

LAPORAN KINERJA
LKJ
TAHUN 2017



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SINJAI**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas semua limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 dapat diselesaikan, sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama Tahun 2017.

Laporan Kinerja (LKj) Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 merupakan capaian akuntabilitas kinerja pada tahun (keempat) dalam masa RENSTRA Tahun 2013-2018, LKj Tahun 2017 disusun berdasarkan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2017 yang dijabarkan dari Rencana Strategis (RENSTRA Tahun 2013-2018).

LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015. Penyusunan LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 merupakan bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai. Komitmen dalam penyusunan LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai, bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Cakupan LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 terdiri atas : Pendahuluan, Perencanaan & Perjanjian Kinerja, Akuntabilitas Kinerja dan inovasi dalam skema reformasi birokrasi. Pendahuluan memiliki muatan uraian singkat organisasi, seperti : latar, maksud, isu strategis, dan struktur serta keragaman sumberdaya manusia di Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai, Adapun aspek Perencanaan dan Perjanjian Kinerja menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, IKU dan PK. Sedangkan aspek akuntabilitas kinerja, memberikan gambaran capaian, analisa, dan evaluasi terhadap indikator kinerja utama Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjaipada tahun 2017, termasuk atas analisa efisiensi penggunaan sumberdaya.

Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas-tugas Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 telah banyak membuahkan hasil yang positif. Dari 7 (*Tujuh*) Indikator Kinerja Utama, terdapat 5 (*Lima*) indikator yang telah memenuhi target yang ditetapkan. Namun disadari, masih terdapat 2 (*Dua*) indikator kinerja yang belum tercapai. Analisa dan evaluasi atas capaian kinerja secara komprehensif digunakan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan pelayanan dan mendukung tercapainya *good governance* pada masa mendatang.

Berkenaan dengan itu, LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 ini, dapat menjadi masukan dan saran evaluasi agar kinerja kedepan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Terima kasih
Sinjai, Februari 2018
INSPEKTUR DAERAH,

Drs. H. ANDI TALHA, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pelaporan kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai melalui penyusunan Laporan Kinerja (LKj) ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur ini menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan. LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKj dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 di mana pelaporan capaian kinerja organisasi disusun secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai

Analisa dan bukti-bukti pendukung pencapaian kinerja menjadi bagian dalam penyusunan LKj ini, untuk menjawab pertanyaan sejauh mana sasaran pembangunan yang ditunjukkan dengan keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah dicanangkan pada tahun 2017 telah berhasil dicapai.

Indikator Kinerja dengan kategori baik atau mencapai 100% atau dari target yang ditetapkan untuk tahun 2017 yaitu : a). Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, b). Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pegaduan Masyarakat, c). Persentase Rekomendasi Tindak lanjut pemeriksaan Inspektorat yang tuntas, d). Nilai evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten, e). Jumlah Aparat Pengawasan yang Mengikuti Diklat Pembentukan/Penjenjangan yang lulus sertifikasi. Sedangkan 2 (*Dua*) indikator kinerja sasaran yang lainnya realisasinya dibawah 100% yaitu : f). Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP >60, dan g) . Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaen.

Evaluasi atas data-data pendukung dan permasalahan atas setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai ke depan. Pertama, walaupun beberapa Indikator sasaran telah mencapai target yang baik, masih terdapat beberapa persoalan-persoalan di masyarakat yang belum sepenuhnya bisa dijawab dengan baik. Tantangan ini terlihat nampak dalam kondisi terkait dengan adanya perubahan paradigma mendasar dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan perkembangan saat ini, sebagaimana kebijakan pengawasan yang dikeluarkan oleh Inspektur Jenderal Kementerian dalam Negeri terhadap kompleksitas dan cakupan kerja pemerintah daerah, yaitu untuk mendorong kepatuhan dan konsistensi implementasi aturan, serta meningkatkan upaya pengendalian dan manajemen resiko. Peran APIP akan dikatakan maksimal apabila Sistem Pengendalian Internal (SPI) tersedia dengan baik, tujuan SPI dapat tercapai melalui *quality assurance*, serta efektivitas manajemen risiko melalui peran konsultasi. Selain itu, masih minimnya aparatur pengawasan mengikuti pendidikan dan pelatihan baik dari lembaga pembina maupun lembaga lainnya.

Hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan sebagai pijakan bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai dalam perbaikan pelayanan publik di tahun yang akan datang.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
IKHTISAR EKSEKUIF	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penjelasan Umum Organisasi	1
B. Aspek Strategis Organisasi	7
C. Permasalahan Utama (Strategis Issued)	8
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	 9
Perjanjian Kinerja Tahun 2017	10
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	 12
A. Capaian Kinerja Organisasi	12
B. Realisasi Anggaran	23
 BAB IV PENUTUP	 26
 LAMPIRAN	

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan fungsi/jabatan	2
Tabel 1.2	Jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan pangkat dan golongan	3
Tabel 1.3	Komposisi PNS menurut jenjang pendidikan	5
Tabel 1.4	Jumlah PNS berdasarkan jenjang eselon	7
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Inspektorat Kab. Sinjai Tahun 2017	11
Tabel 3.1	Skala Ordinal Capaian Indikator Kinerja Sasaran Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017	12
Tabel 3.2	Ketercapaian Indikator Sasaran Terhasap target Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017	13
Tabel 3.3	Evaluasi Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Fungsi dan Kualitas Pengawasan Internal Pemerintah Daerah	14
Tabel 3.4	Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 1, Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)	15
Tabel 3.5	Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 2, Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat	16
Tabel 3.6	Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 3, Persentase Rekomendasi Tindak Lanjut Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten yang tuntas	17
Tabel 3.7	Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 4, Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten	18
Tabel 3.8	Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 5, Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60	10
Tabel 3.9	Evaluasi Pencapaian Sasaran 2 Meningkatnya Mutu Pengawasan Inspektorat	20
Tabel 3.10	Target dan Realisasi Sasaran 2 Indikator Kinerja 1, Jumlah Aparat Pengawasan yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pembentukan/Penjenjangan yang lulus Sertifikasi	21
Tabel 3.11	Target dan Realisasi Sasaran 2 Indikator Kinerja 2, Level Kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten	22
Tabel 3.12	Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2017	24
Tabel 3.13	Evaluasi Penggunaan Sumber Daya	25

Daftar Gambar

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Inspektorat Kab. Sinjai	2
Gambar 1.2	Grafik persentase menurut fungsi/jabatan	3
Gambar 1.3	Diagram persentase PNS menurut golongan	4
Gambar 1.4	Grafik Komposisi SDM berdasarkan gender	4
Gambar 1.5	Persentase Komposisi PNS Berdasarkan Gender	5
Gambar 1.6	Persentase PNS menurut jenjang pendidikan	6
Gambar 1.7	perimbangan PNS perjenjang pendidikan dan terpilah jenis kelamin	6
Gambar 1.8	Komposisi jenis kelamin jabatan struktural	7

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENJELASAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Bupati Sinjai Nomor 56 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah, Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai merupakan unsur Pengawas Internal Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan peraturan Bupati tersebut, Inspektorat Daerah dipimpin oleh Inspektur Daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan organisasi Inspektorat Daerah, terdiri atas :

1. Inspektur Daerah;
2. Sekretariat:
 - a. Sub Bagian Program;
 - b. Sub Bagian Keuangan; dan
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Inspektur Pembantu Wilayah I;
4. Inspektur Pembantu Wilayah II;
5. Inspektur Pembantu Wilayah III;
6. Inspektur Pembantu Wilayah IV; dan
7. Jabatan Fungsional

