



Pedoman Pengukuran Kinerja DPMPTSP Tahun 2022

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

KABUPATEN PURWAKARTA

Jalan Veteran No.139 Purwakarta Telp./Fax. (0264) 8224794

KATA PENGANTAR

Dalam rangka mendukung Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang baik berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas SAKIP (Predikat A pada Tahun 2020) salah satunya dengan membuat suatu pedoman pengukuran dan pelaporan kinerja pada setiap unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta.

Pengukuran dan pelaporan kinerja dimaksud telah dibahas melalui berbagai kesempatan dengan berbagai referensi. Pedoman/panduan ini disusun guna memberikan pedoman yang jelas kepada seluruh Bidang lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta dalam melakukan pengukuran kinerja yang pada akhirnya diharapkan kinerja unit kerja dapat lebih ditingkatkan dan penyamaan persepsi mengenai hal-hal yang akan dicapai pada tahun berikutnya.

Terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang terkait dalam rangka pencapaian SAKIP yang lebih baik.

Purwakarta, Januari 2022

Plt KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN PURWAKARTA



HARIMAN BUDI ANGGORO, ST. MT
Pembina / IV a

NIP. 19790605 200501 1 013

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi, yang berorientasi pada pencapaian *outcome* dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. SAKIP merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku.

Di dalam penilaian SAKIP menurut Kementerian PAN dan RB, materi yang dievaluasi meliputi 5 komponen, yaitu;

- a. Perencanaan kinerja, terdiri dari renstra, rencana kinerja tahunan, dan penetapan kinerja dengan bobot 35.
- b. Pengukuran kinerja, yang meliputi pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran, dan implementasi pengukuran dengan bobot 20.
- c. Pelaporan kinerja, terdiri dari pemenuhan laporan, penyajian informasi kinerja, serta pemanfaatan informasi kinerja, diberi bobot 15.
- d. Evaluasi kinerja yang terdiri dari pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan hasil evaluasi, diberi bobot 10.
- e. Pencapaian kinerja, bobotnya 20, terdiri dari kinerja yang dilaporkan (*output* dan *outcome*), dan kinerja lainnya

Pedoman pengukuran kinerja ini dibuat untuk memenuhi komponen huruf b sebagaimana tersebut.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dibuatnya pedoman pengukuran kinerja ini antara lain sebagai:

- a. Langkah aksi penyempurnaan dokumen AKIP DPMPTSP Kabupaten Purwakarta;
- b. Pembangunan sistem pengumpulan data kinerja pada unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta;
- c. Sebagai panduan/pedoman kepada unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta dalam rangka pelaksanaan pengukuran dan pelaporan kinerja secara berkala.
- d. Peningkatan kinerja unit kerja dan penyamaan persepsi mengenai hal-hal yang akan dicapai pada tahun 2022.

1.3. Ruang Lingkup

Pedoman pengukuran kinerja unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta meliputi pengaturan:

- a. Target Kinerja;
- b. Pelaksanaan Pengukuran dan Pelaporan Kinerja; dan
- c. Tindak Lanjut Hasil Pengukuran Kinerja.

1.4. Dasar Hukum

Pedoman pengukuran kinerja unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta Tahun 2015 ini disusun berdasarkan:

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.5. Pengertian/ Istilah

- a. **Akuntabilitas** adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif

suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

- b. **Kinerja** adalah unjuk kerja / hasil kerja / keluaran / hasil dari kegiatan / program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
- c. **Kinerja Instansi Pemerintah** adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
- d. **Akuntabilitas Kinerja** adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah di amanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran / target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
- e. **Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)** adalah rangkaian sistematis dari berbagai komponen, alat, dan prosedur yang dirancang untuk mencapai tujuan manajemen kinerja, yaitu perencanaan, penetapan kinerja dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
- f. **Perencanaan Strategis (Renstra)**, adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang

setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

- g. **Perencanaan Kinerja** adalah merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Hasil dari proses ini berupa rencana kinerja tahunan.
- h. **Pengukuran Kinerja** adalah merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategis.
- i. **Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator)** adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Program adalah penjabaran kebijakan kementerian negara/lembaga dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan.
- j. **Kegiatan** adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumberdaya baik yang berupa personil (sumberdaya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau ke semua jenis sumberdaya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang dan jasa.

