

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238 E-mail: itkabtjb@gmail.com

Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

KUALA TUNGKAL

LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA
KANTOR KECAMATAN TEBING TINGGI
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2023

Nomor : 700 .1.2.1/276/ Isp/2023

Tanggal : 21 Agustus 2023

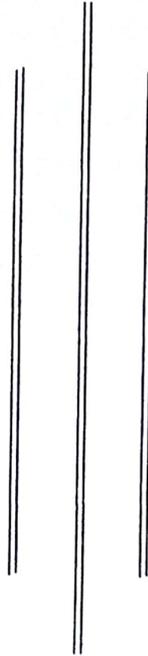
PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238 E-mail: itkabtjb@gmail.com

Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

**ATAS
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA
KANTOR KECAMATAN TEBING TINGGI
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2023**

Nomor : 700 .1.2.1/276/ Isp/2023

Tanggal : 21 Agustus 2023



Kuala Tungkal, 21 Agustus 2023

Nomor : LHE – 700.1.2.1/276/ISP/2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja kecamatan
Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2023.

Kepada Yth :
Sdr. Camat Tebing Tinggi
Kab. Tanjung Jabung Barat
di-
Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri 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;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor _ Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24/Kep.Bup/Isp/2022 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022;
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/287/SPT/2023 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura, Dinas Perikanan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kecamatan Tungkal Ulu, Kecamatan Tebing Tinggi dan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus kecamatan Tebing Tinggi untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor _ Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Tahun 2022 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 02 s/d 19 Agustus 2023.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.

3) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dalam kabupaten Tanjung Jabung Barat, pada Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa "Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa, dan kelurahan". Pada Pasal 3 menyatakan bahwa "Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah di Kecamatan".

Dalam kedudukan dan fungsinya kantor kecamatan Tebing Tinggi memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban serta mengembangkan potensi wilayah sangat ditunjang oleh keberadaan pemerintah kecamatan, untuk itu tantangan yang harus dijawab adalah bagaimana mewujudkan pemerintah kecamatan yang berwibawa dan mampu memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas pokok dan fungsi pemerintah kecamatan mengacu pada Pasal 14 sampai dengan Pasal 22 PP No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat No. 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pembangunan yang akan dihadapi kecamatan Tebing Tinggi tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Secara umum isu dan permasalahan yang dihadapi antara lain:

- 1) Aspek Pelayanan; semakin besarnya tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik
- 2) Bidang Pertanahan; adanya potensi konflik social terkait pertanahan antara masyarakat dengan perusahaan atau masyarakat dengan masyarakat.
- 3) Aspek Lingkungan, adanya Perubahan dan alih fungsi lahan dan hutan
- 4) Bidang Pendidikan; masih rendahnya jumlah Guru PNS dan PPPK yang ada pada semua SD/SMP di Kec. Tebing Tinggi.

Tujuan jangka menengah kecamatan Tebing Tinggi adalah mewujudkan kecamatan Tebing Tinggi yang maju dalam pelayanan menuju masyarakat yang berdaya dan berbudaya. Sasaran untuk mencapai tujuan tersebut yakni:

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik, akuntabilitas kinerja dan laporan keuangan kecamatan;
- 2) Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa;
- 3) Meningkatnya sarana dan prasarana kecamatan;
- 4) Meningkatnya ketentraman dan ketertiban kecamatan.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada kecamatan Tebing Tinggi masih dalam tahap perbaikan terhadap kualitas perencanaan dan masih perlu peningkatan dalam proses pemanfaatan perencanaan berbasis kinerja. Pelaksanaan program dan kegiatan masih berorientasi pada output dan belum selalu menunjang kinerja yang efektif dan efisien.

Pengukuran kinerja belum dilakukan secara memadai, karena pelaksanaan program dan kegiatan masih bersifat rutin dan formalitas belum berdasarkan perencanaan yang berorientasi hasil dan kinerja yang efektif dan efisien. Capaian kinerja yang disajikan lebih bersifat formalitas, belum berdasarkan uraian pengukuran kinerja yang andal.

Untuk itu kecamatan Tebing Tinggi perlu untuk fokus pada perbaikan kualitas perencanaan, menyusun pengukuran kinerja yang memadai, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal. Pencapaian prioritas pembangunan daerah melalui perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi, efektif, efisien, serta monitoring dan evaluasi hasil-hasil pembangunan yang dilakukan secara konsisten dan berkala. Berdasarkan evaluasi SAKIP yang dilakukan Inspektorat, kemudian dilakukan pengkategorian dengan tujuan untuk memetakan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran instansi pemerintah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menindaklanjuti Rekomendasi dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Sebelumnya.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/ unit kerja.

5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - a) Belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
 - b) Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)
 - c) Perencanaan Kinerja terkait penetapan anggaran dan pemilihan program kegiatan belum sepenuhnya mengacu kepada kinerja yang ingin dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, serta masih lemahnya komitmen pejabat struktural dan seluruh pegawai di dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - a) Lemahnya keterlibatan pimpinan di dalam mengukur capaian kinerja sehingga pengumpulan data kinerja belum dilakukan secara rutin dan belum ada bukti yang memadai bahwa pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi.
 - b) Pengukuran kinerja belum dilakukan dengan memadai, berjenjang, berkelanjutan, dan dapat diyakini keandalannya. Masih lemahnya pemahaman dan kepedulian pimpinan dan pegawai atas hasil pengukuran kinerja. Hal tersebut menjadikan hasil pengukuran kinerja belum dapat dijadikan sebagai dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
 - a) Belum ada bukti bahwa laporan kinerja telah di reviu oleh kecamatan atau oleh APIP.
 - b) Dokumen Laporan Kinerja (LKJiP) belum disusun secara berkualitas dan sesuai standar, belum sepenuhnya menyajikan informasi perbandingan

realisasi kinerja, efisiensi penggunaan sumber daya, dan perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