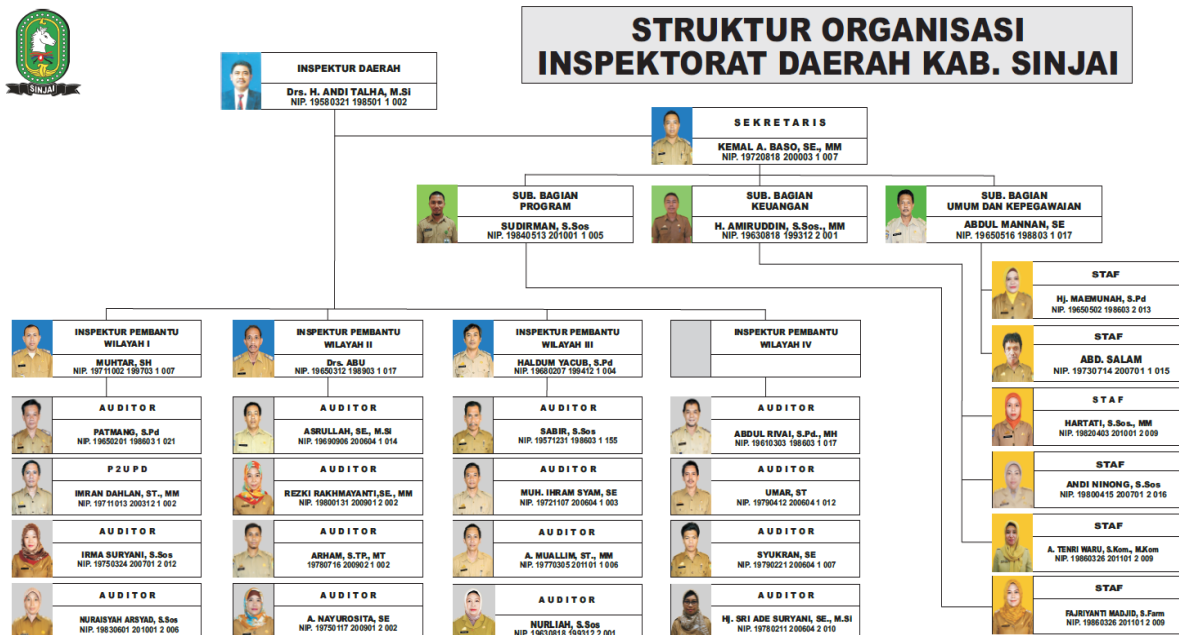
Inspektur Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Pengawasan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Inspektur Daerah dalam melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pengawasan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengawasan;
- d. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian dan peralatan;
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan di bidang pengawasan; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan berkaitan dengan tugas pokok organisasi guna mendukung kinerja organisasi.

Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai

Sebagaimana Peraturan Bupati Sinjai Nomor 56 Tahun 2016, Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur, yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota, dalam pasal 18 menyebutkan bahwa : “Apabila jabatan fungsional pengawas pemerintah telah ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan, maka jabatan struktural dibawah Inspektur Pembantu dihapus”.



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai.

Komposisi Sdm Organisasi

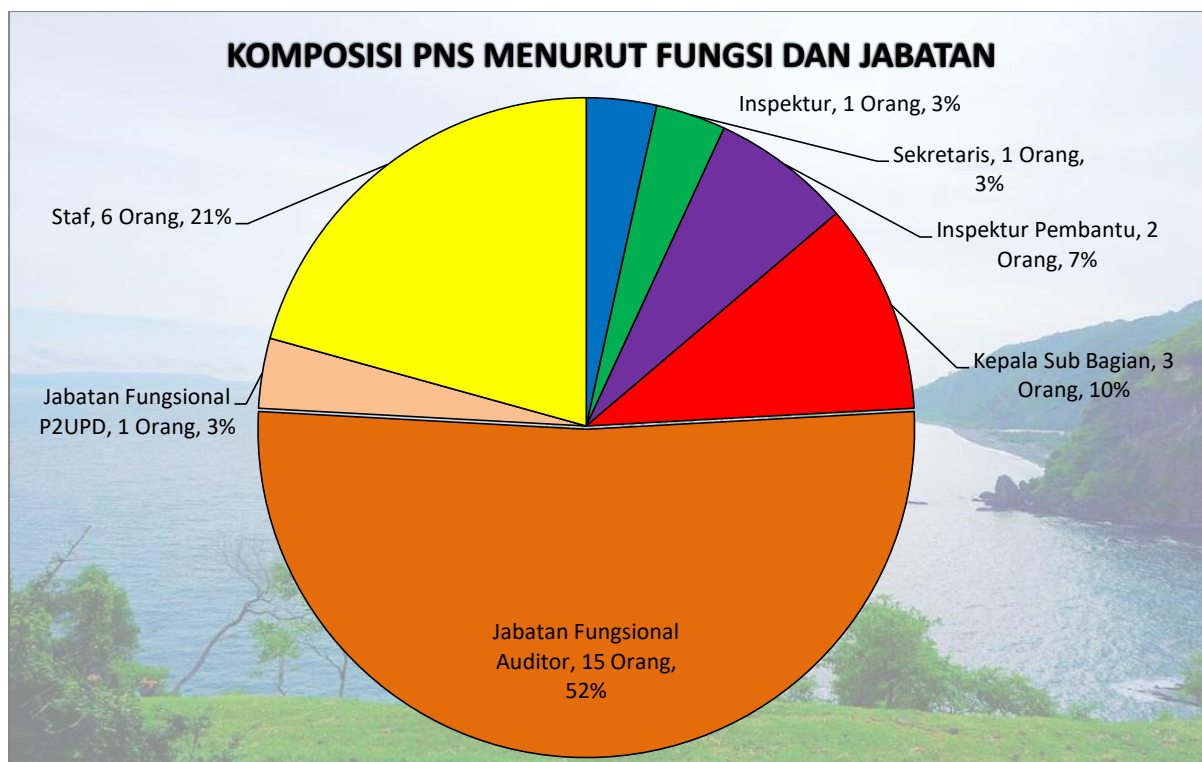
Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai per 31 Desember 2017 adalah sebanyak 29 orang dengan komposisi menurut tingkat pendidikan, fungsi/jabatan dan golongan sebagai berikut :

1. Komposisi PNS Menurut Fungsi / Jabatan

Berdasarkan Fungsi / Jabatan, Personel/SDM INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI dapat diuraikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Fungsi / Jabatan.

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Inspektur	1 orang	0 orang	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang	0 orang	1 orang
3.	Inspektur Pembantu	2 orang	0 orang	2 orang
4.	Kepala Sub Bagian	3 orang	0 orang	3 orang
5.	Jabatan Fungsional Auditor	9 orang	6 orang	15 orang
6.	Jabatan Fungsional P2UPD	1 orang	0 orang	1 orang
7.	Staf	1 orang	5 orang	6 orang
Jumlah		18 orang	11 orang	29 orang



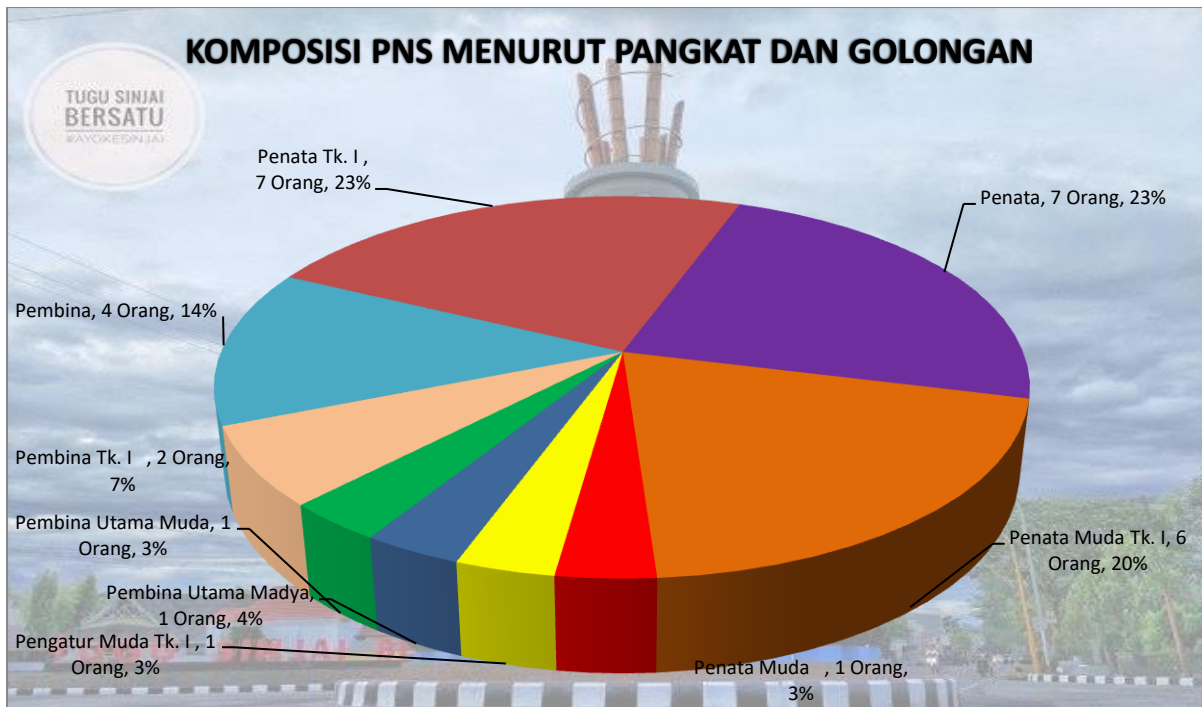
Gambar 1.2. Diagram Persentase Menurut Fungsi / Jabatan

2. Komposisi PNS Menurut Golongan

Berdasarkan Golongan, Personel / SDM Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai dapat diuraikan dalam tabel dibawah ini.