- k. **Output** (keluaran) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan produk dari suatu kegiatan yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan;
- l. **Outcome** (hasil) adalah tolak ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.

BAB II

TARGET KINERJA TAHUN 2022

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan penanaman modal berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 172 Tahun 2016 tentang tentang Perincian Tugas Dan Fungsi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah menetapkan tujuan perangkat daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis DPMPTSP Tahun 2018-2023 yaitu **“Menciptakan Iklim Investasi Yang Kondusif”**. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, DPMPTSP Kabupaten Purwakarta didukung oleh 2 (dua) Sasaran, Indikator dan Target Kinerja sebagai berikut :

Sasaran Pertama : *Meningkatnya Pertumbuhan Investasi PMA dan PMDN.*

Indikator : Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN.

Target Kinerja Tahun 2022 : 70 Triliun.

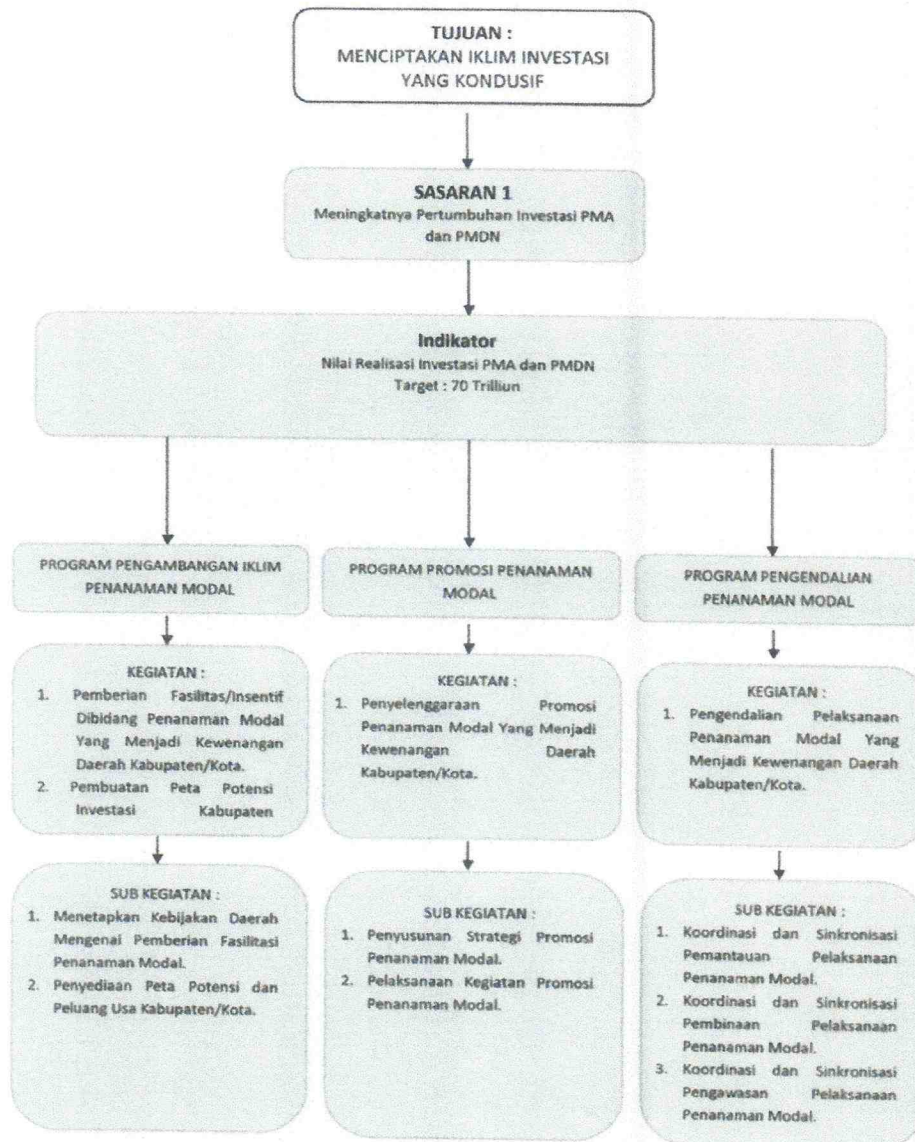
Sasaran Kedua : *Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perizinan.*

Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat.

