

**ANALISIS PENILAIAN KINERJA SEKTOR PUBLIK
(STUDI KASUS PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN MINAHASA TENGGARA)**

*ANALYSIS OF PUBLIC SECTOR PERFORMANCE ASSESSMENT
(CASE STUDY OF PERFORMANCE ASSESSMENT IN THE CAPITAL INVESTMENT SERVICE
AND INTEGRATED SERVICES OF THE MINAHASA TENGGARA DISTRICT)*

Oleh:
Oliviana Kojo¹
Jantje J. Tinangon²
Dhullo Afandi³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kojooliviana@gmail.com

²jantjetinangon1163@gmail.com

³dhullo.afandi@unsrat.ac.id

Abstrak: Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi sektor publik. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis penilaian kinerja pelayan publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian ini memakai metode deskriptif kualitatif yang diteliti pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang di buat oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah. Peneliti memberikan saran untuk mempertahankan penilain kinerja yang telah ada.

Kata kunci: *penilaian kinerja, laporan kinerja, instansi pemerintah*

Abstract: Performance measurement is one of the most important factors for public sector organizations. This study aims to analyze the performance evaluation of public servants at the Office of Investment and Integrated Services of One Door Southeast Minahasa Regency in accordance with the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform No. 53 of 2014 concerning Technical Guidelines for Reporting Performance of Government Agencies. This study used a descriptive qualitative method that was examined at the One Stop Investment and Integrated Services Office of Southeast Minahasa Regency. The results obtained in this study indicate that the performance appraisal made by the Office of Investment and Integrated Services of One Door Southeast Minahasa Regency, in accordance with the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform No. 53 of 2014 concerning Technical Guidelines for Reporting Performance of Government Agencies. Researchers provide advice to maintain the assessment of existing performance.

Keywords: *performance assessment, accountability report, government agencies.*

Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai sehingga untuk mewujudkan suatu tujuan maka setiap organisasi pasti memiliki visi, misi dan strategi sebagai sarana untuk mencapainya. Tentu itu bukanlah hal mudah untuk dilakukan karena berkaitan dengan pertimbangan terhadap aspek manajemen dan lingkungannya. Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu tujuan atau rencana yang telah ditetapkan telah dilaksanakan dalam kegiatan operasi organisasi adalah dengan mengukur kinerja. Setiap organisasi termasuk organisasi sektor publik perlu mengetahui kinerjanya untuk mengetahui hasil pencapaiannya. Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang menggunakan dana publik untuk menyediakan kebutuhan barang dan jasa publik.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi sektor publik. Didalam sistem pengendalian manajemen pada suatu organisasi, pengukuran kinerja merupakan usaha yang dilakukan pihak manajemen untuk mengevaluasi hasil-hasil kegiatan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban yang dibandingkan dengan tolak ukur yang telah ditetapkan. Pada era reformasi saat ini, fenomena pengukuran keberhasilan yang hanya menekankan pada input banyak mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Oleh karena itu dipertimbangkan untuk memperbaiki indikator keberhasilan suatu instansi pemerintah agar lebih mencerminkan kinerja sesungguhnya. Tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh aktivitas. Tingkat keberhasilan harus diukur tidak semata-mata kepada input dari program instansi tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak dari program instansi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Melalui suatu pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Lembaga yang diharapkan mampu melayani seluruh perijinan maupun non-perijinan yang merupakan kewenangan dari Kabupaten Minahasa Tenggara adalah kelembagaan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP). Pembentukan sistem PTSP dalam upaya menyederhanakan mekanisme pelayanan publik diharapkan mampu menciptakan pelayanan yang lebih sederhana, cepat, mudah, murah, dan tertib administrasi sehingga lebih dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Adanya sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan peningkatan investasi dengan lebih memperhatikan peran usaha mikro, kecil dan menengah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah. Pengukuran kinerja bagi suatu instansi pemerintah sangatlah penting karena disamping dapat digunakan sebagai upaya pengembangan strategi organisasi ke depan, secara teknis juga dapat dilihat sebagai suatu sistem penilaian dan penelusuran pelaksanaan pekerjaan dari masing-masing unit kerja yang ada di organisasi dalam rangka pengendalian fungsi-fungsi *managerial* secara komprehensif. Selain itu permasalahan yang sering di temukan dalam LAKIP adalah sering ditemukannya poin-poin realisasi anggaran dan pencapaiannya tidak selaras dimana dana atau anggaran yang direalisasikan dalam sebuah kegiatan tidak jelas keterangannya sehingga seringkali LAKIP yang di buat terkadang tidak selaras dengan Renstra yang disusun oleh pemerintah.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penilaian kinerja pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara sesuai dengan Petunjuk Teknis Pelaporan Kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dari Unsur Pelaporan Kinerja.