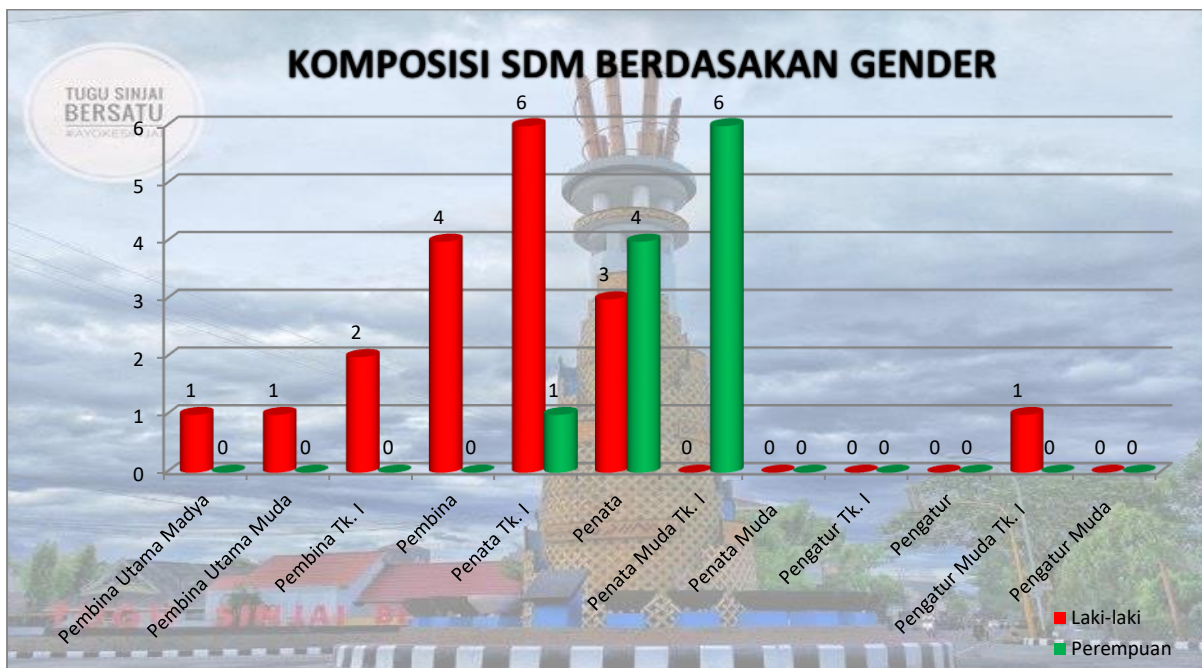
Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pangkat dan Golongan.

NO	PANGKAT	GOLONGAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
			LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1.	Pembina Utama Madya	IV/c	1 orang	0 orang	1 orang
2.	Pembina Utama Muda	IV/c	1 orang	0 orang	1 orang
3.	Pembina Tk. I	IV/b	2 orang	0 orang	2 orang
4.	Pembina	IV/a	4 orang	0 orang	4 orang
5.	Penata Tk. I	III/d	6 orang	1 orang	7 orang
6.	Penata	III/c	3 orang	4 orang	7 orang
7.	Penata Muda Tk. I	III/b	0 orang	6 orang	6 orang
8.	Penata Muda	III/a	0 orang	0 orang	1 orang
9.	Pengatur Tk. I	II/d	0 orang	0 orang	0 orang
10.	Pengatur	II/c	0 orang	0 orang	0 orang
11.	Pengatur Muda Tk. I	II/b	1 orang	0 orang	1 orang
12.	Pengatur Muda	II/a	0 orang	0 orang	0 orang
Jumlah			18 orang	11 orang	29 Orang

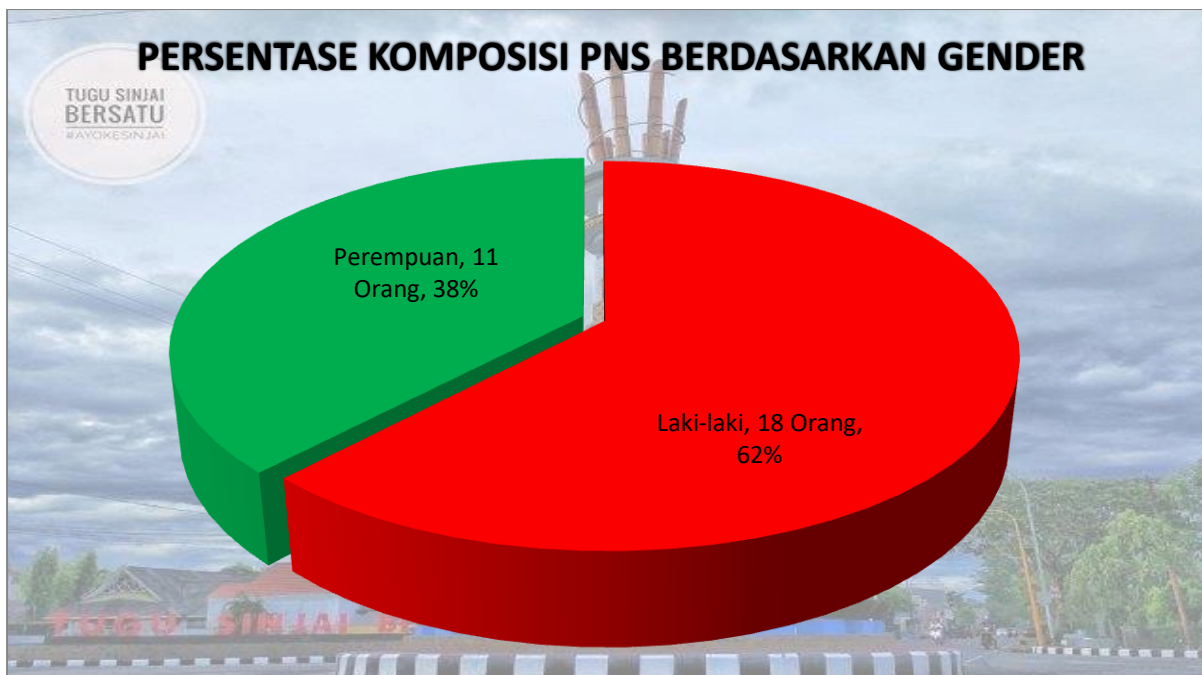


Gambar 1.3. Diagram Persentase PNS Menurut Pangkat dan Golongan

Komposisi SDM Berdasarkan Gender



Gambar 1.4. Grafik Komposisi SDM Berdasarkan Gender



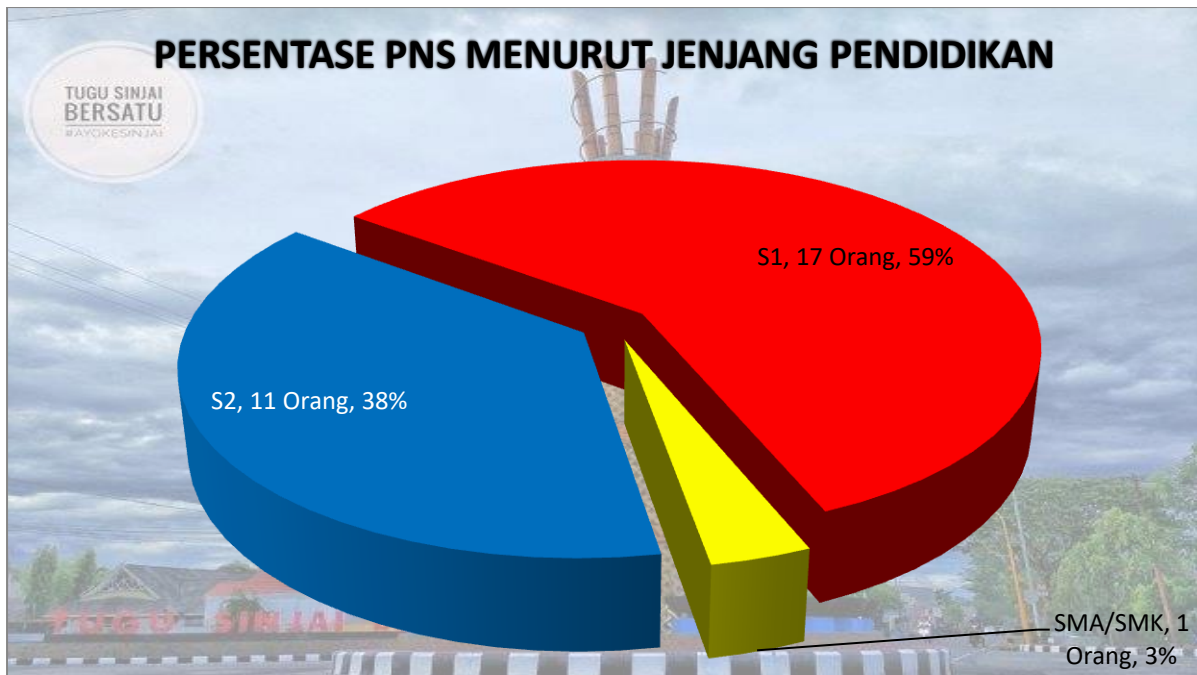
Gambar 1.5 :Persentase komposisi PNS berdasarkan Gender