- c) Informasi dalam Laporan Kinerja (LKJIP) belum sepenuhnya menjadi perhatian pimpinan dan seluruh pegawai, belum dimanfaatkan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan penyesuaian strategi kebijakan untuk mencapai kinerja.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum menggunakan teknologi informasi dan dilaksanakan dengan waktu yang terbatas.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

- a) Menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka pandang:

- b) Menyusun perencanaan anggaran dan pemilihan program kegiatan yang mengacu kepada kinerja yang ingin dicapai dengan melaksanakan hal teknis sebagai berikut:

- (1) Menyusun rencana kebutuhan anggaran yang seharusnya dibutuhkan untuk mencapai kinerja.
- (2) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) agar jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- (3) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, agar selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- (4) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) agar memenuhi kriteria SMART.
- (5) Setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai agar merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- (6) Anggaran yang ditetapkan agar mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
- (7) Aktivitas yang dilaksanakan agar mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- (8) Rencana aksi kinerja agar dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- (9) Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik
- (10) Pejabat struktural (eselon II, III dan IV) dan seluruh pegawai untuk membuat komitmen tertulis/pakta integritas dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

a) Melakukan pengumpulan dan pengukuran kinerja secara berkala, relevan, berjenjang dan andal dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dengan melaksanakan hal teknis sebagai berikut:

- (1) Melaksanakan rapat pembahasan berkala pengukuran kinerja yang dilakukan Bersama pimpinan.
- (2) Menyusun laporan capaian program kegiatan yang dilakukan per triwulan.
- (3) Melakukan pengumpulan data kinerja per triwulan yang selaras dengan perjanjian kinerja dan target kinerja yang akan dicapai.
- (4) Melakukan Pengukuran kinerja secara berkala.
- (5) Melakukan pemantauan dan evaluasi atas capaian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh kepala seksi dan kepala sub bagian.

b) Melakukan pengukuran kinerja dengan memadai, berjenjang, berkelanjutan, dan dapat diyakini keandalannya dan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam sebagai dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dengan melaksanakan hal teknis sebagai berikut:

- (1) Mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi SIMEKA di dalam pembayaran TPP pegawai sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.
- (2) Mengusulkan penempatan pegawai pada jabatan yang kosong sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
- (3) Mendokumentasikan hasil perubahan penempatan pegawai dalam rotasi jabatan hasil dari Pengukuran kinerja setiap pegawai.
- (4) Menyusun strategi dalam pencapaian kinerja tahunan.
- (5) Menyusun kebijakan tertulis untuk mencapai kinerja.
- (6) Melakukan penyesuaian pemilihan program dan kegiatan di dalam perencanaan kinerja berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan.
- (7) Melakukan penyesuaian anggaran di dalam pencapaian kinerja berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan.
- (8) Menyajikan informasi mengenai efisiensi penggunaan anggaran.
- (9) Setiap pegawai untuk membuat pakta integritas tentang komitmen untuk melakukan pengukuran kinerja dengan andal dalam rangka mencapai target kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a) Agar Kecamatan melakukan reuiu atas dokumen laporan kinerja atau mengusulkan permintaan reuiu laporan kinerja kepada APIP.

b) Menyajikan ke dalam BAB III LKJIP hal-hal sebagai berikut:

- Perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (akhir RENSTRA);
- Realisasi kinerja tahun sebelumnya;

- Perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional;
 - Uraian mengenai sumber data dan pengumpulan data kinerja dalam penetapan realisasi kinerja dan hambatan di dalam pencapaian kinerja dan langkah yang direncanakan untuk mengatasi hambatan tersebut.
 - Narasi atas efisiensi penggunaan anggaran dan efisiensi sumber daya manusia.
 - Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan pada sasaran 1 dan sasaran 2.
- c) Memanfaatkan laporan kinerja dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan penyesuaian strategi kebijakan untuk mencapai kinerja dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:
- (1) Melaksanakan rapat pembahasan terkait informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja bersama seluruh pejabat struktural.
 - (2) Melaksanakan rapat pembahasan terkait informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja bersama seluruh pegawai.
 - (3) Menyusun laporan kinerja secara berkala dan Menyusun rencana aksi berkala untuk mencapai kinerja.
 - (4) Melakukan penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja.
 - (5) Melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja berkala.
 - (6) Melakukan pembahasan terkait penyesuaian perencanaan kinerja berdasarkan informasi yang ada di dalam laporan kinerja.
 - (7) Menyusun kebijakan tentang budaya kerja organisasi.
- 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- a) Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara mendalam dan menggunakan teknologi informasi dengan cara:
- (1) Mengusulkan ke Bagian Organisasi SETDA untuk meningkatkan aplikasi E-SAKIP sehingga dapat digunakan untuk melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berbasis Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa kecamatan Tebing Tinggi memperoleh nilai 60,66 atau predikat "B". Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih rendah jika dibandingkan dengan capaian kerjanya. Hal ini disebabkan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di kecamatan Tebing Tinggi masih belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	16,79
2	Pengukuran Kinerja	30%	17,01
3	Pelaporan Kinerja	15%	8,16
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,70
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	60,66

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja kecamatan Tebing Tinggi serta meningkatnya akuntabilitas kecamatan Tebing Tinggi terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2023 pada kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada kecamatan Tebing Tinggi dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH,
 PEMERINTAH KABUPATEN
 INSPEKTORAT DAERAH
 TANJUNGPINANG
 Drs. ENCEP JARKASIH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan Kepada Yth:

1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;