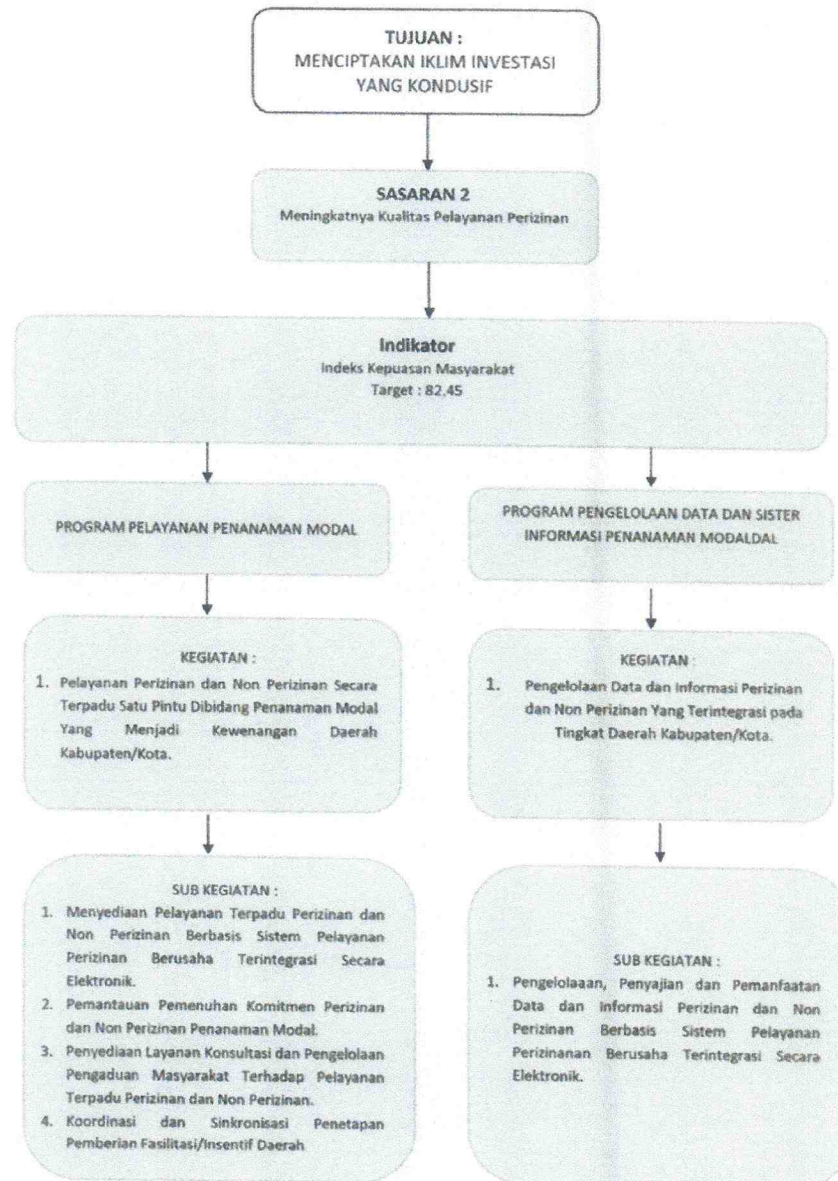
Target Kinerja Tahun 2022 : 82,45

Dalam mencapai kedua Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut, telah dibuat sebuah perencanaan kinerja yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar program, kegiatan dan sub kegiatan (*cascading*) dijelaskan pada gambar berikut:

CASCADING KINERJA
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Purwakarta Tahun 2022



CASCADING KINERJA
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Purwakarta Tahun 2022



BAB III

PENGUKURAN DAN PELAPORAN KINERJA

Pengukuran kinerja adalah proses penilaian secara sistematis dan berkesinambungan atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuandan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam Renstra.

Sebagai penjabaran dari Renstra telah ditetapkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK). PK dimaksudkan sebagai janji dari bawahan kepada atasan dalam suatu unit kerja untuk mempertanggungjawabkan peran, tugas dan fungsi beserta anggaran yang dikelola secara akuntabilitas. Untuk memberikan kepastian tercapainya PK yang diperjanjikan, maka perlu dilakukan pengukuran secara berkala pada setiap level unit kerja yaitu:

- a. Pengukuran Kinerja Program (PKP) untuk Unit Kerja JF Ahli Madya / koordinator.
- b. Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) untuk Unit Kerja JF Ahli Muda/Sub koordinator.