3. Komposisi PNS Menurut Jenjang Pendidikan

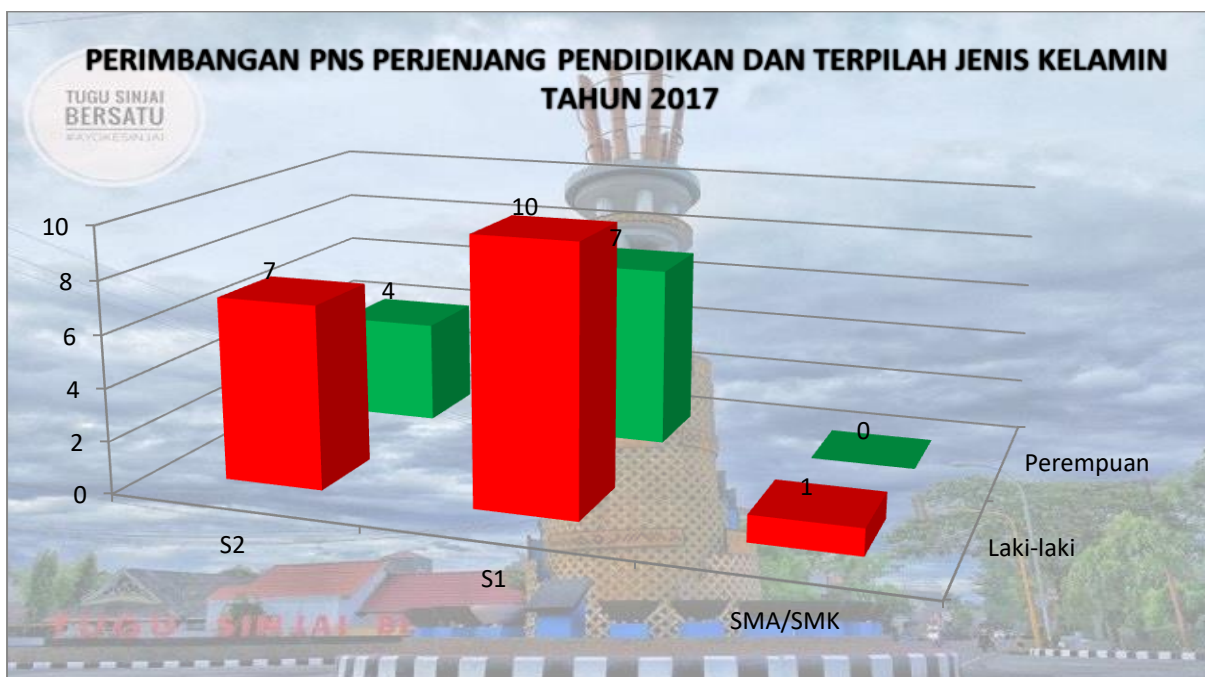
Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Personel/SDM INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI dapat diuraikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.3. Komposisi PNS Menurut Jenjang Pendidikan.

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	S2	7 orang	4 orang	11 orang
2.	S1	10 orang	7 orang	17 orang
3.	Sarjana Muda	-	-	-
4.	SMA/SMK	1 orang	-	1 orang
5.	SLTP	-	-	-
Jumlah		18 orang	11 orang	29 orang



Gambar 1.6. Persentase PNS Menurut Jenjang Pendidikan



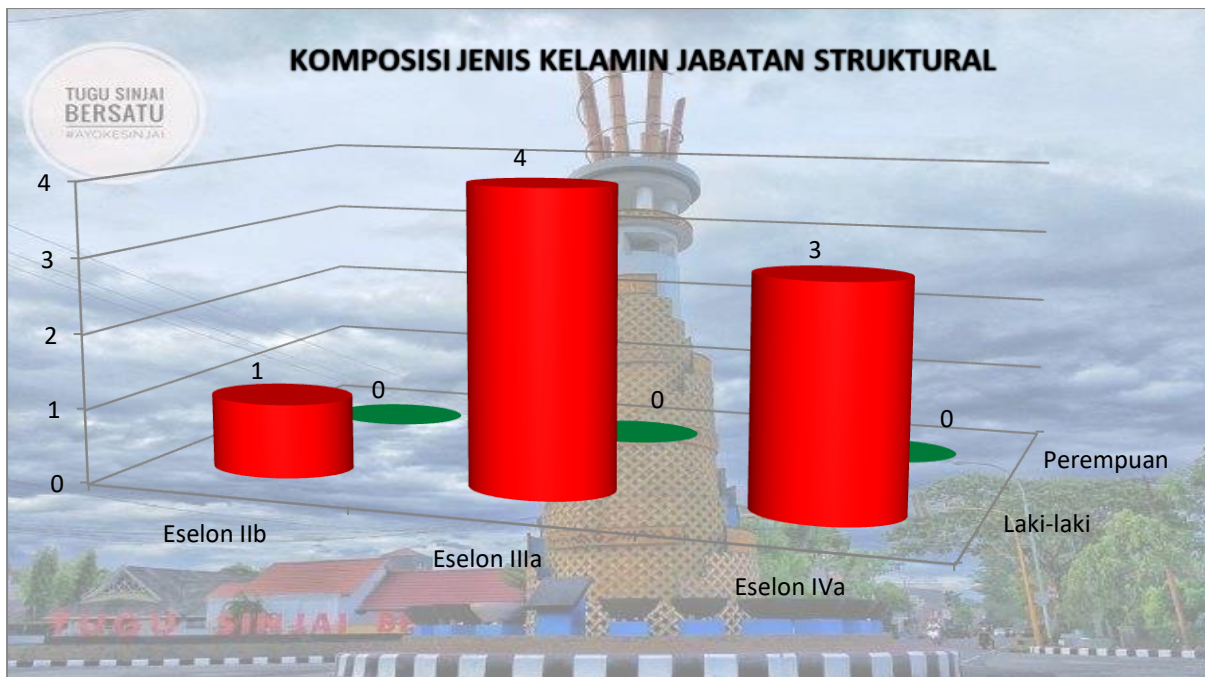
Gambar 1.7. Perimbangan PNS per Jenjang Pendidikan dan Terpilah Jenis Kelamin tahun 2017

4. Komposisi PNS Menurut Jenjang Eselon

Menurut Jenjang Eselon, Personel/SDM INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI dapat diuraikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jenjang Eselon.

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Eselon IIb	1 orang	0 orang	1 orang
2.	Eselon IIIa	4 orang	0 orang	4 orang
3.	Eselon IVa	3 orang	0 orang	3 orang
Jumlah		8 orang	0 orang	8 orang



Gambar 1.8. Komposisi Jenis Kelamin Jabatan Struktural

Inovasi Dalam Reformasi Sistem Akip Dan Pengelolaan Kinerja

Inovasi menjadi kunci dalam reformasi birokrasi dan perbaikan kinerja pelayanan publik. Karenanya, berbagai inovasi juga telah dikembangkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai. Salah satu inovasi yang dikembangkan adalah Forum Percepatan Pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme diantara seluruh unsur Muspida di Kabupaten Sinjai, APIP dan Aparat Penegak Hukum (APH) yang ada di Kab. Sinjai

B. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Aspek strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai beranjak dari pernyataan “ Mengapa Perlu Pengawasan.....? Agar Pelaksanaan Pemerintahan Sesuai Aturan”, untuk mengatur pemerintahan dibutuhkan pembagian urusan, pembagian urusan pemerintahan Konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota dapat dilihat pada Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ditindak lanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

Di lingkup pemerintah provinsi merupakan tugas dan tanggung jawab gubernur sedangkan di pemerintah kabupaten dan kota merupakan tugas dan tanggung jawab bupati dan walikota. Namun karena keterbatasan kemampuan seseorang, mengikuti prinsip-prinsip organisasi, maka tugas dan tanggung jawab pimpinan tersebut diserahkan kepada pembantunya yang mengikuti alur distribution of power sebagaimana yang diajarkan dalam teori-teori organisasi modern

Sebagai Aparat **"Pengawasan Internal"** Pemerintah (APIP), **"Inspektorat Daerah"** memiliki **"peran"** dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah. Dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, ia mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan. Sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program pemerintah, **"Inspektorat Daerah"** menjadi pilar yang bertugas sebagai **"pengawas"** sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah APBD).

