



---

# RENCANA STRATEGIS 2016-2021

---

INSPEKTORAT

---

KOTA TANGERANG SELATAN

---



PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN  
**INSPEKTORAT**

Jl. Raya Puspiptek No.1, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan

**KEPUTUSAN INSPEKTUR KOTA TANGERANG SELATAN**

Nomor : 700 / 205 / inspek

**TENTANG**

**PENETAPAN RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT  
KOTA TANGERANG SELATAN 2016-2021**

**INSPEKTUR KOTA TANGERANG SELATAN,**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 25 ayat (1), dan pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah menyatakan bahwa SKPD menyusun RENSTRA SKPD, dan RENSTRA SKPD ditetapkan dengan keputusan Kepala Perangkat Daerah

Mengingat :

1. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4. Undang-undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4935);



5. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintahan Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggara Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan dan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);

12. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan (Berita Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2010 Nomor 0610).

### MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN INSPEKTUR KOTA TANGERANG SELATAN TENTANG RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT KOTA TANGERANG SELATAN 2016 - 2021
- KESATU : Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan merupakan panduan dalam menjalankan Program dan Kegiatan selama kurun waktu 5 tahun kedepan (2016-2021).
- KEDUA : Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan merupakan penjabaran Sasaran, Indikator dan Program dan Kegiatan dalam Pengawasan
- KETIGA : Perubahan terhadap Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan tahun 2016 - 2021 dapat dilakukan oleh Inspektur Kota Tangerang Selatan bila ada perubahan
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan diadakan perubahan dan atau perbaikan seperlunya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan didalamnya.

Ditetapkan di : Setu

Pada tanggal : November 2016

Plt. INSPEKTUR  
KOTA TANGERANG SELATAN



Drs. H. ISMUNANDAR, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19581224 198503 1 008



## KATA PENGANTAR


Puji syukur sudah semestinya kita panjatkan ke hadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga **Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan 2016 - 2021** dapat tersusun dengan baik dan sesuai dengan amanat undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional.

Perencanaan jangka menengah sebagaimana yang tersusun dalam dokumen Rencana Strategis ini merupakan langkah penting bagi Inspektorat Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah dalam mengarahkan, mengembangkan dan meningkatkan pelayanan di bidang pengawasan pemerintahan yang lebih terukur, terarah dan berkelanjutan.

Rencana strategis sesungguhnya merupakan dokumen resmi daerah yang mengarahkan pelayanan SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan bagian dari pengejawantahan visi, misi, kebijakan, strategi dan program pembangunan Kota Tangerang Selatan dalam kurun waktu lima tahun ke depan sebagaimana yang tertuang dalam Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 - 2021.

Akhir kata kami berharap semoga Rencana Strategis ini dapat memberikan arah yang pasti bagi Inspektorat khususnya dan bagi pemerintah daerah umumnya dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui pengawasan yang sistematis dan akuntabel, sehingga dapat mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*). Terima kasih.

PIL INSPEKTUR,



Drs. H. ISMUNANDAR, MM  
Nip. 19581224 198503 1 008

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program pemerintah daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kelembagaan SKPD. Hal tersebut adalah sesuai amanat dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang menyatakan bahwa Renstra SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Dokumen renstra SKPD berfungsi untuk :

1. Acuan yang dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan secara terencana dan bertahap
2. Dokumen pendukung kebijakan kepala daerah dalam menjalankan program kerja selama 5 tahun dengan didukung pembiayaan sesuai dengan prioritas kebutuhan indikatif.
3. Dokumen monitoring dan capaian program kerja SKPD
4. Sinergitas renstra kementerian/lembaga, provinsi, kab/kota dan SKPD.
5. Mengakomodir kebutuhan masyarakat agar bersinergi dengan kebijakan kepala daerah.

Dengan demikian renstra disusun dengan proses secara sistmatis, konsisten dan berkelanjutan terutama dalam membuat program kerja SKPD sesuai dengan kebijakan kepala daerah 5 tahun mendatang.



Inspektorat sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) memiliki peranan yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Sesuai perkembangan jaman, Inspektorat selain sebagai pengawas internal diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan satuan kerja/organisasi.

Sementara itu, perkembangan konsep pengelolaan organisasi yang pesat seperti munculnya konsep manajemen perencanaan, manajemen resiko hingga manajemen sistem informasi menuntut perubahan indikator keberhasilan Inspektorat. Paradigma bahwa indikator keberhasilan Inspektorat adalah semakin banyak/besar temuan hasil audit, semakin banyak/besar kasus yang diungkap, maka kinerja Inspektorat dianggap semakin berhasil, seiring dengan perkembangan di atas paradigma tersebut ikut berubah. Inspektorat selain sebagai hard control diharapkan juga berperan sebagai soft control, control evaluation menjadi self assesment dan detective menjadi preventive.

Paradigma Inspektorat saat ini adalah sebagai sebagai *Catalyst* dengan menjalankan fungsi *Quality Assurance* atau penjamin mutu, dan *Consulting Partner* atau sebagai konsultan dengan menjalankan fungsi *Early Warning System* atau sebagai peringatan dini sebelum dilakukan pemeriksaan oleh eksternal. Dengan perubahan paradigma, yang tadinya sebagai pemeriksa (*Watchdog*) saat ini Inspektorat lebih ditekankan melakukan pembinaan kepada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Daerah. Hal tersebut sangat perlu dilakukan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih di lingkungan Pemerintah Daerah.

Oleh karena itu untuk mendukung peranan Inpektorat sebagai agen perubahan yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan satuan kerja/organisasi dengan berpegang pada paradigma sesuai perkembangan, maka perlu disusun rencana strategis sebagai dasar pelaksanaan program

dan kegiatan bagi Inspektorat selama kurun waktu 5 (lima) tahun yakni tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Rencana Strategis (Renstra) tersebut selain diharapkan dapat mengarahkan pencapaian indikator kinerja Inspektorat, diharapkan pula dapat mendukung pencapaian indikator keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang ditetapkan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Inspektorat Kota Tangerang Selatan sebagai suatu SKPD, wajib menetapkan pencapaian tujuan dan sasaran SKPD dalam rangka terwujudnya visi dan misi Kota Tangerang Selatan maka perlu menyusun renstra untuk periode tahun 2016-2021 sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan untuk mendukung pemerintah daerah.

## **1.2. LANDASAN HUKUM**

1. Undang Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);



5. Undang-undang Nomor 51 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Tangerang Selatan di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 88, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4935);
6. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintahan Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggara Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan dan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
14. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan (Berita Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Selatan Tahun 2010 Nomor 0610);
15. Peraturan WaliKota Tangerang Selatan Nomor 29 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Inspektorat Kota Tangerang Selatan.

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

Penyusunan Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan ini dimaksudkan untuk :



1. Memberikan panduan dan arah bagi pelaksanaan kinerja Inspektorat Kota Tangerang Selatan dalam menjalankan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, termasuk sebagai tolok ukur kinerja selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan (2016 - 2021).
2. Menjabarkan visi, misi, strategi, kebijakan dan program Kepala Daerah sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan tahun 2016-2021.

Adapun tujuannya adalah :

1. Menjadikan dasar acuan penyusunan kebijakan Inspektorat Kota Tangerang Selatan.
2. Menciptakan keterpaduan dan keserasian dalam kegiatan pembangunan aparatur yang terencana dan memiliki akuntabilitas.
3. Memberikan pedoman dan alat pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Inspektorat pada tahun 2016-2021.
4. Sebagai pedoman pelaksanaan program bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kota Tangerang Selatan.

#### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan tahun 2016 - 2021 disajikan berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I**

#### **PENDAHULUAN**

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

**BAB II            GAMBARAN PELAYANAN INSPEKTORAT**

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Inspektorat
- 2.2. Sumber Daya Inspektorat
- 2.3. Kinerja Pelayanan Inspektorat
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Inspektorat

**BAB III           ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Inspektorat;
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Inspektorat Provinsi Banten;
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis;
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

**BAB IV           TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Inspektorat
- 4.2. Strategi dan Kebijakan Inspektorat

**BAB V            RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**

**BAB VI           INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**



## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN INSPEKTORAT

#### 2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Sebagai satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kota Tangerang Selatan, berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat. Inspektorat adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan unsur penunjang yang khusus melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

##### A. Inspektur

Inspektorat Kota Tangerang Selatan dipimpin oleh seorang Inspektur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapatkan pembinaan dari Sekretaris Daerah.

Inspektur bertugas menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Sedangkan fungsi Inspektur adalah :

- a. perumusan, penetapan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis di lingkup Inspektorat;
- b. perumusan, penetapan, pelaksanaan program dan anggaran pada Inspektorat;
- c. pembinaan, pengawasan, pengendalian dilingkup Inspektorat;
- d. pengoordinasian pelaksanaan tugas Inspektur Pembantu;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi lingkup Inspektorat;
- f. pelaksanaan perencanaan program pengawasan;
- g. perumusan dan penetapan norma, standar, prosedur dan kriteria dilingkup bidang pengawasan;

- h. penetapan hasil pemeriksaan, pengusutan, pengujian, penilaian tugas pengawasan;
- i. usulan untuk pembinaan dan pengawasan kepada Perangkat Daerah;
- j. pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi dilingkup pengawasan; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsi.

## **B. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas membantu Inspektur menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administratif dan fungsional di lingkungan Inspektorat serta mengoordinasikan administrasi urusan pembinaan dan pengawasan.

Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 menyelenggarakan fungsi:

- 1. pengoordinasian, perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis dilingkup Sekretariat;
- 2. pengoordinasian, perumusan, pelaksanaan program dan anggaran dilingkup Sekretariat Inspektorat;
- 3. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta administrasi dan umum;
- 4. pengoordinasian pelaksanaan tugas dilingkup perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta administrasi dan umum;
- 5. pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi dilingkup perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta administrasi dan umum;
- 6. pengelolaan barang milik daerah, arsip dan hubungan masyarakat.
- 7. pengoordinasian administrasi dan dokumentasi laporan hasil evaluasi, laporan kinerja instansi Perangkat Daerah dan reviu laporan kinerja instansi Pemerintah Kota;



8. pengordinasian evaluasi hasil pengawasan ekspose Naskah Hasil Pemeriksaan;
9. pengoordinasian dokumen Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara;
10. pengoordinasian penyelenggaraan kerjasama pengawasan;
11. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

### **1. Sub Bagian Perencanaan**

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria dilingkup Subbagian Perencanaan;
- b. menghimpun/ menyusun/ menganalisa/ merumuskan/ dokumen perencanaan program dan kegiatan serta anggaran meliputi Daftar Rencana Program dan Kegiatan, Rencana Kerja Anggaran dan Daftar Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Balanja Daerah dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Balanja Daerah dilingkup Subbagian Perencanaan dan Inspektorat;
- c. mengkoordinir penelitian/asistensi/pembahasan program, kegiatan dan anggaran meliputi penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran, Daftar Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Balanja Daerah dan Perubahan Anggaran Pendapatan Balanja Daerah;
- d. menyiapkan bahan dan dokumen pendukung pelaksanaan program dan kegiatan dilingkup Subbagian Perencanaan;
- e. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian dan pemantauan pelaksanaan tugas pelaksana pada Subbagian Perencanaan;
- f. menyiapkan rencana/program kerja pengawasan dan fasilitasi;
- g. melaksanakan penyusunan anggaran Inspektorat;

- h. melaksanakan bahan dokumentasi dan pengelolaan data pengawasan;
- i. melaksanakan konsultasi, koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait;
- j. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Subbagian Perencanaan;
- k. menyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan; dan
- l. pelaksanaan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas.

## **2. Sub Bagian Evaluasi dan pelaporan**

Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria dilingkup Subbagian Evaluasi dan Pelaporan;
- b. menyiapkan bahan penyusunan dokumen perencanaan program, kegiatan dan anggaran pada Subbagian Evaluasi dan Pelaporan;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran pada Subbagian Evaluasi dan Pelaporan;
- d. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pelaksana pada Subbagian Evaluasi dan Pelaporan;
- e. melaksanakan inventarisasi hasil pengawasan internal dan eksternal;
- f. menyiapkan pelaksanaan monitoring tindak lanjut hasil pengawasan dan monitoring Penyelesaian Kerugian Daerah;
- g. menyusun laporan Keterangan Pertanggung Jawaban Walikota dan menyusun Laporan dan melakukan laporan dan melakukan evaluasi Instansi Pemerintah serta laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah lingkup Inspektorat;



- h. melaksanakan pengadministrasian dan dokumentasi laporan hasil evaluasi, laporan dan melakukan laporan dan melakukan evaluasi instansi Perangkat Daerah dan revidi laporan dan melakukan laporan dan melakukan evaluasi instansi Pemerintah Kota;
- i. melaksanakan evaluasi hasil pengawasan ekspose Naskah Hasil Pemeriksaan;
- j. melaksanakan mapping dokumen Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara;
- k. melaksanakan penyelenggaraan kerjasama pengawasan;
- l. melaksanakan konsultasi, koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait;
- m. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Subbagian Evaluasi dan Pelaporan;
- n. menyusun pelaporan kegiatan pada subbagian evaluasi dan pelaporan; dan
- o. melaksanakan tugas lain dari pimpinan sesuai dengan tugas.

### **3. Sub Bagian Administrasi dan Umum**

Sub Bagian Administrasi dan umum mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis norma, standar, prosedur dan kriteria Subbagian Administrasi dan Umum;
- b. menyiapkan bahan perencanaan program dan anggaran pada Subbagian Administrasi dan Umum;
- c. menyiapkan dokumen pendukung pelaksanaan program dan anggaran pada, Subbagian Administrasi dan Umum;

- d. melaksanakan pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas pelaksana pada Subbagian Administrasi dan Umum;
- e. melaksanakan pengelolaan urusan tata usaha surat menyurat dan kearsipan;
- f. melaksanakan pengelolaan administrasi, inventarisasi, pengkajian dan analisis pelaporan;
- g. melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian;
- h. melaksanakan pengelolaan urusan perlengkapan dan rumah tangga;
- i. melaksanakan pengelolaan urusan keuangan lingkup administrasi dan umum;
- j. melaksanakan konsultasi, koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait;
- k. menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan arsip di lingkup Subbagian Administrasi dan Umum;
- l. menyusun pelaporan pelaksanaan tugas administrasi dan umum; dan
- m. melaksanakan tugas lain dari atasan sesuai dengan tugas.

### **C. Inspektur Pembantu Wilayah I Sampai Dengan IV**

Inspektur pembantu wilayah I sampai dengan IV mempunyai tugas memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas inspektur lingkup pengoordinasian pelaksanaan tugas pengawasan pelaksanaan urusan Pemerintahan dan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas Inspektur pembantu wilayah I sampai dengan IV menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian, perumusan, pelaksanaan kebijakan strategis dan teknis dilingkup Inspektorat Wilayah;



- b. pengoordinasian, perumusan dan pelaksanaan program dilingkup Inspektorat;
- c. pembinaan, pengawasan, pengendalian, pemantauan pelaksanaan tugas bawahannya;
- d. pengoordinasian, pengawasan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- e. pengoordinasian dan pengawasan tujuan tertentu;
- f. pengoordinasian evaluasi penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik;
- g. pengoordinasian tugas-tugas pengawasan dalam audit khusus/investigasi/berindikasi tindak pidana korupsi;
- h. pelaksanaan fasilitasi/pendampingan/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan/atau peradilan kasus hasil pengawasan;
- i. pengoordinasian pelaksanaan pengawasan dibidang perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi;
- j. pengoordinasian, pengendalian teknis dan mutu pelaksanaan kegiatan pengawasan audit, evaluasi, reviu, pemantauan, dan pengawasan lain;
- k. pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi dilingkup Inspektorat Pembantu; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

#### **D. Inspektur Pembantu Wilayah I Sampai Dengan IV**

Jabatan Fungsional Auditor memiliki tugas:

- a. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam audit kinerja;
- b. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam audit atas aspek keuangan tertentu;
- c. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam audit untuk tujuan tertentu;
- d. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam audit khusus/investigasi/ berindikasi tindak pidana korupsi;

- e. mendampingi/memberikan keterangan ahli dalam proses penyidikan dan/atau peradilan kasus hasil pengawasan;
- f. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam kegiatan evaluasi;
- g. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam kegiatan reviu;
- h. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam kegiatan pemantauan;
- i. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam kegiatan pengawasan lain;
- j. melaksanakan tugas-tugas pengawasan dalam rangka membantu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi pengawasan;
- k. mengendalikan teknis pelaksanaan kegiatan pengawasan;
- l. mengendalikan mutu pelaksanaan kegiatan pengawasan;
- m. melaksanakan kegiatan pengorganisasian pengawasan;
- n. melaksanakan kegiatan pengendalian pengawasan;
- o. melaksanakan kegiatan perencanaan pengawasan;
- p. melaksanakan kegiatan evaluasi pengawasan;
- q. melaporkan hasil Pekerjaan Pengawasan secara berkala kepada Inspektur Pembantu; dan
- r. melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai dengan tugas.

Uraian Tugas Pemangku Jabatan ditetapkan dengan Keputusan Inspektur. Pemangku Jabatan dalam melaksanakan tugas wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar unit kerja dalam lingkungan Inspektorat dengan Sekretariat Daerah dan instansi lainnya sesuai dengan tugas dan fungsi

Pemangku Jabatan bertanggungjawab :



- a. mengawasi bawahan masing-masing dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan apabila terjadi penyimpangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. memimpin dan mengoordinasikan bawahan masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk pelaksanaan tugas bawahan.

**Kewajiban Pemangku Jabatan :**

- a. Pemangku Jabatan wajib mengikuti, mematuhi petunjuk dan bertanggungjawab kepada atasannya serta menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugasnya secara berkala atau setiap waktu jika dibutuhkan.
- b. Setiap laporan yang diterima oleh seluruh Pemangku Jabatan dari setiap bawahannya diolah, dianalisa dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut, dalam rangka memberikan petunjuk kepada bawahannya.
- c. Inspektur menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

**Jabatan Pelaksana**

- a. Pemangku Jabatan dalam melaksanakan tugas dibantu oleh jabatan pelaksana.
- b. Jabatan pelaksana bertanggungjawab kepada Kepala Subbagian.
- c. Penunjukan dan uraian tugas jabatan pelaksana sebagaimana ditetapkan dengan Keputusan Inspektur.