Akuntansi

Sujarweni (2015) mendefinisikan akuntansi sebagai suatu kegiatan jasa yang dilakukan mulai dari proses pencatatan, pengklasifikasian, dan pelaporan peristiwa atau transaksi ekonomi yang akhirnya akan menghasilkan sebuah informasi keuangan yang diperlukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Selanjutnya menurut Pura (2013) akuntansi adalah kumpulan ilmu pengetahuan yang mempelajari dalam merekayasa penyediaan jasa, berupa informasi keuangan dari suatu organisasi dan metode dalam menyampaikan (pelaporan) informasi tersebut kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan untuk dijadikan sebagai suatu acuan dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Dari beberapa pengertian mengenai akuntansi, maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi yaitu kumpulan ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang suatu kegiatan jasa yang di mulai dari proses mencatat, mengklasifikasi, dan melaporkan atau menyampaikan informasi keuangan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan yang digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Akuntansi Sektor Publik

Berdasarkan sudut pandang ekonomi, sektor publik dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang/jasa untuk memberikan melayani kepada masyarakat dalam beberapa aspek organisasi sektor publik memiliki kesamaan dengan organisasi sektor swasta. Kedua sektor tersebut menggunakan sumber daya yang sama dalam mencapai visi, misi, target/tujuan, dan memiliki proses yang mirip dalam proses pengendalian. Akan tetapi, untuk tugas tertentu keberadaan sektor publik tidak dapat disamakan dengan sektor swasta, yaitu birokrasi pemerintahan.

Akuntansi Pemerintahan

Arinta di dalam Waworega, Manosoh dan Tangkuman (2018) mengemukakan akuntansi pemerintahan adalah aspek akuntansi yang memiliki keterkaitan dengan suatu institusi pemerintahan yang tujuannya tidak untuk mencari laba. Walaupun seperti yang diketahui sebuah institusi pemerintah berukuran besar, namun dalam perusahaan institusi pemerintah termasuk dalam golongan lembaga mikro. Sedangkan menurut Bastian di dalam Abdul, Alexander dan Gamaliel (2018) akuntansi pemerintahan adalah mekanisme teknik serta analisis akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana masyarakat di lembaga-lembaga tinggi negara dan departemen-departemen dibawahnya, yaitu pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan yayasan sosial pada proyek-proyek kerjasama sektor publik dan swasta. Dari beberapa definisi akuntansi pemerintahan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa akuntansi pemerintahan adalah suatu bagian akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana pemerintah atau dana masyarakat dalam memberikan informasi keuangan, yang tujuannya tidak untuk mendapatkan keuntungan.

Konsep Kinerja

Sujarweni (2015:107) kinerja ialah hasil kerja yang tercapai dalam melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk meraih tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Sistem pengukuran kinerja sektor publik memiliki tujuan untuk mendukung manajer sektor publik dalam melakukan penilaian pencapaian strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial. Santoso (2013) pengukuran kinerja sektor publik meliputi berbagai aspek:

1. Kelompok masukan merupakan hal-hal yang diperlukan supaya bisa melaksanakan kegiatan sehingga mendapatkan keluaran.
2. Kelompok proses merupakan tingkatan kegiatan dari sisi ketepatan ataupun tingkat penyelesaiannya.
3. Kelompok keluaran merupakan suatu hal yang bisa tercapai dari suatu kegiatan.
4. Kelompok hasil merupakan hal yang berkaitan dengan tujuan akhir dari kegiatan.
5. Kelompok dampak merupakan efek yang timbul baik dari sisi positif maupun negatif.

Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik

Pengukuran Kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang ditetapkan. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan sasaran strategis instansi pemerintah yang

mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan informasi finansial dan informasi non finansial. Penilaian kinerja finansial diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat. Penilaian dilakukan dengan menganalisis varians (selisih dan perbedaan) antara kinerja aktual dengan yang dianggarkan. Analisis varian secara garis besar berfokus pada varians pendapatan dan varians pengeluaran (belanja rutin, belanja investasi/modal). Setelah dilakukan analisis varians, maka dilakukan identifikasi sumber penyebab terjadinya varians dengan menelusur varians tersebut hingga level manajemen paling bawah. Informasi nonfinansial dapat dijadikan tolok ukur lainnya. Informasi nonfinansial dapat menambah keyakinan terhadap kualitas proses pengendalian manajemen.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Petunjuk Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

1. Pengertian Pelaporan

Kinerja 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.

2. Tujuan pelaporan Kinerja

- a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
- b. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Format laporan kinerja Pada dasarnya laporan kinerja 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.

4. Penyampaian Laporan Kinerja

Pimpinan Satuan Kerja menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja kepada Pimpinan Unit Kerja. Pimpinan unit kerja menyusun laporan kinerja tahunan tingkat unit kerja berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Menteri/Pimpinan Lembaga.

Menteri/Pimpinan Lembaga menyusun Laporan Kinerja tahunan tingkat Kementerian/Lembaga berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani dan menyampaikan kepada Menteri Keuangan, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Menteri/Pimpinan Lembaga dapat menetapkan suatu petunjuk pelaksanaan internal mekanisme penyampaian perjanjian kinerja dan pelaporan kinerja. Kepala SKPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Bupati/Walikota menyusun Laporan Kinerja tahunan pemerintah Kabupaten/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.

Gubernur/Bupati/Walikota menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang ditandatangani dan menyampaikannya kepada 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. Gubernur/Bupati/Walikota

dapat menetapkan suatu petunjuk pelaksanaan internal mekanisme penyampaian perjanjian kinerja dan pelaporan kinerja.

5. Pengukuran Kinerja

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah.

6. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan tewujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu.

7. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban. IKU dipilih dari seperangkat indikator kinerja yang berhasil diidentifikasi dengan memperhatikan proses bisnis organisasi dan kriteria indikator kinerja yang baik. IKU perlu ditetapkan oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sebagai dasar penilaian untuk setiap tingkatan organisasi. Indikator Kinerja pada tingkat Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah sekurang-kurangnya adalah indikator hasil (*outcome*) sesuai dengan kewenangan, tugas dan fungsinya masing-masing. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon I) adalah indikator hasil (*outcome*) dan atau keluaran (*output*) yang setingkat lebih tinggi dari keluaran (*output*) unit kerja dibawahnya. Indikator kinerja pada unit kerja (setingkat Eselon II) sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*).

8. 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.

Laporan Kinerja Pemerintah

Laporan Kinerja Pemerintah (LKIP) : Dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan kinerja disusun oleh Pemerintah Daerah dan SKPD yang menyusun perjanjian kinerja. Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang:

1. Uraian singkat organisasi;
2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan;
3. Pengukuran kinerja;
4. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.

Penelitian Terdahulu

Wulansuci (2017) tentang Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berdasarkan Peraturan Menteri PAN no 29 tahun 2010 pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Sleman Yogyakarta. Mendapatkan hasil bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kab Sleman belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Menteri PAN no 29 tahun 2010.

Sari (2017) tentang Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung (Studi Kasus Pada Dinas Pemakaman & Pertamanan; Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil dan Dinas Pemuda dan Olahraga) mendapatkan hasil bahwa Sistem penilaian kinerja berorientasi eksplorasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Widyastuti (2018) Analisis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali mendapatkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali tahun 2015 telah disajikan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri PAN no 29 tahun 2010.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini menganalisis keadaan atau kondisi yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara mengenai pengukuran kinerja dan hasilnya dapat dideskripsikan dalam laporan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian
Penelitian yang dilakukan bertempat di. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara.
2. Waktu Penelitian
Penelitian ini di mulai pada bulan April-Mei 2019.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data yang objektif agar pembahasan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan ialah:

1. Wawancara (*Interview*)
wawancara yang dilakukan adalah komunikasi secara langsung dengan cara bertatap muka antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan lisan dengan narasumber yang terlibat dalam penelitian ini secara langsung guna memenuhi kebutuhan informasi peneliti tentang kejelasan masalah penelitian.
2. Dokumentasi
Yaitu tahap memperoleh dan mengumpulkan data berupa data-data arsip organisasi yang berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penilaian kinerja yang akan menunjang penelitian.