Pelaksanaan Pengukuran Kinerja Program (PKP) dan Pengukuran KinerjaKegiatan (PKK), dapat dilakukan berdasarkan beberapa kategori sebagai berikut:

- a. Pengukuran Kinerja Berkala dilaksanakan setiap 3 (tiga) bulan sekali;
- b. Pengukuran Kinerja Akhir Tahun, dilakukan pada akhir tahun berjalan untuk mengetahui tingkat pemenuhan terhadap Target Kinerja.

Pengukuran Kinerja Berkala digunakan untuk menyusun strategi dan kebijakan operasional yang ditetapkan agar Target Kinerja dapat dicapai pada akhir tahun berjalan. Pengukuran Kinerja Akhir Tahun digunakan sebagai bahan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja. Dalam melakukan pengukuran kinerja, terdapat 5 (lima) tahap yang harus dilakukan yaitu,

- Menyusun Rencana Aksi;
- Menetapkan Tim Pengukuran Kinerja;
- Pengumpulan data kinerja;
- Pelaporan kinerja;
- Evaluasi kinerja.

3.1. Menyusun Rencana Aksi Pencapaian Kinerja

Agar PK dapat diukur tingkat keberhasilan dan kegagalannya serta dapat diukur secara berkala, maka pada awal tahun setelah PK ditandatangani perlu disusun rencana aksi pencapaiannya. Rencana aksi sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Membagi target tahunan menjadi target triwulan (menetapkan target kinerja yang akan dicapai setiap triwulan);
- b. Menetapkan dokumen data dukung yang harus dipenuhi setiap triwulan untuk memberi keyakinan bahwa target kinerja triwulan yang dicapai dapat dipertanggungjawabkan;
- c. Menetapkan unit kerja pelaksana masing-masing indikator. Sebagai dasar pengukuran kinerja Tahun 2022, DPMPTSP Kabupaten Purwakarta telah menetapkan Rencana Aksi sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran.

3.2. Menetapkan Tim Pengukuran Kinerja

Setiap tahunnya, melalui Keputusan Kepala DPMPTSP Kabupaten Purwakarta telah membentuk Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerjas SKPD. Tugas Tim tersebut antara lain :

1. Mengumpulkan bahan dan data untuk penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
2. Merumuskan bahan dan data tersebut menjadi draft Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
3. Melaksanakan pembahasan dan merevisi draft Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
4. Melaporkan pelaksanaan tugasnya kepada Bupati Purwakarta.

Keanggotaan Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD terdiri dari unsur seluruh unit kerja DPMPTSP Kabupaten Purwakarta, mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubbag Keuangan, JF Ahli Madya, JF Ahli Muda dan Pelaksana yang berkepentingan.

3.3. Pengumpulan Data Kinerja dan Validasi

Agar diperoleh data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka perlu dikembangkan sistem pengumpulan data kinerja atau sistem informasi kinerja. Sistem informasi kinerja ini hendaknya dibangun dan dikembangkan di atas prinsip keseimbangan biaya dan manfaat dan dapat dilakukan dengan memasukkan kewajiban membuat laporan secara regular atas data kinerja.

Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berjenjang mulai dari unit kerja terendah sampai dengan unit kerja tertinggi. Untuk mendapatkan data kinerja yang valid /dapat dipertanggungjawabkan setiap jenis data kinerja yang dikumpulkan harus sesuai dengan capaian kinerja yang dilaporkan dan wajib dilengkapi dengan data dukung yang dapat meyakinkan pencapaian kinerja. Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD setiap level unit kerja perlu melakukan verifikasi dan validasi kesesuaian antara kinerja yang dilaporkan dengan data dukung yang dilampirkan. Sebagai catatan penting, Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD berhak mengoreksi atau mengurangi persentase capaian kinerja apabila data dukung yang disampaikan tidak sesuai/ tidak valid dan sebaliknya dapat

menambahkan persentase capaian kinerja apabila data dukung dinilai melebihi prestasi kinerja yang dilaporkan.