**Pelaksana Tugas**

Dalam hal Kepala unit kerja pada Inspektorat berhalangan dalam pelaksanaan tugas, maka Inspektur dapat menunjuk 1 (satu) orang Pejabat

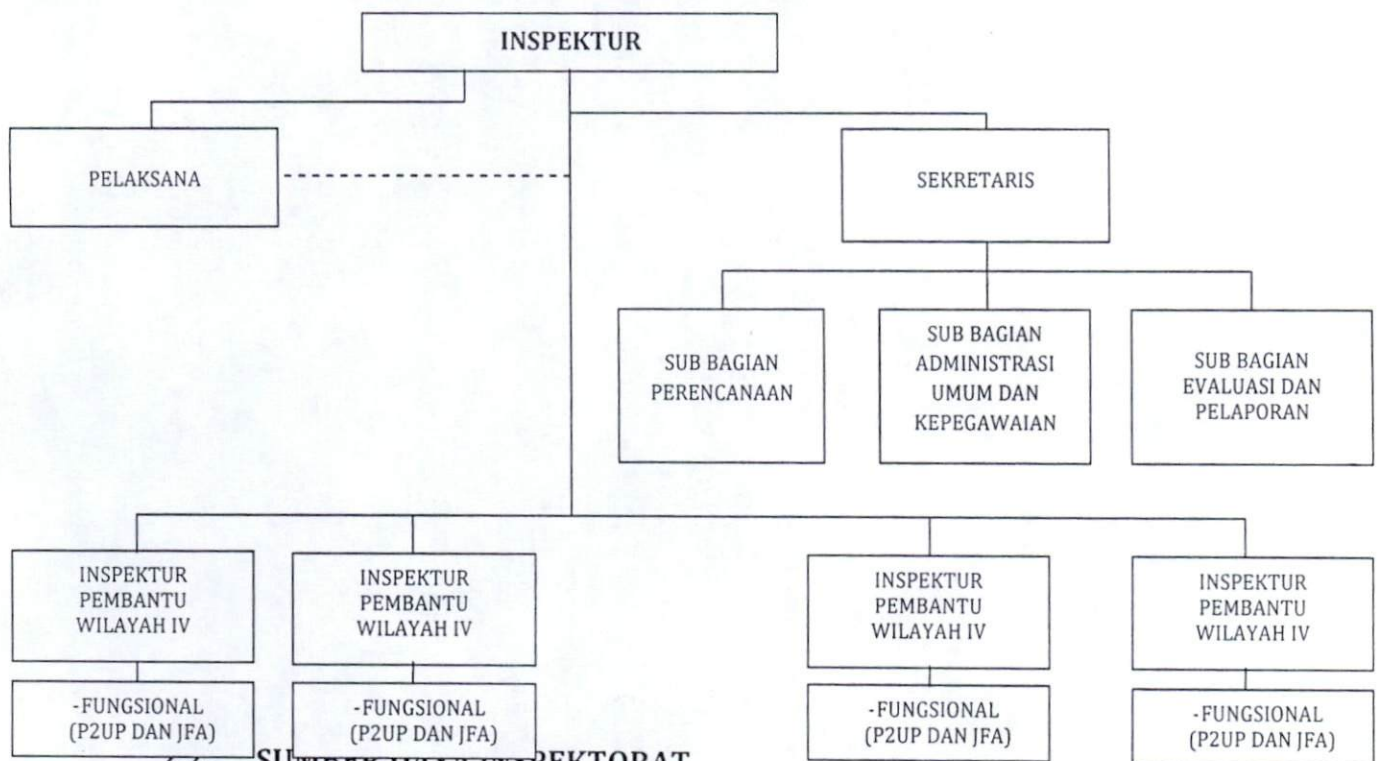
setingkat atau satu tingkat lebih rendah untuk bertindak atas nama Kepala unit kerja sesuai peraturan perundang-undangan.

### Eselon

1. Inspektur merupakan jabatan struktural eselon II.b atau jabatan pimpinan tinggi pratama.
2. Sekretaris dan Inspektur Pembantu merupakan jabatan struktural eselon III.a atau jabatan administrator.
3. Kepala Subbagian merupakan jabatan struktural eselon IV.a atau jabatan pengawas.

Berikut struktur organisasi pada Inspektorat Kota Tangerang Selatan.

**Gambar 1.**  
Struktur Organisasi  
INSPEKTORAT KOTA TANGERANG SELATAN



2.2. SUMBER DATA INSPEKTORAT



Sumber daya Inspektorat adalah potensi eksisting yang secara internal terdapat pada kelembagaan Inspektorat Kota Tangerang Selatan yang meliputi beberapa aspek yaitu:

- a. Gambaran potensi sumber daya manusia aparatur Inspektorat;
- b. Gambaran daya dukung sarana prasarana penunjang kinerja kelembagaan;

Penjelasan secara rinci atas hal tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Gambaran potensi sumber daya manusia aparatur**

Jumlah sumber daya manusia yang saat ini bekerja menjadi pegawai di Inspektorat Kota Tangerang Selatan sebanyak 71 (Tujuh Puluh Satu) orang pegawai dengan rata-rata tingkat pendidikan sarjana dan pasca sarjana.

Sedangkan rincian komposisi pegawai berdasarkan jenjang pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jenjang pendidikan, rata-rata jenjang pendidikan pegawai telah menamatkan pendidikan sarjana dengan latar belakang akademis yang berbeda-beda.

Kondisi latar belakang pendidikan pegawai Inspektorat meski secara jenjang pendidikan telah cukup, namun dalam latar belakang akademik masih membutuhkan pengembangan kapasitas dalam rangka melaksanakan beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing;

- b. Berdasarkan status kepegawaian, jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 49 (Empat Puluh Sembilan) orang, dan tenaga kerja sukarela sebanyak 25 (Dua Puluh Lima) orang.

Rincian komposisi pegawai internal Inspektorat Kota Tangerang Selatan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.**



Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Pendidikan Formal

Struktur Kepegawaian	Pendidikan Formal						Jumlah
	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3	
PNS	-	1	2	30	16	-	49 orang
Non PNS	3	10	3	9	-	-	25 orang
Jumlah	3 org	11 org	5 org	39 org	16 org	-	74 orang

Dari data tersebut di atas, kondisi sumber daya manusia apartur Inspektorat Kota Tangerang Selatan masih belum mencukupi kebutuhan beban kerja internal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi lembaga. Dari total 74 pegawai Inspektorat hanya terdapat 13 (Tiga Belas) orang auditor dan 16 (Enam Belas) orang P2UPD yang terdiri dari 1 (Satu) orang Pengawas Pemerintah Madya dan 15 (Lima Belas) orang Pengawas Pemerintah Muda.

Tabel 5.

Data Pegawai Inspektorat Berdasarkan Jabatan

Struktur Kepegawaian	Jumlah Pegawai	Total
<b>Jabatan Struktural</b>		<b>20 orang</b>
Esselon II	1 orang	
Esselon III	5 orang	
Esselon IV	3 orang	
Pelaksana	11 orang	
<b>Jabatan Fungsional P2UPD</b>		<b>16 orang</b>
Pengawas Pemerintah Madya	1 orang	
Pengawasa Pemerintah Muda	15 orang	
Pengawas Pemerintah Pertama	-	



Jabatan Fungsional		13 orang
Auditor Ahli Madya	-	
Auditor Ahli Muda	-	
Auditor Ahli Pertama	13 orang	
JUMLAH KESELURUHAN		49 orang

#### 2.2.1. Sarana Prasarana

Ketersediaan sarana prasarana kelembagaan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja kelembagaan. Dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi yang memberikan kemudahan dalam berbagai jenis pekerjaan, tentunya semakin memberikan peluang bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja melalui pemnafaatan yang optimal atas teknologi tersebut.

Sebagai sebuah daerah otonom baru, permasalahan daya dukung sarana prasarana kelembagaan merupakan isu sentral yang dominan terdapat di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dikarenakan masih terbatasnya kemampuan penganggaran daerah dalam memenuhi kebutuhan sarana prasarana.

Inspektorat Kota Tangerang Selatan saat ini menempati gedung 'di Jl. Raya Puspitek – Serpong No.1.

Adapun sarana prasarana perlengkapan kerja yang dimiliki oleh Inspektorat adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 7.



Data Aset

No.	Nama Barang	Asal Perolehan	Jumlah	Keterangan
1	Sepeda Motor	APBD 2009	3	Baik
		APBD 2015	4	Baik
2	Mobil	APBD 2011	2	Baik
		APBD 2012	4	Baik
		APBD 2013	1	Baik
		APBD 2014	5	Baik
		APBD 2016	1	Baik
4	Mesin Tik	APBD 2009	1	Baik
		APBD 2011	2	Baik
5	AC	APBD 2009	15	Baik
		APBD 2011	9	Baik
		APBD 2014	10	Baik
6	TV 21inch	APBD 2009	2	Baik
		APBD 2011	3	Baik
7	Paper Destroyer	APBD 2009	2	Baik
		APBD 2011	2	Baik
8	Lemari Arsip	APBD 2009	3	Baik
		APBD 2010	7	Baik
		APBD 2011	7	Baik
		APBD 2012	3	Baik
		APBD 2013	4	Baik
		APBD 2014	12	Baik
		APBD 2009	1	Baik
10	Filling Kabinet	APBD 2009	12	Baik
		APBD 2011	3	Baik
		APBD 2013	7	Baik
		APBD 2014	3	Baik
		APBD 2015	3	Baik
11	PC Komputer	APBD 2009	7	Baik
		APBD 2010	4	Baik