C. PERMASALAHAN UTAMA (STRATEGIS ISSUED)

Isu Strategis yang dihadapi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai yang dituangkan dalam Renja tahun 2017 adalah :

- a. Bahwa fungsi Inspektorat tidak lagi menjadi watchdog tetapi juga sebagai penjamin mutu (quality assurance);
- b. Kualitas aparatur pengawasan masih perlu ditingkatkan;
- c. Opini Badan pemeriksa Keuangan (BPK) RI atas Laporan Keuangan daerah Kabupaten Sinjai mendapat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Faktor penyebab permasalahan diatas adalah :

- a. Adanya perubahan paradigma mendasar dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan perkembangan saat ini sebagaimana kebijakan pengawasan yang dikeluarkan oleh Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri terhadap kompleksitas dan cakupan kerja pemerintah daerah, yaitu untuk mendorong kepatuhan dan konsistensi implementasi aturan, serta meningkatkan upaya pengendalian dan manajemen resiko peran APIP akan dikatakan maksimal apabila Sistem Pengendalian Internal (SPI) tersedia dengan baik, tujuan SPI dapat tercapai melalui quality assurance, serta efektifitas manajemen resiko melalui peran konsultasi.
- b. Masih minimnya aparatur pengawasan mengikuti pendidikan dan pelatihan baik dari lembaga pembina maupun lembaga lainnya.
- c. Akuntabilitas Kinerja pemerintah dapat dilihat dari Opini Laporan Keuangan yang diberikan oleh auditor eksternal (BPK-RI). Semakin baik opini yang diberikan BPK-RI menandakan kinerja satuan instansi akuntabel.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Visi Dan Misi

Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan kerangka pembangunan strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai untuk periode 5 tahun. Sebagai dokumen perencanaan yang memuat penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran dan program SKPD, RENSTRA berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Sebagai penerjemahan kebijakan politik Gubernur sebagai Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD, RENSTRA menjadi pijakan bagi perencanaan strategis SKPD, termasuk hingga ke level perencanaan tahunan. Bagian berikut akan menguraikan visi dan misi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai yang tertuang dalam RENSTRA tersebut.

VISI :

" Menjadi Lembaga Pengawasan Internal Yang Profesional Sebagai
Penjamin Mutu Dan Mitra Kerja Dalam Rangka Mewujudkan Tata
Kelola Pemerintahan Yang Baik"

Pemahaman terhadap visi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Inspektorat Daerah sebagai lembaga pengawasan fungsional intern hendaknya mampu menjadi mitra kerja yang independen dan akuntabel bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD)/Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD) dalam upaya mewujudkan Pemerintahan Daerah yang bersih dan bebas dari KKN.
- b. Inspektorat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan hendaknya didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan bermoral, sehingga mampu mendorong terwujudnya penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih dan bebas dari KKN. Untuk meningkatkan peran serta Inspektorat Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah hendaknya terus dikembangkan kualitas sumber daya manusia serta aktif menyempurnakan sistem dan prosedur pengawas.

MISI:

Misi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai yaitu :

1. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berkinerja dan akuntabel.
2. Mewujudkan Sumber daya Inspektorat yang kompeten, profesional dan berintegritas.

Adapun penjelasan misi di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk terselenggaranya pemerintahan daerah yang bersih dan bebas dari KKN, pengawasan oleh inspektorat hendaknya mampu mendorong para pelaku penyelenggaraan pemerintahan daerah dan untuk meningkatkan kinerja serta mematuhi prosedur dan ketentuan yang berlaku.
2. Untuk meningkatkan produktifitas hasil pengawasan (Kinerja pengawasan) perlu terus diupayakan perbedaan dan peningkatan kualitas aparat pengawasan

Melalui pemahaman atas visi dan misi pengawasan diharapkan bisa dibangun komitmen pengawasan yang kuat dari seluruh komponen aparat pengawasan fungsional inspektorat Kabupaten Sinjai serta untuk menyamakan persepsi tentang arah dan kebijakan pengawasan.

TUJUAN

Mengacu kepada misi yang telah ditetapkan, maka tujuan yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 5 tahun adalah, sebagai berikut:

Adapun tujuan strategis dari Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan yang berkualitas untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.
- b. Meningkatkan kapasitas Inspektorat selaku aparat pengawasan intern pemerintah.

SASARAN

Untuk mendapatkan hasil nyata yang lebih spesifik dan terukur dalam waktu satu tahunan maka inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai menjabarkannya dalam sebuah sasaran, yang mencakup :

- a. Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan internal pemerintah daerah.
- b. Meningkatnya Mutu Pengawasan Inspektorat

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kegiatan tahunan bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tabel 2.1.
Perjanjian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan internal pemerintah daerah.	1. Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) 2. % Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat 3. Persentase Rekomendasi Tindaklanjut Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten yang tuntas 4. Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten 5. Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60	WTP 100% 78% B 17 SKPD
2.	Meningkatnya Mutu Pengawasan Inspektorat	1. Jumlah Aparat Pengawasan yang mengikuti Diklat Pembentukan/ Penjenjangan yang lulus serifikasi 2. Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten	2 Orang Level 2

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas sebagai salah satu pilar dalam prinsip *good governance*, adalah alat yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Kaitannya dengan pendekatan manajemen pembangunan berbasis kinerja, adalah bahwa pembangunan yang menjadi tanggungjawab pemerintah daerah yang pada pelaksanaannya menjadi tanggungjawab OPD, diorientasikan pada pencapaian menuju perubahan yang lebih baik, bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perbaikan, di mana program/kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil hingga akhirnya dapat memberikan dampak. Sehingga, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai. Dalam hal ini, laporan kinerja pemerintah 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 secara memadai dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja sebagaimana diatur dalam Permenpan No. 53 tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sedangkan untuk skala penilaian terhadap kinerja pemerintah, menggunakan pijakan Permendagri No. 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Ordinal Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2017**

NO.	CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
1.	Nilai >100	Sangat Baik
2.	Nilai 85 s.d 100	Baik
3.	Nilai 70 < 85	Sedang
4.	Nilai 55 < 70	Kurang
5.	Nilai < 55	Sangat Kurang

Evaluasi Pencapaian Sasaran Dan Pengukuran Kinerja

Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai dalam pencapaian tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam Revisi RENSTRA Inspektorat Tahun 2013-2018, terdapat 2 (Dua) sasaran dan 6 (Enam) indikator sasaran, sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Inspektur Kabupaten Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Keputusan Inspektur Kabupaten Sinjai Nomor 23 Tahun 2014 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Inspektorat Kabupaten Sinjai Tahun 2013-2018.

Adapun pencapaian kinerja sasaran dirinci dalam matrik sebagai berikut :

Tabel 3.2
Ketercapaian Indikator Sasaran
Terhadap Target Tahun 2016

No	Sasaran	Jumlah Indikator	Ketercapaian Target
1.	Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan internal pemerintah daerah.	5	2 Indikator Kategori Sangat Baik, 1 Kategori Baik dan 2 Indikator Kategori Sedang
2.	Meningkatnya Mutu Pengawasan Inspektorat	2	2 Kategori Baik

Pengukuran kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel 3.3. selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai untuk tahun 2016.

Sasaran 1 : Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan internal pemerintah daerah.

Tabel 3.3
Evaluasi Pencapaian Sasaran 1
Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan internal pemerintah daerah.

No.	Indikator Sasaran	Target 2014-2018	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Tahun 2017		
					Target	Realisasi	%
1.	Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)	WTP	WDP	WDP	WTP	WTP	100
2.	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat	100%	100%	100%	100%	100%	100
3.	Persentase Rekomendasi Tindakanlanjutan Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten yang tuntas	79%	91%	79%	78%	78%	100
4.	Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten	BB	CC	CC	B	B	100
5.	Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60	18 SKPD	15 SKPD	19 SKPD	17 SKPD	13 SKPD	76
Rata-rata Capaian Kinerja							95

Berdasarkan data kinerja di atas dapat jelaskan bahwa dari lima indikator kinerja yang ada untuk mengukur sasaran strategis, ada 1 (Satu) indikator kinerja yang belum mencapai target yaitu *Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60*; sedangkan 4 (Empat) indikator kinerja telah mencapai target yaitu *Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)*, *Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat*, *Persentase Rekomendasi Tindakanlanjutan Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten yang tuntas*, dan *Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten*.