3.4. Pelaporan Kinerja

Hasil pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja dan Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD ditindaklanjuti dengan penyampaian laporan. Jenis Laporan berdasarkan interval waktu terdiri atas :

a. Laporan Kinerja Triwulanan

Alur mekanisme pelaporan per triwulan, dapat dijelaskan sebagai berikut;

- (i) JF Ahli Muda / Sub koordinator menyampaikan laporan dan berkoordinasi dengan JF Ahli Madya / Koordinator kemudian melaporkan kegiatan kepada Sekretaris dan Kepala Dinas pada setiap bulan / bulan ke tiga atau ketika target pekerjaan telah mengalami *progress* / kemajuan ;
- (ii) Setelah melakukan validasi dan evaluasi atas laporan JF Ahli Muda, selanjutnya JF Ahli Madya / Koordinator selaku penanggung jawab program menyampaikan laporan kepada Sekretaris DPMPTSP setiap minggu ke-1 pada bulan pertama triwulan berikutnya, kecuali pada triwulan ke-4 dilakukan pada minggu terakhir bulan Desember;
- (iii) Sekretaris DPMPTSP setelah melakukan validasi dan evaluasi laporan penanggung jawab kegiatan kemudian mengkoordinasikan laporan kepada Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD, dan melaporkan kepada Kepala DPMPTSP setiap minggu pertama triwulan berikutnya.

b. Laporan Kinerja Tahunan

Alur mekanisme pelaporan tahunan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (i) JF Ahli Muda/SubKoordinator menyampaikan laporan kepada JF Ahli Madya / Koordinator, atau pihak-pihak yang berkepentingan lainnya pada minggu terakhir di tahun terakhir;

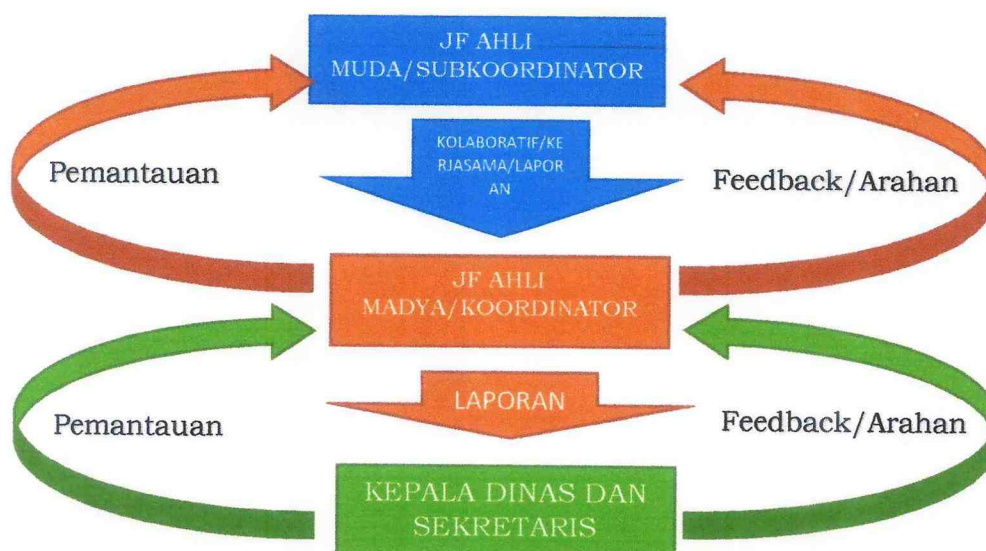
- (ii) Setelah melakukan validasi dan evaluasi atas laporan JF Ahli Muda / subkoordinator, selanjutnya JF Ahli Madya/Koordinator selaku penanggung jawab program menyampaikan laporan kepada Sekretaris DPMPTSP pada minggu terakhir di tahun terakhir;
- (iii) Sekretaris DPMPTSP setelah melakukan validasi dan evaluasi laporan penanggung jawab program kemudian mengkoordinasikan laporan kepada Tim Penyusun Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD, dan melaporkan kepada Kepala DPMPTSP pada bulan pertama tahun berikutnya

3.5. Evaluasi Kinerja

Berdasarkan laporan unit kerja penanggung jawab kegiatan, Sekretaris DPMPTSP melakukan evaluasi untuk mengendalikan pencapaian pelaksanaan program/kegiatan secara keseluruhan. Setelah berakhir tahun anggaran, Kepala DPMPTSP melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian indikator kinerja baik yang dilaksanakan di tiap-tiap level unit kerja. Disamping evaluasi internal, evaluasi juga dilakukan oleh pihak eksternal yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Purwakarta.