		APBD 2011	2	Baik
		APBD 2012	2	Baik
		APBD 2015	2	Baik
12	Laptop (Notebook)	APBD 2009	3	Baik
		APBD 2010	4	Baik
		APBD 2011	5	Baik
		APBD 2012	2	Baik
		APBD 2013	4	Baik
		APBD 2014	8	Baik
		APBD 2015	1	Baik
13	Printer	APBD 2009	7	Baik
		APBD 2010	4	Baik
		APBD 2011	5	Baik
		APBD 2012	3	Baik
		APBD 2013	7	Baik
		APBD 2014	11	Baik
		APBD 2015	4	Baik
14	UPS/ Stabilizer	APBD 2009	2	Baik
		APBD 2010	2	Baik
		APBD 2011	4	Baik
		APBD 2012	4	Baik
15	Meja Kerja	APBD 2009	5	Baik
		APBD 2010	1	Baik
		APBD 2011	6	Baik
		APBD 2013	1	Baik
		APBD 2014	10	Baik
16	Meja Rapat	APBD 2009	1	Baik
		APBD 2011	2	Baik
		APBD 2012	1	Baik
17	Kursi Kerja	APBD 2009	77	Baik
		APBD 2010	3	Baik
		APBD 2011	6	Baik



		APBD 2013	1	Baik
		APBD 2014	10	Baik
18	Sofa	APBD 2009	2	Baik
		APBD 2011	6	Baik
19	Lemari Pakaian	APBD 2009	1	Baik
		APBD 2011	1	Baik
20	Dispenser	APBD 2009	1	Baik
		APBD 2010	3	Baik
		APBD 2011	1	Baik
21	Kulkas	APBD 2009	1	Baik
22	Vertical Blind 14m	APBD 2009	1	Baik
23	Karpet 75m	APBD 2009	1	Baik
24	Wall Paper 190m	APBD 2009	1	Baik
25	Kamera	APBD 2009	1	Baik
		APBD 2011	4	Baik
		APBD 2014	5	Baik
26	Proyektor	APBD 2009	1	Baik
		APBD 2011	1	Baik
27	Sound System	APBD 2009	1	Baik
28	Faksimili	APBD 2009	1	Baik
29	Mixing Keyboard Aplifire	APBD 2010	1	Baik
30	Meteran Dorong	APBD 2011	2	Baik
		APBD 2015	2	Baik
31	Hammer Test NJ 80	APBD 2011	1	Baik
32	Partisi	APBD 2011	1	Baik
33	Kitchen Set	APBD 2011	2	Baik
34	Vacum Cleaner	APBD 2011	1	Baik
35	Home Theater	APBD 2011	1	Baik
36	Peralatan Jaringan Telpon (Modem)	APBD 2011	1	Baik
		APBD 2014	1	Baik
37	IPAD	APBD 2012	2	Baik
38	Alat-alat Ukur	APBD 2011	17	Baik



39	Pesawat Telepon	APBD 2012	3	Baik
40	PABX	APBD 2012	1	Baik
41	Etalase Kaca	APBD 2012	1	Baik
42	Lemari Buku	APBD 2012	1	Baik
43	PABX	APBD 2012	1	Baik
44	Mesin Absen	APBD 2013	1	Baik
		APBD 2014	1	Baik
45	Canopy	APBD 2013	1	Baik
46	Papan Nama Kantor	APBD 2013	2	Baik
47	Kursi Tamu	APBD 2014	3	Baik
48	Rak Arsip	APBD 2014	1	Baik
		APBD 2015	2	Baik
49	Teralis	APBD 2014	1	Baik
50	Laser Meter	APBD 2015	2	Baik

### 2.3. KINERJA PELAYANAN INSPEKTORAT

Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan Tahun 2011-2016 yang lalu menetapkan 6 (enam) sasaran yang ingin dicapai, dan capaian hasil sasaran berdasarkan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan Inspektorat adalah sebagai berikut :

1. Dokumen Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)
2. Auditor yang bersertifikat
3. Pengawas Pemerintah Urusan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (P2UPD) yang bersertifikat
4. Tersedianya pedoman dalam pelaksanaan pengawasan
5. Dokumen pelaporan hasil pemeriksaan kasus pengaduan masyarakat
6. Dokumen pelaporan hasil pemeriksaan kasus/tujuan tertentu

Data tingkat Capaian Kinerja Inspektorat berdasarkan Renstra periode sebelumnya disajikan sebagaimana lampiran pada Tabel 18 (Pencapaian Kinerja SKPD).

Pada tabel tersebut terdapat capaian kinerja yang telah tercapai 100% yaitu pada indikator kinerja :

- A. Dokumen Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)
- B. Tersedianya pedoman dalam pelaksanaan pengawasan
- C. Dokumen pelaporan hasil pemeriksaan kasus pengaduan masyarakat.
- D. Dokumen pelaporan hasil pemeriksaan tujuan tertentu.

Sedangkan Capaian Kinerja yang belumnya itu pada Indikator :

- A. Auditor Yang Bersertifikat
- B. Pengawas Pemerintah Urusan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (P2UPD) Bersertifikasi

Hal ini disebabkan SDM Aparatur tidak tersedia atau minimnya tenaga Aparatur untuk mengikuti Pelatihan Dan Pendidikan untuk Tenaga Auditor dan P2UPD.

Sedangkan untuk data Penganggaran dan Pendanaan Pelayanan SKPD berdasarkan Realisasi Dan Anggaran Renstra Periode sebelumnya disajikan sebagaimana terlampir pada Tabel 19 (Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD).

Pada table tersebut dapat dilihat secara keseluruhan mengalami kenaikan untuk tiap Tahun Anggaran. Hal ini disebabkan karena bertambahnya jumlah pegawai sehingga Belanja Pengawasan meningkat.

Sedangkan untuk Tahun Anggaran yang berkurang di akibatkan oleh:

1. Target pencapaian pegawai yang mengikuti diklat dan bersertifikat tidak terpenuhi karena minim SDM untuk tenaga fungsional.



2. Terdapat efisiensi anggaran dan di alokasikan untuk kegiatan yang lainnya.

#### 2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN SKPD

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan kelembagaan di masa mendatang merupakan analisa korelasi antara sasaran pelayanan yang dilaksanakan sampai dengan saat ini (eksisting) yang meliputi seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kota Tangerang Selatan dan dimensi urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Tantangan dan peluang memiliki dimensi eksternal atas kinerja pelayanan kelembagaan Inspektorat di masa mendatang, dalam arti identifikasi faktor eksternal yang perlu mendapatkan perhatian lembaga baik faktor yang dapat menghambat kinerja pelayanan (tantangan) maupun faktor yang mampu dimanfaatkan untuk menunjang kinerja kelembagaan (peluang).

Berdasarkan penjelasan atas eksisting sasaran pelayanan pada bagian sebelumnya, dimensi pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi serta kapasitas pelayanan lembaga selama ini, maka dapat dirumuskan beberapa hal yang menjadi tantangan dan peluang pelayanan Inspektorat Kota Tangerang Selatan di masa mendatang sebagai berikut:

##### Tantangan pelayanan ke depan:

Dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan kepada Inspektorat, ini menunjukkan bahwa keberadaan Inspektorat sebagai Institusi Pengawasan mempunyai tugas yang sangat besar. Mandat utama Inspektorat sebagai unit kerja dengan fungsi pengawasan internal merupakan bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan reformasi birokrasi, dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintahan.

Reformasi birokrasi mustahil akan terwujud jika tata pemerintahan masih memberikan peluang terhadap praktek-praktek kolusi, korupsi dan nepotisme, pelaksanaan tugas Inspektorat diharapkan memberikan keyakinan yang memadai atas pencapaian tujuan dan dapat berperan dalam peringatan dini (*early warning system*) terhadap potensi penyimpangan/kecurangan yang disebabkan oleh kelemahan dalam sistem maupun akibat dari tindak pelanggaran individu.

Dalam penyelenggaraan pemerintah daerah Inspektorat mempunyai peran sebagai *quality assurance* dan *consulting* yang pada dasarnya di arahkan bahwa pengawasan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai, melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

#### Peluang Pelayanan Ke Depan:

Dalam rangka menghadapi tantangan pelayanan kedepan telah disiapkan progam dan kegiatan untuk mendukung pencapaian tujuan, diantaranya :

1. Program dan kegiatan kedepan akan lebih berfokus pada unsur pencegahan yang mana program-program tersebut bekerjasama dengan institusi vertikal seperti Peningkatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bekerjasama dengan BPKP dan Program Pengendalian Gratifikasi bekerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).
2. Dalam peningkatan SDM yang akan akan diselenggarakan secara terintegrasi dengan adanya pemetaan kebutuhan peningkatan Kompetensi dan Peningkatan Kapabilitas APIP bekerja sama dengan BPKP Perwakilan Provinsi Banten.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja Inspektorat, Kepala Daerah dengan penuh keseriusan mendukung Program-program pengawasan baik dari kebijakan maupun dari penganggaran.



Sedangkan dalam Restra Inspektorat ini tidak mengakomodir telaahan RTRW, hasil analisis terhadap KLHS. Hal tersebut dikarenakan Tugas dan Fungsi Insepektorat tidak berhubungan langsung dengan arah kebijakan RTRW dan KLHS tetapi merupakan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bersifat teknis.

