasannya belum terkait dengan formulasi perhitungannya seperti untuk realisasi dengan persentase belum menjelaskan perhitungannya sampai menjadi persentase.
- b. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah ataupun realisasi tahun tahun sebelumnya,

namun hanya berupa table aja belum menjelaskan kenaikan/penurunannya dan apakah ada perubahan menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.

- c. Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan perbandingan kinerja dengan kinerja di level nasional-(Benchmark Kinerja) hanya berupa penjelasan namun tidak ada perbandingan realisasinya..
 - d. Belum sepenuhnya telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam Bab III Akuntabilitas Kinerja, Sub Bab Capaian Kinerja Organisasi belum sepenuhnya memadai, belum menyajikan keterkaitan antara capaian kinerja penyerapan anggaran untuk mencapai kinerja tersebut dengan capaian kinerja yang diperoleh.
 - e. Dokumen laporan kinerja belum memberikan rekomendasi untuk perbaikan kinerja secara nyata
3. Sub Komponen Pemanfaatan Informasi Kinerja dengan nilai sebesar 5,25 dari bobot 7,50 %.

Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Namun terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian, yaitu :

- a. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja secara berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. Dalam laporan kinerja terlihat masih terdapat target indikator kinerja sasaran yang belum tercapai pada tahun 2020, dan terulang lagi pada tahun 2021 tidak tercapai yaitu Persentase permohonan perizinan yang diterbitkan sesuai SOP. Laporan kinerja belum menyajikan penyesuaian aktivitas yang telah dilakukan pada tahun 2021 sebagai upaya memperbaiki capaian kinerja pada tahun 2020, dan penyesuaian aktivitas sebagai upaya mengatasi hambatan yang terjadi selama tahun 2021, yang datanya dapat diperoleh dari hasil monitoring dan evaluasi secara berkala (triwulanan) pada tahun 2021,
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dievaluasi pada implementasi SAKIP Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok Tahun 2021 menunjukkan nilai sebesar 18,5 dari bobot 25 %.

1. Sub Komponen Pemenuhan Evaluasi dengan nilai 4,0 dari bobot 5 %.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan yaitu terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah serta telah dilaksanakan secara berjenjang.

2. Sub Komponen Kualitas Evaluasi dengan nilai sebesar 5,25 dari bobot 7,5 %.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, yaitu evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar, dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memadai, dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat, namun belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi.

3. Sub Komponen Pemanfaatan Evaluasi dengan nilai 8,75 dari bobot 12,5 %.

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja yaitu seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. Namun hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dan belum sepenuhnya terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Hal tersebut terlihat dari masih terdapatnya target indikator kinerja sasaran yang belum tercapai pada tahun 2021, yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), Persentase permohonan perizinan yang diterbitkan sesuai SOP, dan Realisasi nilai investasi (PMA dan PMDN).

E. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil konfirmasi atas tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu kepada pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok, bahwa sebagian besar rekomendasi tahun lalu telah ditindaklanjuti, kecuali penggunaan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja.

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- BL a. Menyusun perjanjian kinerja sampai ke level staf, dan menyelaraskan indikator capaian kinerja level staf dengan capaian kinerja level manajerial.
- BL b. Melakukan monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja level staf secara berkala.
- BL c. Dalam melakukan monitoring dan evaluasi capaian kinerja pegawai, agar menyandingkan antara capaian sasaran kinerja secara berjenjang, sasaran strategis perangkat daerah (indikator kinerja eselon II) dengan sasaran kinerja program (indikator kinerja eselon III), sasaran kinerja program dengan sasaran kinerja kegiatan/sub kegiatan (indikator kinerja eselon IV), dan sasaran kinerja kegiatan/sub kegiatan dengan sasaran kinerja staf, supaya terlihat adanya korelasi yang jelas

terkait capaian sasaran strategis perangkat daerah dengan capaian kinerja program capaian kinerja kegiatan/sub kegiatan dan capaian kinerja staf.

- 132
- d. Meningkatkan kualitas monitoring dan evaluasi internal, agar dapat menghasilkan rekomendasi/solusi yang tepat atas hambatan yang terjadi dalam upaya pencapaian kinerja sasaran strategis/program/kegiatan/sub kegiatan, dengan menyajikan capaian kinerja strategis/program/kegiatan/sub kegiatan per triwulan, hambatan yang terjadi dan rekomendasi/solusinya, serta mengevaluasi pelaksanaan rekomendasi pada periode triwulan berikutnya.
 - e. Menyajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seluruh informasi pencapaian kinerja dengan memberikan penjelasan yang dikaitkan dengan formulasi perhitungannya seperti untuk realisasi dengan persentase dijelaskan perhitungannya sampai menjadi persentase. 3.1 hal. 20
 - f. Menyajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perbandingan realisasi kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok dengan target jangka menengah dan realisasi kinerja tahun sebelumnya dengan memberikan penjelasan dan analisisnya. 3.2
 - g. Menyajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, secara memadai keterkaitan antara keberhasilan/kegagalan capaian kinerja sasaran strategis dengan capaian kinerja program/kegiatan/sub kegiatan, serta menyajikan aktivitas/upaya dan penyesuaian aktivitas/upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi yang menyebabkan kegagalan pencapaian kinerja sasaran strategis/program/kegiatan/sub kegiatan.
- 3.1
- Sudah ada dalam LKIP Bab 3 3.2
- Sudah ada dalam LKIP Bab 3 3.9

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Depok Tahun 2021, 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

embusan Yth :

Vali Kota Depok (sebagai laporan).