Untuk rincian analisis capaian setiap indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Indikator kinerja #1 : “Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)”

Opini merupakan pernyataan profesional sebagai kesimpulan pemeriksa mengenai tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan. Dalam perumusan opini, pemeriksa mengacu kepada Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang memberlakukan empat standar pelaporan SPAP yang ditetapkan IAPI, disamping menambahkan enam standar tambahan. Opini merupakan pernyataan profesional sebagai kesimpulan pemeriksa mengenai tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam LK yang didasarkan pada (i) kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, (ii) kecukupan pengungkapan, (iii) kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan (iv) efektivitas sistem pengendalian intern. Singkatnya, opini merupakan informasi utama yang dapat diinformasikan kepada pemakai informasi (user) tentang apa yang dilakukan auditor dan kesimpulan yang diperolehnya

Capaian indikator sasaran ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 1
Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).

No.	Indikator	Target 2014- 2018	Realisasi 2015	Tahun 2016		
				Target	Realisasi	%
1.	Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD).	WTP	WDP	WTP	WTP	100

Untuk tahun 2017, Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah *Baik*, yaitu 100 % dari total dari WTP yang ditargetkan dengan kategori Baik.

Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 masih berada pada Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan peredikat WDP

Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA (2018), capaian kinerja tersebut telah memenuhi target yang ditetapkan pada tahun 2018 yaitu WTP.

Permasalahan:

Dalam LHP atas Laporan Keuangan Pemerintah Tahun Anggaran 2016, Kabupaten Sinjai kembali mendapat opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK. Berdasarkan LHP BPK, permasalahan terkait aset tetap yang cukup material, menjadi pengecualian atas opini LKPD Kabupaten Sinjai TA 2016.

Solusi:

Dalam beberapa tahun lalu mendapat opini WDP. Apabila opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) ingin diraih, maka semua unsur pemerintahan dan SKPD di Kabupaten Sinjai harus bekerja sama dalam mewujudkan pengelolaan keuangan yang lebih baik. Ada 3 komponen yang menjadikan pengelolaan keuangan menjadi lebih baik. Yang pertama adalah komitmen pimpinan daerah, unsur DPRD, dan seluruh pegawai pemerintahan. Yang kedua adalah pengelolaan SDM. Tempatkan SDM sesuai kompetensinya. Berikan diklat pada pegawai untuk menambah kompetensi mereka. Kemudian yang ketiga adalah menindak lanjuti rekomendasi yang telah diberikan dalam LHP BPK.

Indikator kinerja #2 : “Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat”

Penanganan kasus pengaduan di lingkungan pemerintah daerah berupaya mewujudkan ketepatan pelayanan pengusutan kebenaran laporan pengaduan masyarakat. Namun selain didasarkan atas laporan / aduan masyarakat, pemeriksaan kasus juga didasarkan pada pemberitaan media massa, pengembangan dari hasil pemeriksaan reguler / khusus maupun perintah Bupati. Dengan pemeriksaan kasus, maka akan diperoleh ketetapan mengenai kebenaran maupun ketidakbenaran terhadap indikasi adanya penyimpangan yang terjadi, sehingga akan diperoleh rekomendasi yang obyektif sebagai bahan pengambilan kebijakan Bupati terhadap penanganan kasus yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Capaian indikator sasaran ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 2
Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat.

No.	Indikator	Target 2014- 2018	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Tahun 2017		
					Target	Realisasi	%
1.	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat	100%	100%	100%	100%	100%	100

Untuk tahun 2017, capaian kinerjanya menunjukkan kinerja yang (*Baik*), yaitu 100% dari total aduan yang masuk ke Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai.

Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 juga menunjukan kinerja yang (*Baik*), yaitu 100 % ini berarti bahwa inpektorat berhasil mempertahankan kinerja yang dicapai.

Capaian ini juga menyumbang sebanyak 100% dari target pada akhir RENSTRA (2018). Keberhasilan capaian kinerja tersebut dibandingkan target yang ditetapkan pada tahun 2017 juga sama, hal tersebut tergantung oleh jumlah aduan yang masuk

Dukungan program kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh kegiatan Penanganan Kasus Pengaduan di lingkungan pemerintah daerah, Program/kegiatan tersebut merupakan bentuk respon terhadap penyelesaian kasus pengaduan oleh masyarakat.

Permasalahan:

Kesadaran masyarakat akan keberadaan pemerintah daerah, khususnya dalam hal pelayanan masyarakat, membuat mereka lebih kritis menyikapi pelaksanaan tugas dan pekerjaan para abdi negara. Tingkat pengaduan pelayanan, penyalahgunaan wewenang yang masuk ke Inspektorat saat ini cukup beragam dan tinggi. Masyarakat sebagai stakeholder menginginkan suatu respon maupun penyelesaian penanganan aduan pelayanan yang cepat.

Solusi:

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan diatas maka solusi yang harus ditempuh oleh Inspektorat adalah merespon ataupun menanggapi dan menyelesaikan pengaduan-pengaduan masyarakat secara cepat dan tepat dengan sumber daya yang tersedia.

Indikator kinerja #3 : “Cakupan Rekomendasi LHP yang diselesaikan tindak lanjutnya dengan baik”

Pada prinsipnya, pelaporan mengikuti Pedoman Umum Pelaksanaan, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Fungsional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09 Tahun 2009

Capaian indikator sasaran ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 3
Cakupan Rekomendasi LHP yang diselesaikan tindak lanjutnya dengan baik.

No.	Indikator	Target 2014- 2018	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Tahun 2017		
					Target	Realisasi	%
1.	Cakupan Rekomendasi LHP yang diselesaikan tindak lanjutnya dengan baik	79%	91%	79%	78%	78%	100

Untuk tahun 2017, capaian kinerjanya menunjukkan kinerja yang *Baik*, yaitu 100% dari total 202 rekomendasi yang ditindaklanjuti dan berhasil dituntaskan sebanyak 158 rekomendasi atau 78 %. Rekomendasi tindak lanjut pemeriksaan yang tuntas untuk tahun 2017 ditargetkan 78 % dengan realisasi 78 % dan capaian kinerja 100 %.

Dibandingkan Tahun 2016 dengan realisasi capaian 79 % mengalami penurunan realisasi 1 % dari Tahun 2017 dengan realisasi 78 % namun tidak menurunkan capaian kinerja yaitu Baik.

Capaian Cakupan Rekomendasi LHP yang diselesaikan tindak lanjutnya dengan baik pada akhir RENSTRA (2018) ditargetkan 79 % dan berhasil dicapai pada Tahun 2017 yaitu 78 % dengan capaian kinerja 98 %.

Keberhasilan capaian kinerja tersebut di dukung oleh perhatian SKPD menindaklanjuti temuan-temuan oleh APIP baik administrasi maupun Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dikungan diatas tidak terlepas dari dukungan program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Kebijakan KDH, Kegiatan Tindak Lanjut Temuan Pengawasan.

Permasalahan:

Kurangnya komitmen SKPD dalam mengedepankan Tindak lanjut temuan APIP dan belum adanya penetapan sanksi yang tegas bagi SKPD yang tidak melakukan tindak Lanjut temuan hasil pengawasan.

Solusi:

Sosialisasi/ekspose hasil-hasil temuan pengawasan secara terus menerus dan berkelanjutan untuk menindaklanjuti hasil-hasil temuan pengawasan. Selain itu, mendorong pengembangan model percontohan *Island of Integrity* untuk penerapan *good governance* sehingga dapat mendorong pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Indikator kinerja #4 : “Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten”

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Evaluasi AKIP dilaksanakan untuk memperoleh umpan balik yang objektif untuk perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Oleh sebab itu dengan semakin meningkatnya nilai evaluasi AKIP, diharapkan dapat mendorong SKPD untuk mewujudkan pencapaian akuntabilitas kinerja hasil organisasi secara konsisten sesuai dengan yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Capaian indikator kinerja ini dapat dijelaskan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.7
Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 4
Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten

No.	Indikator	Target 2014- 2018	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Tahun 2017		
					Target	Realisasi	%
1.	Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten	BB	CC	CC	B	B	100

Untuk tahun 2017, capaian kinerja menunjukkan kinerja yang *Baik* yaitu 100 %, Hal ini dilihat dari Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten, B yang ditargetkan dengan realisasi B.

Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten CC Nilai ini mengalami peningkatan ke level yang lebih tinggi. Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA dengan Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten yaitu BB, di tahun 2017 Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten telah mencapai nilai B

Dukungan program/kegiatan terhadap sasaran ini didukung oleh Program peningkatan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH, kegiatan Pelaksanaan pengawasan internal secara berkala, penanganan kasus pengaduan di lingkungan pemerintah daerah, tindak lanjut temuan pengawasan, pemeriksaan khusus, peningkatan Nilai evaluasi SAKIP juga didukung oleh adanya konsistensi dokumen perencanaan yang dimiliki Organisasi perangkat Daerah (OPD) dan komitmen pimpinan OPD untuk menjalankan dan mematuhi dokumen perencanaan yang telah ditetapkan.

Permasalahan:

Pencapaian sasaran ini mengalami hambatan, yaitu dengan adanya beberapa kelemahan di dalam dokumen SAKIP, mulai dari dokumen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja maupun pencapaian sasaran kinerja. Oleh karena itu realisasi indikator kinerja ini tidak mencapai target.

Solusi:

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sinjai, dimulai dengan adanya koordinasi yang intensif dari 3 (tiga) SKPD (Bappeda, Bagian Organisasi dan Inspektorat) yang berperan sebagai *leading sector* dalam melakukan pembinaan dokumen SAKIP bagi seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Indikator kinerja #5 : “Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60”

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RENSTRA Organisasi Perangkat Daerah.

Capaian indikator kinerja ini dapat dijelaskan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.8
Target dan Realisasi Sasaran 1 Indikator Kinerja 5
Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60

No.	Indikator	Target 2014- 2018	Realisasi 2015	Realisasi 2016	Tahun 2017		
					Target	Realisasi	%
1.	Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60	18 SKPD	15 SKPD	19 SKPD	17 SKPD	13 SKPD	76

Untuk tahun 2017, capaian kinerja menunjukkan kinerja yang *Sedang* yaitu 76 %, Hal ini dilihat dari 17 SKPD yang ditargetkan mendapat nilai Evaluasi SAKIP > 60 dengan realisasi hasil evaluasi meningkat menjadi 13 SKPD, hal ini dikarenakan oleh pembinaan dan konsultasi di fokuskan pada 13 SKPD yang menjadi sampel dan pendukung Laporan Kinerja Kabupaten

Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60 sebanyak 19 SKPD, dari data tersebut diatas terjadi penurunan jumlah SKPD yang berhasil mendapatkan nilai SAKIP diatas 60 yaitu sekitar 6 SKPD, namun angka ini berbanding terbalik dengan prestasi nilai SAKIP dengan nilai B.

Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA dengan jumlah SKPD dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60 sebanyak 13, SKPD, di tahun 2016 telah mencapai 19 SKPD dengan capain kinerja 105 %

Dukungan program/kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh Program peningkatan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH, kegiatan Pemeriksaan Khusus, peningkatan Nilai evaluasi SAKIP juga didukung oleh adanya konsistensi dokumen perencanaan yang dimiliki Organsasi perangkat Daerah (OPD) dan komitmen pimpinan OPD untuk menjalankan dan mematuhi dokumen perencanaan yang telah ditetapkan.

Permasalahan:

Belum semua OPD dapat menerapkan kepatuhan terhadap dokumen perencanaan dan konsistensi terhadap dokumen perencanaan yang telah ditetapkan

Solusi:

Dengan adanya klinik konsultasi pengawasan di Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai dapat memberikan ruang kepada tim penyusun laporan untuk berkoordinasi dan berkonsultasi mengenai dokumen perencanaan, juga dihapakan kepada OPD agar berkoordinasi dengan *stake holder* yang terkait dengan dokumen perencanaan.

Sasaran 2 : Meningkatnya mutu pengawasan Inspektorat.

Tabel 3.9
Evaluasi Pencapaian Sasaran 2
Meningkatnya mutu pengawasan Inspektorat.

No.	Indikator Sasaran	Target 2014-2018	Realisasi 2016	Tahun 2017		
				Target	Realisasi	%
1.	Jumlah Aparat Pengawasan yang mengikuti Diklat Pembentukan/ Penjenjangan yang lulus serifikasi	2 Orang (Akumulasi 9 Org)	2 Orang	2 Orang	2 Orang	100
2.	Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten	Level 3	Level 1	Level 2	Level 1	66,67
Rata-rata Capaian Kinerja						83

Berdasarkan data kinerja di atas dapat jelaskan bahwa *Dua* indikator kinerja yang ada untuk mengukur sasaran strategis, dari Dua indikator kinerja ada Satu Indikator yang belum mencapai target yaitu Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten

Untuk rincian analisis capaian setiap indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Indikator kinerja #1 : “Jumlah Aparat Pengawasan yang mengikuti Diklat Pembentukan/ Penjenjangan yang lulus serifikasi”

Sebagai sebuah *profesi*, maka *kompetensi* seorang Pejabat Fungsional Auditor (PFA) diukur dari beberapa aspek yaitu:

- Pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan yang diikuti.
- Pengalaman pengawasan yang ditunjukkan melalui besaran angka kredit yang berhasil dikumpulkan dalam satu periode waktu. Perolehan angka kredit tersebut akan dinilai secara reguler tiap semester.

PFA dalam melaksanakan tugas pengawasan selain ditentukan oleh jenjang jabatan yang didudukinya juga ditentukan oleh peran yang diembannya yaitu peran Pengendali Mutu,

Pengendali Teknis, Ketua Tim atau Anggota Tim. Penentuan peran tersebut disesuaikan dengan sertifikasi yang telah dimiliki PFA.

Pembinaan atas kompetensi PFA dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang meliputi dua jenis diklat, yaitu:

- a. Diklat sertifikasi auditor yaitu diklat dalam rangka persiapan sertifikasi
- b. Diklat teknis substantif yaitu diklat yang berkaitan dengan tupoksi PFA yang bersangkutan dan kebutuhan organisasi

Capaian indikator kinerja ini dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.10
Target dan Realisasi Sasaran 2 Indikator Kinerja 1
Jumlah Aparat Pengawasan yang mengikuti Diklat Pembentukan/
Penjenjangan yang lulus serifikasi.

No.	Indikator	Target 2014-2018	Realisasi 2016	Tahun 2017		
				Target	Realisasi	%
1.	Jumlah Aparat Pengawasan yang mengikuti Diklat Pembentukan/ Penjenjangan yang lulus serifikasi	2 Orang (Akumulasi 9 Org)	2 Orang	2 Orang	2 Orang	100

Untuk tahun 2017, jumlah aparat pengawasan yang mengikuti diklat pembentukan/penjenjangan 2 orang dan berhasil lulus sertifikasi 2 orang dengan realisasi capaian kinerja 100 % menunjukkan kinerja yang *Baik*.

Aparat pengawasan yang bersertifikasi mengalami peningkatan yang sama dengan Tahun 2016 dengan realisasi 2 Orang yang lulus sertifikasi.

Capaian pada sasaran 2 Indikator 1 terhadap target akhir RENSTRA menunjukkan peningkatan jumlah aparat yang ditargetkan mengikuti Diklat dan lulus sertifikasi, dari tahun 2014 sampai saat ini 7 orang dari 9 Orang aparat pengawasan yang di akhir RENSTRA dengan capaian kinerja 78 %.

Dukungan program/kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini di dukung oleh program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, kegiatan pendidikan dan pelatihan formal. Hal ini juga tidak terlepas dari dukungan pimpinan dan perhatian aparat untuk bersungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Permasalahan:

Peran pengawasan yang baik tidak terlepas dari kemampuan aparatur pengawasan yang *up to date* dalam mengembangkan pengetahuan dan metode pengawasan.

Solusi:

Pengembangan wawasan aparat pengawasan merupakan sesuatu yang mutlak dan harus dilakukan agar aparat pengawasan selalu selangkah di depan (*one step ahead*) dibanding

dengan aparat yang diperiksa (*auditee*). Pengembangan wawasan pengetahuan juga merupakan konsekuensi dari Inspektorat selaku APIP yang diharapkan menjadi *quality assurance* bagi SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sinjai.

Indikator kinerja #2 : “Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten”

Peningkatan kapabilitas merupakan upaya memperkuat, meningkatkan, mengembangkan kelembagaan, tata laksana/proses bisnis/manajemen dan sumber daya manusia APIP agar dapat melaksanakan peran dan fungsi APIP yang efektif.

Model Peningkatan Kapabilitas APIP mengacu pada *Internal Audit Capability Model* (IA-CM), yaitu suatu kerangka kerja yang mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan untuk pengawasan intern yang efektif di sektor publik. Area Proses Kunci / *Key Process Area* (KPA) merupakan bangunan utama yang menentukan kapabilitas suatu APIP yang mengidentifikasi apa yang seharusnya ada dan berkelanjutan pada tingkat kapabilitas tertentu sebelum penyelenggaraan aktivitas pengawasan intern bisa meningkat pada level berikutnya.