**TABEL 18**  
**PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN INSPEKTORAT**  
**KOTA TANGERANG SELATAN**

[illegible]



**TABEL 19**  
**ANGGARAN dan REALISASI PENDANAAN PELAYANAN INSPEKTORAT**  
**KOTA TANGERANG SELATAN**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke -					Realisasi Anggaran pada Tahun ke -					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke -					Rata-rata Pertumbuhan	
	2011 (1)	2012 (2)	2013 (3)	2014 (4)	2015 (5)	2011 (6)	2012 (7)	2013 (8)	2014 (9)	2015 (10)	2011 (11 = (1/6)x100%)	2012 (12 = (2/7)x100%)	2013 (13 = (3/8)x100%)	2014 (14 = (4/9)x100%)	2015 (15 = (5/10)x100%)	Anggaran (16 = (1+2+3+4+5) / 5)	Realisasi (17 = (6+7+8+9+10) / 5)
Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	3,251,174,850	5,190,597,769	5,855,309,860	5,844,705,200	6,436,206,400	2,845,611,650	4,807,817,618	5,308,271,800	5,345,533,200	6,436,206,400	87.53%	92.63%	90.66%	91.46%	100%	5,315,598,816	4,948,688,134
Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala	1,209,970,750	1,724,190,944	1,772,819,900	1,870,621,000	2,253,405,600	1,086,170,950	1,558,732,000	1,708,196,800	1,823,393,600	2,253,405,600	89.77%	90.40%	96.35%	97.48%	100%	1,766,201,639	1,685,979,790
Penanganan Kasus Pengaduan di Lingkungan Pemerintah Daerah	199,274,250	413,031,923	624,565,000	338,324,000	386,276,000	82,674,800	399,867,000	604,500,000	303,033,000	386,276,000	41.49%	96.81%	96.79%	89.57%	100%	392,294,235	355,270,160
Pengendalian Manajemen Pelaksanaan Kebijakan KDH	845,946,700	373,648,878	300,682,000	287,998,000	468,710,000	797,279,800	346,967,000	255,521,000	248,218,000	468,710,000	94.25%	92.86%	84.98%	86.19%	100%	455,397,116	423,339,160
Inventaris Temuan Pengawasan	102,202,200	96,889,000	93,635,595	81,758,000	93,953,000	98,759,700	96,635,000	91,285,300	81,758,000	93,953,000	96.63%	100%	97.49%	100%	100%	93,687,559	92,478,200
Tindak Lanjut Temuan Hasil Pengawasan	345,917,000	1,390,250,310	1,533,964,355	2,130,508,200	2,278,126,000	241,902,000	1,323,289,150	1,312,047,100	1,812,049,600	2,278,126,000	69.93%	95.18%	85.53%	85.05%	100%	1,535,753,173	1,393,482,770
Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa & Aparatur Pengawasan	-	135,000,000	250,000,000	50,000,000	115,000,000	-	118,060,000	158,295,000	50,000,000	115,000,000	0%	87.45%	63.32%	100%	100%	110,000,000	88,271,000
Pelatihan Teknis Pengawasan & Penilaian Akuntabilitas Kinerja	-	-	131,934,340	223,865,000	65,655,000	-	-	115,684,000	188,465,000	65,655,000	0%	0%	87.68%	84.19%	100%	84,290,868	73,960,800
Koordinasi Pengawasan yang lebih Komprehensif	93,437,300	125,356,344	256,471,660	25,876,000	25,156,800	103,881,700	102,231,318	246,286,100	25,876,000	25,156,800	111%	81.55%	96.03%	100%	100%	105,259,621	100,686,384
Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan	337,006,650	751,652,050	714,683,250	659,784,000	668,119,000	318,755,100	703,071,350	672,802,500	644,559,000	668,119,000	94.58%	93.54%	94.14%	97.69%	100%	626,248,990	601,461,390
Penyusunan Kebijakan Sistem dan Prosedur Pengawasan	117,420,000	180,578,320	176,553,760	175,971,000	81,805,000	116,187,600	158,964,800	143,654,000	168,181,000	81,805,000	98.95%	88.03%	81.37%	95.57%	100%	146,465,616	133,758,480

### BAB III

## ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

### 3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN SKPD

Inspektorat Kota Tangerang Selatan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dituntut untuk mampu berperan sebagai institusi yang mampu meningkatkan kualitas pengawasan pelaksanaan pembangunan daerah sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) maupun pemerintahan yang bersih (*Clean Government*).

Beberapa permasalahan yang terkait dengan tugas dan fungsi pada Inspektorat Kota Tangerang Selatan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kualitas dan kuantitas SDM yang belum memadai.

Saat ini SDM yang dimiliki masih belum memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan berbagai macam tugas dan fungsi pengawasan yang makin banyak, diperlukan SDM yang memenuhi kompetensi dan kualifikasi di bidang pengawasan, pendidikan dan pelatihan aparatur masih membutuhkan peningkatan di masa depan dan masih menjadi isu strategis internal terkait peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

2. Belum optimalnya penerapan SPIP di SKPD Kota Tangerang Selatan.

Masih adanya temuan-temuan yang berulang hasil pemeriksaan oleh APIP maupun BPK merupakan pertanda bahwa SPIP masih belum diselenggarakan secara efektif. Kondisi ini tentunya amanat bagi Inspektorat untuk membangun SPIP yang efektif disetiap pelaksanaan tupoksi SKPD sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.



3. Sebagai *assurance* dan *consultan*, Jabatan Fungsional Auditor dan Pejabat Pengawasan Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD) dapat dikatakan belum maksimal dalam memberikan Nilai Tambah.
4. Dualisme pembinaan sistem pengawasan di jajaran Inspektorat Daerah. Saat ini di jajaran Inspektorat Daerah terdapat dualisme pembinaan sistem pengawasan dengan adanya pemisahan jabatan fungsional antara Pejabat Fungsional Auditor (PFA) dan Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD). Untuk PFA menginduk di bawah BPKP, sementara P2UPD berada di bawah pengawasan Kementerian Dalam Negeri. Belum ada kejelasan yang tegas untuk pengaturan pola hubungan kerja antara P2UPD dengan JFA, sehingga dalam pelaksanaan di lapangan masih dalam satu penugasan.
5. Penentuan target dan kinerja sasaran pengawasan belum dilakukan secara komprehensif, saat ini penentuan target dan kinerja sasaran pengawasan hanya berdasarkan jumlah obyek pemeriksaan (obrik) saja, belum terdapat skala prioritas dan analisis terhadap nilai strategis dan beban kinerja masing-masing obrik. Hal ini mengakibatkan munculnya kendala terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan obrik yang memiliki nilai strategis dan beban kinerja yang tinggi, yang disamakan dengan obrik yang memiliki nilai strategis dan beban kinerja lebih rendah, sehingga kedalaman dan kualitas LHP menjadi kurang optimal.
6. Tingginya harapan masyarakat terhadap Birokrasi Pemerintahan yang bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, serta Pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas.
7. Fasilitas sarana prasarana penunjang kinerja seperti sarana mobilitas, alat kerja dan sarana dan prasarana lainnya belum ideal. Di tengah tuntutan dan harapan yang tinggi terhadap kinerja Inspektorat, maka tentunya diharapkan sarana dan prasarana pendukung dapat diwujudkan sesuai dengan kondisi ideal yang diinginkan secara bertahap.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut di atas, akan dilakukan:

1. Mengoptimalkan kuantitas dan kualitas SDM yang ada melalui kerjasama berupa Bimbingan Teknis dan Diklat Kompetensi dengan BPKP Perwakilan Provinsi Banten dan Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri;
2. Mengoptimalkan koordinasi dengan BPKP Perwakilan Provinsi Banten dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Tangerang Selatan maupun Badan Diklat Kementerian Dalam Negeri untuk memfasilitasi pendidikan dan latihan bagi Pejabat Fungsional;
3. Meningkatkan kerjasama teknis dengan BPKP Perwakilan Provinsi Banten untuk optimalisasi;
  - a. Reviu Laporan Keuangan SKPD dan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah;
  - b. Pemeriksaan tujuan tertentu untuk penanganan temuan yang bersifat strategis;
  - c. Perumusan regulasi kebijakan Sistem Pengendalian Internal;
  - d. Membangun Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
  - e. Evaluasi LAKIP SKPD dan Reviu LAKIP Pemerinta Kota Tangerang Selatan;
  - f. Reviu Rencana Kerja Anggaran (RKA), Reviu RKPD dan Reviu RPJMD;
4. Merumuskan Ratio kebutuhan SDM pemeriksa melalui Analisis Beban Kerja (ABK) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai dengan kompetensi dalam bidang pengawasan;
5. Mengadakan Bimbingan teknis maupun Pendidikan Kantor Sendiri (PKS) kompetensi dalam bidang pengawasan bagi Pejabat Fungsional Auditor dan Pejabat Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD);
6. Mengoptimalkan anggaran yang tersedia seefektif dan seefisien mungkin dalam rangka peningkatan kinerja tenaga pengawas dan pelaksana di lingkungan Inspektorat Kota Tangerang Selatan.



### 3.2. TELAAHAN ATAS VISI, MISI DAN PROGRAM DAERAH

Walikota Tangerang Selatan periode 2016-2021 mempunyai Visi :

**“Terwujudnya Tangerang Selatan Kota Cerdas, Berkualitas dan Berdaya Saing Berbasis Teknologi dan Inovasi”**

Di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan 2016-2021 terdapat penjelasan makna atas visi yang ditetapkan sebagai berikut :

Visi	Pokok-pokok Visi	Penjelasan Visi
“Terwujudnya Tangel Kota Cerdas, Berkualitas, Berdaya Saing berbasis Teknologi dan Inovasi”	Kota Cerdas	Mengandung makna bahwa prinsip yang dikedepankan dan menjadi fondasi dalam setiap aspek kehidupan masyarakat yang ada di wilayah adalah prinsip cerdas, yang mencerminkan konsepsistematis, efisiensi, efektifitas, profesionalisme, partisipasi dan akuntabilitas. Prinsip ini kemudian akan diturunkan dalam tataran praktis untuk membangun <i>smart people, smart economy, smart mobility, smart environment, smart living</i> dan <i>smart governance</i> . Upaya dalam mewujudkan visi cerdas ini sejauh mungkin akan memaksimalkan manfaat aspek teknologi dan inovasi.
	Kota Berkualitas	Memiliki arti bahwa yang ingin diwujudkan oleh semua <i>stakeholder</i> yang ada di wilayah adalah sebuah standar kualitas tertinggi dalam setiap aspek. Sumberdaya manusia yang kompeten, kondisi infrastruktur yang memenuhi standar yang ditetapkan, lingkungan yang ditata dengan mengedepankan prinsip berkesinambungan dan mendukung produktifitas warga, penyelenggaraan pemerintahan yang



1. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang handal dan berdaya saing;
2. Meningkatkan infrastruktur kota yang fungsional;
3. Menciptakan Kota layak huni yang berwawasan lingkungan;
4. Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis inovasi dan produk unggulan;
5. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi.