Metode dan Proses Analisis Data

Metode yang dipakai dalam menganalisis adalah metode analisis deskriptif. Melalui pendekatan analisis yakni Analisis uji kepatuhan, yaitu untuk menguji kepatuhan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara terhadap peraturan perundangan yang berlaku membandingkan laporan kinerja yang dibuat. Proses analisis data adalah sebagai berikut :

- a. Menguraikan unsur-unsur LKIP Tahun 2018 yang ada di DPM-PTSP Kabupaten Minahasa Tenggara dan PERMENPAN No 53 Tahun 2014.
- b. Dari hasil perbandingan antara LKIP DPM-PTSP Kabupaten Minahasa Tenggara tahun 2018 dan PERMENPAN No 53 Tahun 2014 dan hasil analisa wawancara tersebut ditarik kesimpulan terkait faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian unsur-unsur format penyusunan dan penilaian kinerja pada LKIP DPM-PTSP Kabupaten Minahasa Tenggara dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014.

Hasil Penelitian**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara merupakan instansi teknis yang menangani masalah Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal PMA/PMDN sebagaimana diatur dalam Perda Kabupaten Minahasa Tenggara Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara dan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 05c Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Minahasa Tenggara. Dengan demikian Badan Penanaman Modal dan dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu Kabupaten Minahasa diberikan mandat melayani, merencanakan, mempromosikan investasi sebanyak mungkin untuk mewujudkan iklim penanaman modal yang berdaya saing untuk mendukung kualitas perekonomian Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

Kedudukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan salah satu unsur penyelenggara Pemerintah Daerah di Kabupaten Minahasa Tenggara dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara Nomor 55 Tahun 2016. Tugas utama Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah menyelenggarakan pelayanan publik melalui pelayanan perizinan dan penyelenggaraan Penanaman Modal di Kabupaten Minahasa Tenggara. Selain tugas utama tersebut, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu diberikan kewenangan menandatangani perizinan untuk dan atas nama Bupati Minahasa Tenggara, sebagaimana Surat Keputusan Bupati Minahasa Tenggara Nomor Tahun 2016.

Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 55 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara.

Tugas Pokok

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati Minahasa Tenggara. Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Satu Pintu ini merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang berkewenangan daerah membantu tugas Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Fungsi

Dalam rangka menyelenggarakan tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Dinas sesuai dengan visi dan misi daerah;
2. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis serta pelaksanaan kebijakan teknik penyelenggaraan urusan lingkup bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan lingkup bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
4. Pelaksanaan administrasi dinas;

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Hasil Penelitian

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja. Pengukuran kinerja bagi suatu instansi pemerintah sangatlah penting karena disamping dapat digunakan sebagai upaya pengembangan strategi organisasi ke depan, secara teknis juga dapat dilihat sebagai suatu sistem penilaian dan penelusuran pelaksanaan pekerjaan dari

masing-masing unit kerja yang ada di organisasi dalam rangka pengendalian fungsi-fungsi managerial secara komprehensif.

Tabel.1. Ikhtisar Pencapaian Kinerja Program DPM-PTSP Kabupaten Minahasa Tenggara 2018

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN %
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kualitas SDM dan meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan perizinan di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan sektoral	Jumlah pengaduan masyarakat terhadap kinerja Dinas	0	0	100%
	Meningkatnya minat penanaman modal melalui efektifitas kegiatan promosi dan kerjasama yang tepat sasaran	Lama proses perijinan	5 Hari	5 Hari	100%
2	Meningkatnya realisasi penanaman modal dan perizinan sektoral yang berorientasi pada kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan	Jumlah investor PMA dan PMDN	30 Investor	36 Investor	120%
3		Jumlah nilai investasi PMA dan PMDN	35,000,000,000	30.882.500.000	88,07 %
		Jumlah izin, realisasi PAD, jumlah wajib retribusi	204.500.000	604 Izin 108.170.000 2 Izin	52,8%