Tabel 3.11

Target dan Realisasi Sasaran 2 Indikator Kinerja 2
Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten

No.	Indikator	Target 2014-2018	Realisasi 2016	Tahun 2017		
				Target	Realisasi	%
1.	Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten	Level 3	Level 1	Level 2	Level 1	66,67

Untuk tahun 2017, capaian kinerja menunjukkan kinerja yang *Kurang* dengan nilai capaian kinerja 66,67 %. Level kapabilitas belum mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan, Inspektorat Daerah sementara mengumpulkan kelengkapan untuk penilaian level kapabilitas

Dibandingkan dengan realisasi Tahun 2016 Level kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten masih berada pada level 1.

Dibandingkan dengan target akhir RENSTRA dengan kapabilitas APIP level 3, di tahun 2017 masih berada pada level 1 dengan capaian kinerja 33 %

Dukungan program/kegiatan terhadap pencapaian sasaran ini didukung oleh Program Peningkatan profesionalisme Tenaga pemeriksa dan aparaturnya pengawasan dan program Peningkatan kapasitas sumber daya aparaturnya, kegiatan Pelatihan Kantor Sendiri, serta kegiatan Pendidikan dan Pelatihan formal

Permasalahan:

Diperlukan dukungan dan komitmen dari seluruh pimpinan Organisasi Perangkat Daerah, lembaga, pemerintah daerah sebagai *shareholders* APIP, serta pimpinan APIP sendiri. Mengingat, terdapat tiga variabel utama yang mempengaruhi kapabilitas APIP, yaitu aktivitas audit internal, lingkungan organisasi di mana unit audit internal bernaung, dan lingkungan sektor publik di suatu negara/pemerintahan

Solusi:

Sebagai lembaga Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai terus melaksanakan kegiatan peningkatan kapabilitasnya, salah satunya melaksanakan kegiatan Pelatihan Kantor Sendiri dengan mengundang BPKP perwakilan provinsi dan Pusat sebagai Pemateri.

B. REALISASI ANGGARAN

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2016 sebesar 88% dari total anggaran yang dialokasikan. Jika dilihat dari realisasi anggaran per sasaran, penyerapan anggaran terbesar pada indikator sasaran 2, Persentase Penyelesaian penanganan kasus Pengaduan Masyarakat (98%). Sedangkan penyerapan terkecil pada indikator sasaran 4, Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten (69%).

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2016 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa mayoritas dari seluruh sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kinerjanya.

Memang terdapat sasaran yang realisasi kinerjanya lebih rendah dari pada realisasi anggarannya, seperti Indikator sasaran Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), yang realisasi anggarannya mencapai 89% namun realisasi kinerjanya baru mencapai 75%. Untuk sasaran semacam ini, perlu mengkaji lebih jauh faktor apa sajakah yang menyumbang kepada situasi di atas, seperti menguji seberapa baik koordinasi dan sinergi dengan stakeholder terkait untuk menjawab persoalan yang dihadapi. Juga mengidentifikasi, bagaimana membuat efisiensi anggaran bisa ditingkatkan menjadi lebih baik.

Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2016 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran pembangunan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.12. Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2017

No.	Indikator Sasaran	Kinerja			Kinerja		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)	WTP	WTP	100	1.365.708.740	1.308.532.120	96
2.	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat	100%	100%	100			
3.	Persentase Rekomendasi Tindaklanjut Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten yang tuntas	78%	78%	100			
4.	Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten	B	B	100			
5.	Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60	17 SKPD	13 SKPD	76			
Persentase				95			96
6.	Jumlah aparat pengawasan yang mengikuti DIKLAT Pembentukan/Penjenjangan yang lulus sertifikasi	2 Org	2 Org	100	283.732.394	255.962.638	90
7.	Level Kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten	Level 2	Level 1	66,67			
Persentase				83			90

Analisa Efisiensi

Bagian yang disajikan dalam tabel diatas terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran 1 “Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan internal Pemerintah Daerah” yang didukung oleh 5 (Lima) Indikator dengan rata-rata capaian 95 % dan realisasi keuangan 96 % hal ini menunjukkan realisasi keuangan lebih tinggi 1 % dari pencapaian kinerja. Namun demikian hanya ada 1 Indikator Sasaran yang capaiannya *kurang*; dan 4 (Empat) Indikator lainnya telah mencapai target capaian kinerja 100 % dengan kategori capaian *baik*

Sasaran 2 “Meningkatnya mutu pengawasan Inspektorat” yang terdiri dari 2 (Dua) Indikator sasaran dengan rata-rata realisasi kinerja 83 % dan realisasi keuangan 90 %, hal ini belum menunjukkan efisiensi anggaran. Dari 2 (Dua) Indikator pendukung sasaran diatas dapat dilihat bahwa Satu Indiktor mencapai kinerja 100 % dan 1 indiktor masih mencapai 66,67 %.

Banyaknya indikator sasaran yang berhasil dicapai, namun masih ada 2 Indikator sasaran yang capaiannya dibawah 100 %, sehingga mempengaruhi pencapaian efisiensi anggaran. Hal yang ingin dicapai adalah tingkat penyerapan anggaran yang rendah dan realisasi kinerja yang tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Tabel 3.13. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (>100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya fungsi dan kualitas pengawasan Internal Pemerintah Daerah	Opini Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)	100	96	
		Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus Pengaduan Masyarakat	100		
		Persentase Rekomendasi Tindaklanjut Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten yang tuntas	100		
		Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Kabupaten	100		
		Jumlah SKPD Kabupaten dengan Nilai Evaluasi SAKIP > 60	76		
	Persentase		95	96	-1
2.	Meningkatnya Mutu Pengawasan Inspektorat	Jumlah aparat pengawasan yang mengikuti DIKLAT Pembentukan/Penjenjangan yang lulus sertifikasi	100	90	
		Level Kapabilitas APIP Inspektorat Daerah	66,67		
	Persentase		83	90	-7

BAB IV

PENUTUP

Dalam manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, setiap organisasi pemerintah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah, LKj menjadi bagian dari upaya pertanggungjawaban dan mendorong akuntabilitas publik. Sementara bagi publik sendiri, LKj akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga keterlibatan publik untuk menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai juga menjadi laporan kinerja tahunan dari Realiasi Rencana Kerja tahunan, yang termuat dalam rencana strategis, sebagai bagian dari penerjemahan tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai. Pengukuran-pengukuran kinerja telah dilakukan, dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun pelaporan 2017, namun juga melihat tren pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir RENSTRA. Secara umum, nampak bahwa kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sinjai pada tahun 2017 adalah baik, karena terdapat 7 (Tujuh) indikator dengan rata-rata capaian kinerja 92 % memenuhi kriteria Baik.

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan IKU yang sudah diuraikan dalam bab III, terlihat bahwa kerja keras telah dilakukan oleh INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI untuk memastikan pencapaian kinerja sebagai prioritas dalam pembangunan daerah. Upaya ini telah mencakup perumusan dan penetapan kinerja tahunan dan juga menengah sebagai bagian dari kebijakan strategis maupun tahunan daerah, khususnya dalam RENSTRA dan RENCANA KERJA (RENJA) 2017, yang mencakup juga penentuan program/kegiatan dan alokasi anggarannya. Juga mencakup bukan hanya sekedar pelaksanaan program/kegiatan yang rutin dilakukan, namun juga pengembangan inovasi dalam berbagai bentuk. Namun demikian, beberapa tantangan perlu menjadi fokus bagi perbaikan kinerja INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI ke depan. Melakukan evaluasi atas pencapaian kinerja dan operasional Inspektorat secara berkala, Mekanisme peran sistem pengawasan melekat sebagai salah satu mekanisme pengendalian intern dalam pelaksanaan tugas dan intensitas penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan.

Bagi instansi di lingkungan INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI sendiri, ini bisa berarti perlunya peningkatan efektivitas dan pencapaian kinerja sehingga beberapa tantangan ini bisa dijawab. Sebagai bagian dari perbaikan kinerja pemerintah daerah yang menjadi tujuan dari penyusunan LKj, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan oleh instansi di lingkungan INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SINJAI untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Beberapa permasalahan dan solusi yang sudah dirumuskan akan menjadi tidak punya makna jika hanya berhenti menjadi laporan saja, namun harus ada rencana dan upaya konkret untuk menerapkannya dalam siklus perencanaan dan pelaksanaannya. Hal ini akan menjadikan LKj benar-benar menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik yang semakin baik.