Penjelasan atas misi tersebut sebagai berikut :

VISI	MISI	PENJELASAN MISI
"Terwujudnya Tansel Kota Cerdas, Berkualitas, Berdaya Saing berbasis Teknologi dan Inovasi"	Mengembangkan sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing;	Meningkatkan pembangunan manusia seutuhnya agar daya saingnya meningkat, serta mampu mendukung pencapaian tujuan SDGs menuju kota yang maju dan sejahtera. Prioritas pembangunan diharapkan pada tercapainya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang semakin unggul dan berkarakter, ditopang dengan kualitas pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan yang makin baik serta penghayatan dan pengamalan nilai-nilai luhur budaya dan agama. Meningkatkan jangkauan layanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas khususnya bagi masyarakat miskin dengan harapan mampu menahan dan menekan tingkat kemiskinan dan pengangguran. Meningkatkan kondisi sosial dan budaya masyarakat yang bermoral, beretika, berbudaya, beretos kerja, berkemampuan, sehat, dan cerdas berbasis pada nilai-nilai luhur bangsa dan agama dalam rangka pencapaian masyarakat yang sejahtera lahir dan batin.
	Meningkatkan infrastruktur kota yang fungsional;	Meningkatkan kondisi infrastruktur kota yang memadai dan berkelanjutan sehingga dapat menunjang seluruh aktifitas masyarakat Kota Tangerang Selatan dengan aman dan nyaman.
	Menciptakan kota layak huni yang berwawasan lingkungan;	Sarana dan prasarana wilayah mantap, transportasi memadai pemanfaatan ruang terkendali, ramah lingkungan dan menjadi sebuah kota yang tertata dan berkelanjutan.



Visi	Pokok-pokok Visi	Penjelasan Visi
		menerapkan kaidah-kaidah <i>good governance</i> , dan kehidupan sosial masyarakat yang madani dan mencerahkan, adalah batasan kualitas yang ingin dicapai. Dalam mencapai standar tersebut konsep pembangunan berbasis kewilayahan, inovasi dankolaborasi dari setiap elemen yang ada menjadi pilihan.
	Kota Berdaya Saing	Membawa pesan bahwa yang ingin dituju adalah sebuah kota yang memiliki berbagai keunggulan baik komparatif maupun kompetitif sehingga menjadi sebuah kawasan yang nyaman sebagai tempat hunian dan menarik untuk berinvestasi. Kota yang berdaya saing ini diterjemahkan melalui penyediaan transportasi publik yang baik, kondusifitas wilayah yang terjaga, daerah yang ramah inovasi, dunia usaha khususnya industri kreatif dan UMKM yang berkembang, serta mekanisme pelayanan perijinan yang mencerminkan prinsip <i>excellent service delivery</i> . Inovasi adalah pintu utama untuk mewujudkan kota yang memiliki nilai lebih dan berdaya saing.
	Berbasis Teknologi dan Inovasi	Untuk mewujudkan Kota Cerdas, berkualitas dan berdaya saing diupayakan dengan memanfaatkan teknologi sebagai basis pendukung dan mendorong tumbuh kembangnya inovasi mulai dari pembuatan kebijakan, pengembangan system sistem, perumusan strategi dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pelaksanaan pembangunan.

Dalam rangka pencapaian visi daerah yang merupakan perwujudan kehendak masyarakat bagi perbaikan kualitas pembangunan daerah di masa yang akan datang, maka perlu penetapan misi sebagai berikut :



	Mengembangkan ekonomi kerakyatan berbasis inovasi dan produk unggulan;	Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang akseleratif dan kokoh berbasis pada ekonomi kerakyatan yang berwawasan lingkungan (green economy) dan berkeadilan. Pengembangan potensi sektor unggulan daerah yang berdaya saing dengan memperhatikan kearifan lokal dalam rangka meningkatkan daya saing dan kemandirian daerah, dengan prioritas pembangunan diharapkan pada sektor basis daerah akan menjadi pondasi perekonomian daerah, makin besarnya peranan usaha mikro, menengah dan koperasi dalam perekonomian daerah yang berbasis pada partisipasi aktif segenap pemangku kepentingan. Pada sisi yang lain pertumbuhan penduduk terkendali dan pemenuhan kebutuhan dasar serta timbulnya masalah-masalah sosial dapat terantisipasi dengan baik, sehingga rasa nyaman dan aman dapat tercipta yang pada akhirnya berdampak pada pertumbuhan ekonomi.
	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi.	Mewujudkan pemerintahan yang baik, meningkatkan kapasitas daerah, dan jaringan kerjasama dalam rangka optimalisasi kinerja pelayanan publik dan peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam suasana politik yang demokratis berdasarkan pada semangat penegakan supremasi hukum dan HAM, daerah yang kondusif, aman, tertib dan tentram. Dengan prioritas pembangunan yang tepat diharapkan terjadi perbaikan yang signifikan dalam kinerja penyelenggaraan pemerintahan, ditunjukkan dengan meningkatnya kemampuan keuangan daerah, dan meningkatnya kualitas aparatur daerah. Tata kelola pemerintahan lebih professional, modern, maju dan akuntabel, sehingga layanan terbaik kepada masyarakat mampu diberikan.

Keterkaitan hubungan permasalahan pembangunan dan isu -isu strategis dibidang pengawasan yang menjadi tugas dan fungsi Inspektorat, berdasarkan pada telaah visi, misi dan prioritas program pembangunan daerah yang tertuang dalam dokumen RPJMD adalah terletak pada



**Misi kelima daerah** yaitu Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi.

Persoalan Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi, sangat dipengaruhi oleh kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi yang menunjang pelaksanaan pengawasan. Dalam rangka mencapai pengawasan berbasis Teknologi Informasi maka perlu menggunakan *e-audit* dalam proses pengawasan.

Untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, Inspektorat yang mempunyai tugas pokok pengawasan akan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem dan mekanisme peraturan perundangan pada auditan;
2. Membina dan memberikan masukan bagi terselenggaranya pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani melalui hasil pengawasan internal;
3. Terwujudnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang profesional, berkualitas dan akuntabel;
4. Meningkatnya kualitas hasil pengawasan sebagai bahan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja aparat pemerintah;
5. Sinergitas antar aparat pengawasan intern pemerintah dalam mewujudkan terlaksananya pengawasan intern pemerintah yang optimal.

### **3.3. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS**

Pada bagian ini dalam penyelenggaraan pemerintahan, Inspektorat Kota Tangerang Selatan memiliki tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten/kota. Terkait

dengan telaahan Rencana Tata Ruang dan Wilayah serta Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Inspektorat Kota Tangerang Selatan tidak memiliki program dan kegiatan yang terkait langsung, sehingga tidak ada pembahasan secara khusus mengenai hal tersebut.

### **3.4. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS**

Dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi, isu – isu strategis yang mendukung capaian tersebut yang akan di jadikan isu dalam penyusunan Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 – 2021 antara lain :

1. Belum optimalnya penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
2. Belum optimalnya Tata Kelola SDM APIP.
3. Belum optimalnya Tindak Lanjut Hasil Pengawasan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
4. Perlunya peningkatan pelayanan Inspektorat Kota Tangerang Selatan atas pengaduan masyarakat terhadap proses pembangunan Kota Tangerang Selatan.
5. Masih adanya SDM SKPD yang terkena kasus hukum.
6. Perlunya peningkatan pembinaan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) melalui klinik konsulting.



**Tabel 20**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Inspektorat**  
**Inspektorat Tangerang Selatan 2016 - 2021**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja pada Tahun Ke -					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari KKN ( <i>good and clean government</i> )	Meningkatnya kualitas penanganan pengaduan masyarakat	Prosentase Penanganan Pengaduan Masyarakat	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Meningkatnya tindak lanjut hasil pengawasan	Prosentase Penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan	85%	90%	90%	95%	95%	100%
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	Jumlah SKPD yang predikat sapk minimal B	15	20	25	30	35	38
		Meningkatnya kualitas implementasi SPIP di Kota Tangerang Selatan	Level Implementasi SPIP Pemerintah Kota Tangerang Selatan	1	2	2	3	3	3
			Level Implementasi SPIP SKPD	Level 3 10 SKPD	Level 3 15 SKPD	Level 3 20 SKPD	Level 3 25 SKPD	Level 3 30 SKPD	Level 3 38 SKPD
		Meningkatnya kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kota Tangerang Selatan	Level Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	1	2	2	3	3	3
		Meningkatnya Integritas Aparatur	Prosentase Pejabat Yang melaporkan LHKPN	90%	100%	100%	100%	100%	100%
			Prosentase ASN yang melaporkan LHKASN	0%	50%	60%	70%	80%	90%
			Indeks Persepsi Korupsi	0	2	2	2.5	2.7	3

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Visi daerah merupakan penjabaran atas hasil telaah komprehensif atas aspirasi dan keinginan masyarakat Kota Tangerang Selatan yang secara substansial selaras dengan komitmen politik Kepala Daerah terpilih. Berdasarkan hal tersebut, ditetapkan visi daerah dalam kurun waktu masa kepemimpinan Kepala Daerah terpilih sebagai berikut:

**“Terwujudnya Tangsel Kota Cerdas, Berkualitas dan Berdaya Saing  
Berbasis Teknologi dan Inovasi”**

Konteks hubungan dan keterkaitan antara dokumen perencanaan strategis Inspektorat dengan RPJM Daerah adalah terletak pada penetapan misi kelima daerah yaitu **meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi**. Misi ini sejalan dengan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kota Tangerang Selatan untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik.