Sumber: LKIP DMP-PTSP Kab Minahasa Tenggara, 2018

Pembahasan

Analisis Laporan Kinerja Dihubungkan Dengan Peraturan Perundangan Berdasarkan Peraturan Menteri PAN Nomor: 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Laporan Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara berdasarkan format pembuatan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri PAN nomor 53 tahun 2014 pasal 3 tentang Kepala SKPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Berdasarkan Format Laporan Kinerja

Berdasarkan format, isi, dan hasil dari Laporan Akuntabilitas Kinerja (LKIP) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara secara keseluruhan sudah sesuai dengan Permen PAN nomor 53 Tahun 2014 dan telah memadai jika ditinjau dari segi peraturan perundang-undangan. Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan organisasi yang menyusun perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang:

1. Uraian singkat organisasi;
2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan;
3. Pengukuran kinerja;
4. 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.

Berdasarkan Penyampaian Laporan Kinerja

Pimpinan Satuan Kerja menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja kepada Pimpinan Unit Kerja. Pimpinan unit kerja menyusun laporan kinerja tahunan tingkat unit kerja berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Menteri/Pimpinan Lembaga. Kepala SKPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Laporan Kinerja yang dibuat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara disampaikan Tepat waktu kepada Bupati Kabupaten Minahasa Tenggara pada bulan Januari 2019 tepatnya satu bulan setelah masa tahun anggaran 2018 berakhir. Dan laporan Kinerja tersebut kemudian di reviu oleh Inspektorat . Selain itu dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga melampirkan dokumen-dokumen pendukung yaitu RENSTRA, RENJA, Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama, Rencana Aksi yang akan menunjang pelaporan dari LKIP. Selanjutnya laporan tersebut Berdasarkan PERMEN PAN no 53 Tahun 2014 maka laporan kinerja yang dibuat harus di serahkan kepada pihak yang berwenang yaitu inspektorat untuk melakukan reviu atau evaluasi terhadap laporan kinerja yang dibuat oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara selambat-lambatnya Tiga bulan setelah tahun anggaran berakhir dan setelah dilaksanakan reviu laporan tersebut akan dikembalikan pada Dinas Penanaman Modal sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan pelaporan ditahun berikutnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis terhadap penilaian kinerja yang dibuat oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara yang di muat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah telah memadai karna dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu berdasarkan Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja dan dilaporkan tepat waktu .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis memberikan saran kepada objek penelitian bahwa capaian kinerja yang sudah baik dan telah dilaksanakan dan dicapai oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten minahasa Tenggara harus di pertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. S. D., Alexander. S, dan Gamaliel. H. 2018. Analisis Perlakuan Akuntansi dan Pelaporan Hibah Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 13, No. 2. Hal. 412-421. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19633>. Diakses tanggal 10 Maret 2019.
- Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 55 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara.
- Peraturan Bupati Minahasa Tenggara Nomor 05c Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Minahasa Tenggara

- Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.
- Peraturan Menteri Negara 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, maka pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja.
- Pura. R. 2013. *Pengantar Akuntansi I (IFRS I)*. Erlangga., Jakarta.
- Santoso. S. 2013. Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 1 No 4. Hal. 160-170 ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2647>. Diakses tanggal 7 Maret 2019.
- Sari. E. P, Setiawan. S, dan Adilah. A. R. 2017. Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung (Studi Kasus Pada Dinas Pemakaman & Pertamanan; Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil dan Dinas Pemuda dan Olahraga) *Jurnal Akuntansi Maranatha, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha*. Vol 9, No 2, November 2017, pp 146-157 Copyright © 2017 ISSN 2085-8698 e-ISSN 2598-4977. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jam/article/view/483/470>. Diakses tanggal 14 Maret 2019.
- Sujarweni, W. 2015. *Akuntansi Sektor Publik*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Waworega. A. A, Manossoh. H, dan Tangkuman. S. J. 2018. Analisis Penerapan Akuntansi Persediaan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 13, No. 4. Hal. 214-219. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/20991>. Diakses tanggal 12 Maret 2019.
- Wulansuci, Perpetua. 2017. Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta. https://repository.usd.ac.id/11840/2/132114062_full.pdf. Diakses tanggal 28 Februari 2019.