BAB IV RENCANA PENGENDALIAN

Pengendalian kinerja merupakan tindakan pengaturan dan pengarahan dengan maksud agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat tercapai secara efektif, efisien dan tepat waktu sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022, alur pelaksanaan pemantauan, pelaporan, dan Feedback/arahan dapat dilihat pada diagram dibawah.



Gambar 2

Diagram Alir Pelaksanaan Pemantauan, Pelaporan dan
Feedback/Arahan

Hasil pengukuran kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing level unit kerja ditindaklanjuti dengan:

- a. Penyampaian Laporan kepada Pimpinan Unit Kerja, Atasan Langsung, atau pihak-pihak yang berkepentingan lainnya

- b. Melakukan upaya-upaya perbaikan kinerja atas dasar hasil temuan/kesimpulan dan rekomendasi yang dihasilkan

Pelaporan hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud, dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Hasil Pengukuran Kinerja Berkala dilaporkan kepada Pimpinan Unit Kerja, untuk selanjutnya didistribusikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
- b. Hasil Pengukuran Kinerja Akhir Tahun dilaporkan sebagai bagian dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja yang bersangkutan;
- c. Hasil pengukuran kinerja disertai dengan data dukung untuk meyakinkan bahwa kinerja yang dicapai dapat dipertanggungjawabkan. Jenis-jenis data dukung dapat berupa antara lain Surat Keputusan, laporan pelaksanaan, dokumentasi foto, peta, fotocopy SP2D, rekening kelompok, kajian akademis, dan bukti lainnya yang sesuai.

BAB V

TINDAK LANJUT HASIL PENGUKURAN KINERJA

Agar hasil pengukuran kinerja yang telah diuraikan pada Bab I sampai Bab IV dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memperbaiki kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Purwakarta, maka setelah pengukuran dilakukan tindakan atau upaya-upaya perbaikan kinerja. Upaya-upaya perbaikan kinerja dimaksud dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Rekomendasi hasil Pengukuran Kinerja Berkala ditindaklanjuti dengan penyusunan atau perubahan kebijakan operasional untuk mempertahankan dan/atau meningkatkan kinerja seluruh elemen manajemen dalam Unit Kerja, dengan tujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal pada akhir tahun berjalan;
- b. Upaya perbaikan yang dilakukan Unit Kerja atas hasil Pengukuran Kinerja Akhir Tahun dilaksanakan, setelah diperoleh rekomendasi dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Purwakarta;
- c. Rekomendasi hasil Pengukuran Kinerja Tahunan ditindaklanjuti dengan penyusunan atau perubahan kebijakan untuk perbaikan kinerja tahu-tahun berikutnya. Bentuk-bentuk perubahan tersebut antara lain:
 - Revisi Renstra, termasuk revisi target capaian.
 - Perubahan alokasi anggaran.
 - Pemberian *reward* dan *punishment*.

Agar tindak lanjut hasil rekomendasi pengukuran kinerja ini berjalan efektif, maka setiap level unit kerja agar melaksanakan rekomendasi tersebut paling lama 60 (enam puluh) hari terhitung sejak rekomendasi tersebut diterima.

BAB V

PENUTUP

Pedoman ini menjadi penting karena diperlukan suatu acuan yang jelas dalam mengukur kinerja dalam rangka mencapai target Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Purwakarta Tahun 2022. Disamping itu, pedoman ini juga sebagai salah satu komponen dalam yang membentuk Sistem AKIP. Dikarenakan belum optimalnya pengukuran kinerja yang dilakukan pada unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta, maka diharapkan pedoman/panduan ini dapat dijadikan acuan/panduan dan dapat diterapkan pada seluruh unit kerja lingkup DPMPTSP Kabupaten Purwakarta. Lebih lanjut pedoman/panduan ini dimaksudkan agar selain digunakan sebagai dasar pelaporan, juga untuk pengendalian dan pemantauan secara berkala oleh Kepala DPMPTSP Kabupaten Purwakarta.