#### 4.1 TUJUAN DAN SASARAN

Dalam mewujudkan misi Inspektorat tersebut, terdapat beberapa tujuan dan sasaran jangka menengah yang sejalan dengan RPJMD Kota Tangerang Selatan Tahun 2016-2021. Adapun penjelasan tujuan dan sasaran jangka menengah yang dimaksud dapat dilihat pada lampiran Tabel 20.

#### 4.2 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan kebijakan merupakan instrumen pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, uraian atas strategi dan kebijakan adalah tindak lanjut dari deskripsi tujuan dan sasaran yang secara rinci sebagaimana terlihat pada Tabel Matrik Strategi dan Kebijakan sebagaimana terlampir pada Tabel 21.a



## BAB V

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan pada bagian sebelumnya, maka disusun langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2016 - 2021), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan dengan tetap mengacu pada program pembangunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 - 2021.

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Tangerang Selatan yang dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Tangerang Selatan untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan, dalam hal ini sasaran Rencana Strategis Inspektorat Kota Tangerang Selatan. Program merupakan kristalisasi kebijakan dari masing-masing strategi yang pada akhirnya adalah untuk mencapai sasaran. Melalui rumusan kebijakan yang tepat, tiap program dan kegiatan diharapkan mampu menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi dan akan diselesaikan oleh Inspektorat Kota Tangerang Selatan dalam lima tahun mendatang.

Rinciap program dan kegiatan selama lima tahun sesuai dengan strategi dan arah kebijakan untuk pencapaian visi dan misi Inspektorat Kota Tangerang Selatan adalah sebagaimana tercantum dalam tabel 21 berikut.

Target RPJMD tersebut merupakan tindak lanjut dari Komitmen Kepala Daerah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektur Kota Tangerang Selatan.

Dalam mengukur pencapaian Target RPJMD terlihat dari karakteristik dibawah ini :

#### **A. KAPABILITAS APIP**

Mewujudkan APIP yang efektif merupakan kewajiban pimpinan instansi pemerintah dalam menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif. Perwujudan peran APIP yang efektif di dalam pasal 11 PP Nomor 60 Tahun 2008 sekurang-kurangnya harus memenuhi:

1. memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah;
2. memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah; dan
3. memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

APIP pada setiap instansi pemerintah memiliki kondisi yang berbeda-beda, baik dari sisi tata kelola, sumber daya yang dimiliki, serta lingkungan yang melingkupi. Hal ini mengakibatkan APIP di Indonesia memiliki kapabilitas yang beragam. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pola umum pengembangan kapabilitas APIP yang dapat digunakan sebagai langkah yang logis dalam mewujudkan APIP yang efektif, sebagaimana yang diamanahkan di dalam PP 60 Tahun 2008.

Pimpinan instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya. Salah satu subunsur yang harus dibangun dalam rangka menciptakan lingkungan pengendalian yang baik adalah perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif.



Dalam rangka perwujudan percepatan peningkatan Level APIP telah dilakukan penandatanganan **Komitmen Bersama Percepatan Implementasi SPIP dan Peningkatan Kapabilitas APIP**. Naskah Komitmen Tersebut Di tandatangani oleh Kepala Daerah, Kepala Perwakilan dari BPKP Provinsi Banten dan Inspektur Inspektur Kota Tangerang Selatan. Dimana target dalam komitmen tersebut yaitu **Implementasi SPIP dan Kapabilitas APIP pada tahun 2019 pada posisi Level 3**.

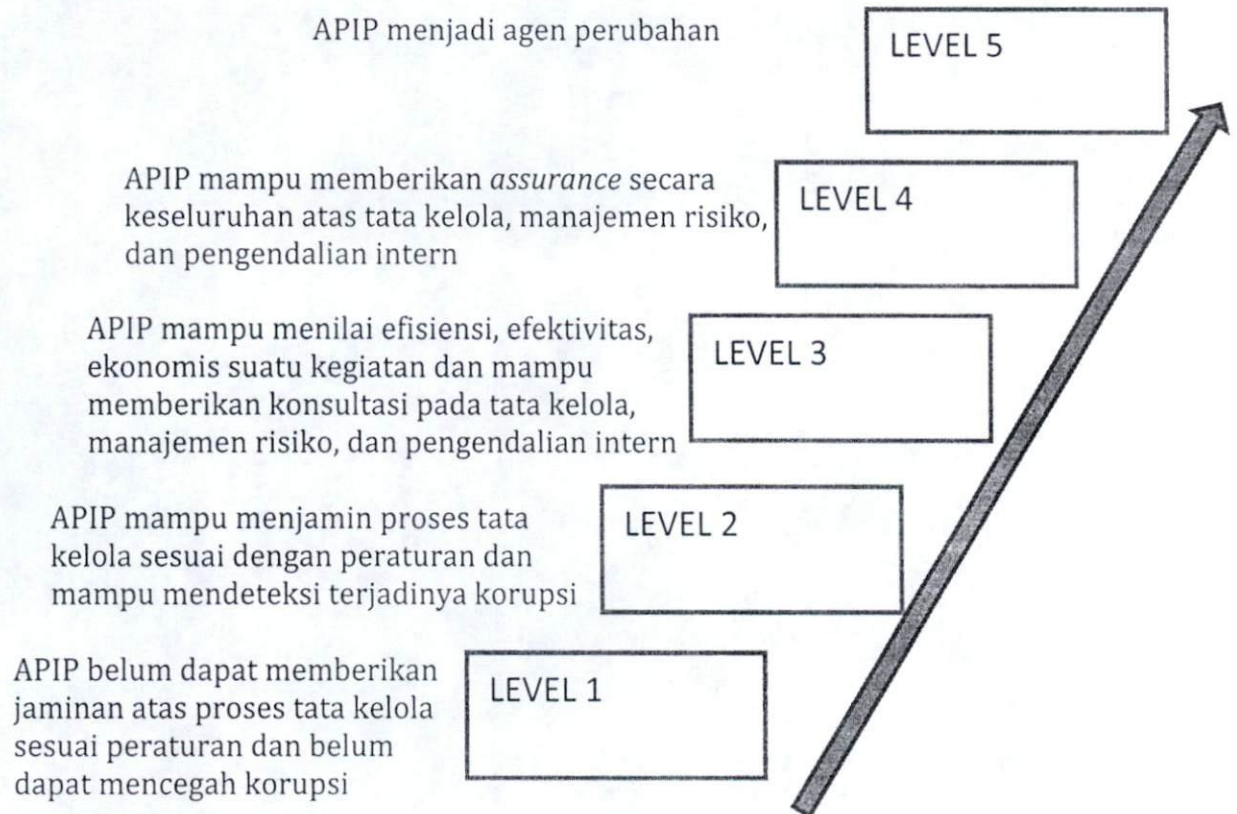
#### **Kondisi Kapabilitas APIP Saat ini**

Hasil pemetaan BPKP tahun 2010 menunjukkan bahwa 93% APIP Indonesia masih berada pada **Level 1 (*Initial*)**, sedangkan sisanya sebanyak 7% berada pada level 2 (*Infrastructure*). Rendahnya kapabilitas APIP ini disebabkan:

1. Independensi dan objektivitas APIP belum dapat diterapkan sepenuhnya.
2. Lemahnya manajemen/tata laksana/bisnis proses APIP.
3. Tidak terpenuhinya kebutuhan formasi Auditor.
4. Kurangnya alokasi anggaran belanja APIP dibandingkan dengan total belanja dalam APBN/APBD.
5. Struktur organisasi dan pola hubungan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan strategi dalam mencapai tujuan APIP yang efektif.
6. Kurangnya kegiatan pengembangan kompetensi dan lemahnya manajemen SDM APIP terutama rekrutmen dan pola karier.
7. Peran Organisasi profesi belum optimal sehingga *peer review* belum dapat dilaksanakandengan efektif.

Hasil penilaian BPKP atas Kapabilitas APIP Inspektorat Kota Tangerang pada Tahun 2016 pada posisi Level 1

### BAGAN INDIKATOR LEVEL APIP



#### **Kondisi Yang Diharapkan**

Hasil pemetaan tersebut perlu segera ditindaklanjuti dengan meningkatkan kapabilitas APIP ke level yang lebih tinggi. Peningkatan kapabilitas APIP sangat diperlukan agar terwujud pengawasan intern yang efektif. Dengan kondisi APIP saat ini yang mayoritas masih berada pada level 1 dan level 2, seluruh APIP diharapkan berada pada level 2 (*Infrastructure*), selanjutnya dapat ditingkatkan pada level 3 (*Integrated*).



Dengan capaian kapabilitas APIP pada level 3, APIP diharapkan mempunyai karakteristik:

1. APIP mampu memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*assurance activities*);
2. APIP mampu memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*anti corruption activities*); dan
3. APIP mampu memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah (*consulting activities*).

#### **Karakteristik Level APIP**

##### **1. Level 1, mempunyai karakteristik:**

- a. tidak terstruktur;
- b. Hanya melakukan audit saja atau revidi dokumen dan transaksi untuk akurasi dan kepatuhan;
- c. Hasil pengawasan bergantung pada keterampilan orang tertentu;
- d. Tidak ada praktik profesional yang dilaksanakan;
- e. Persetujuan anggaran oleh manajemen K/L/P, sesuai dengan kebutuhan;
- f. Tidak adanya infrastruktur;
- g. Keberadaan APIP kurang diperhitungkan; serta
- h. Kemampuan kelembagaan tidak dikembangkan.

##### **2. Level 2, mempunyai karakteristik:**

- a. APIP membangun dan memelihara proses secara berulang-ulang dengan demikian kemampuan akan meningkat;

- b. APIP telah memiliki aturan tertulis mengenai pelaporan kegiatan pengawasan intern, infrastruktur manajemen dan administrasi, serta praktik profesional dan proses yang sedang dibangun;
- c. Perencanaan audit ditentukan berdasarkan prioritas manajemen;
- d. Masih ketergantungan pada keterampilan dan kompetensi dari orang-orang tertentu; serta
- e. Penerapan standar masih parsial.

**3. Level 3, mempunyai karakteristik:**

- a. Kebijakan, proses, dan prosedur di APIP telah ditetapkan, didokumentasikan, dan terintegrasi satu sama lain, serta merupakan infrastruktur organisasi;
- b. Manajemen serta praktik profesional APIP telah mapan dan seragam diterapkan di seluruh kegiatan pengawasan intern;
- c. Kegiatan pengawasan intern mulai diselaraskan dengan tata kelola dan risiko yang dihadapi;
- d. APIP berevolusi dari hanya melakukan kegiatan secara tradisional menjadi mengintegrasikan diri sebagai kesatuan organisasi dan memberikan saran terhadap kinerja dan manajemen risiko;
- e. Memfokuskan untuk membangun tim dan kapasitas kegiatan pengawasan intern, independensi serta objektivitas; serta
- f. Pelaksanaan kegiatan secara umum telah sesuai dengan Standar Audit.

**4. Level 4 (*Managed*), mempunyai karakteristik:**

- a. Adanya keselarasan harapan APIP dan *stakeholder* utama;
- b. Memiliki ukuran kinerja kuantitatif untuk mengukur dan memantau proses dan hasil pengawasan intern;



- c. APIP diakui memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi;
- d. Fungsi pengawasan intern sebagai bagian integral dari tata kelola organisasi dan manajemen risiko;
- e. APIP adalah unit usaha yang dikelola dengan baik. Risiko diukur dan dikelola secara kuantitatif; serta
- f. Adanya persyaratan keterampilan dan kompetensi dengan kapasitas untuk pembaruan dan berbagi pengetahuan (dalam APIP dan seluruh organisasi).

5. **Level 5 (*Optimizing*)**, mempunyai karakteristik:

- a. APIP adalah organisasi pembelajar dengan proses perbaikan yang berkesinambungan dan inovasi;
- b. APIP menggunakan informasi dari dalam dan luar organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan strategis;
- c. Kinerja kelas dunia (*world-class*)/*recommended*/*best practice*;
- d. APIP adalah bagian penting dari struktur tata kelola organisasi K/L/Pemda;
- e. APIP masuk kategori organisasi *top-level* yang profesional dan memiliki keterampilan terspesialisasi; serta

Dalam mengukur Level Tata Kelola APIP dilakukan oleh Inspektorat dalam bentuk penilaian mandiri dengan *Quality Assurance* dari BPKP.

## B. IMPLEMENTASI SPIP

SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP mewajibkan menteri/pimpinan lembaga, gubernur dan bupati/walikota untuk melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan pemerintahannya.

Tindakan pengendalian diperlukan untuk memberikan keyakinan yang memadai (*reasonable assurance*) terhadap pencapaian efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara. Pengendalian intern akan menciptakan keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. **Tujuan akhir sistem pengendalian intern ini adalah untuk mencapai efektivitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.**

Demi *good governance*, pengawasan intern dilakukan untuk memperkuat dan menunjang efektivitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian yang semula berorientasi sekadar mematuhi ketentuan yang berlaku (*compliance audit*) akan menuju sebagai tindakan audit yang dapat mengukur akuntabilitas operasional organisasi (*performance audit*) dari kinerja aparat birokrasi.

Sistem pengendalian intern merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai pemerintah. Tindakan ini untuk memberi keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi pemerintah yang optimal. Tentu saja optimalitas itu terjadi jika organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien, memiliki keandalan pelaporan keuangan, menjalankan pengamanan aset negara, dan taat terhadap peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, SPIP dirumuskan secara komprehensif ke dalam lima unsur, yakni:

Intinya, seluruh komponen bangsa harus mengawal pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP. Karena dari peraturan ini terlihat upaya mandiri aparatur pemerintah untuk menciptakan dirinya sebagai pegawai negara yang profesional, berani menghindar dari perilaku korupsi, kolusi dan nepotisme, dan ingin menciptakan budaya kerja yang beradab (mulia) di lingkungan organisasinya.



Tingkat	Interval Skor	Karakteristik SPIP
Belum Ada Level 0	Kurang dari 1,0 ( $0 < \text{skor} < 1,0$ )	K/L/P sama sekali belum memiliki kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanakan praktek-praktek pengendalian intern
Rintisan Level 1	1,0 s/d kurang dari 2,0 ( $1,0 \leq \text{skor} < 2,0$ )	Ada praktik pengendalian intern, namun pendekatan risiko dan pengendalian yang diperlukan masih bersifat <i>ad-hoc</i> dan tidak terorganisasi dengan baik, tanpa komunikasi dan pemantauan sehingga kelemahan tidak diidentifikasi.
Berkembang Level 2	2,0 s/d kurang dari 3,0 ( $2,0 \leq \text{skor} < 3,0$ )	K/L/P telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun tidak terdokumentasi dengan baik dan pelaksanaannya sangat tergantung pada individu dan belum melibatkan semua unit organisasi. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai.
Terdefinisi Level 3	3,0 s/d kurang dari 4,0 ( $3,0 \leq \text{skor} < 4,0$ )	K/L/P telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai.
Terkelola dan Terukur Level 4	4,0 s/d kurang dari 4,5 ( $4,0 \leq \text{skor} < 4,5$ )	K/L/P telah menerapkan pengendalian internal yang efektif, masing-masing personel pelaksana kegiatan yang selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan K/L/P. Evaluasi formal dan terdokumentasi.



Tingkat	Interval Skor	Karakteristik SPIP
Optimum Level 5	Antara 4,5 s/d 5,0 ( $4,5 \leq \text{skor} \leq 5$ )	K/L/P telah menerapkan pengendalian intern yang berkelanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan yang didukung oleh pemantauan otomatis menggunakan aplikasi komputer

**Tingkat Belum Ada (Level 0).** Pada tingkat ini, K/L/P sama sekali belum memiliki infrastruktur (kebijakan dan prosedur) yang diperlukan untuk melaksanakan praktek-praktek pengendalian intern.

**Tingkat Rintisan (Level 1).** Pada tingkat ini, K/L/P telah menyadari pentingnya pengendalian intern. Pendekatan risiko dan pengendalian yang diperlukan masih bersifat *ad-hoc* dan tidak terorganisasi dengan baik, tanpa komunikasi dan pemantauan. Kelemahan tidak diidentifikasi. Para Pegawai tidak menyadari tanggung jawabnya.

**Tingkat Berkembang (Level 2).** Pada tingkat ini K/L/P telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun tidak terdokumentasi dengan baik dan pelaksanaannya sangat tergantung pada individu, belum melibatkan semua unit organisasi. Oleh sebab itu, keandalan SPIP masih berbeda dari satu unit organisasi ke unit lainnya dalam satu K/L/P. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai. Tindakan Pimpinan K/L/P menangani kelemahan tidak konsisten.

**Tingkat Terdefinisi (Level 3).** Pada tingkat ini, K/L/P telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai. Beberapa kelemahan pengendalian terjadi dengan dampak yang cukup berarti bagi pencapaian tujuan organisasi.



**Tingkat Terkelola dan Terukur (Level 4).** Pada tingkat ini, K/L/P telah menerapkan pengendalian internal yang efektif. Masing-masing personel pelaksana kegiatan selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan K/L/P. Evaluasi dilakukan secara formal dan terdokumentasi. Namun demikian, kebanyakan evaluasi dilakukan secara manual, belum menggunakan alat bantu aplikasi komputer.

**Tingkat Optimum (Level 5).** Pada tingkat optimum, K/L/P telah menerapkan pengendalian intern yang berkelanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan dan didukung oleh pemantauan otomatis menggunakan aplikasi komputer. Akuntabilitas penuh diterapkan dalam pemantauan pengendalian, manajemen risiko, dan penegakan aturan. Evaluasi diri sendiri (*self assessment*) atas pengendalian dilakukan secara terus menerus berdasarkan analisis gap dan penyebabnya. Para pegawai terlibat secara aktif dalam penyempurnaan sistem pengendalian intern.

#### **Kondisi Saat Ini**

Hasil penilaian terhadap penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 menghasilkan nilai maturitas sebesar 2,48. Nilai tersebut menurut level SPIP yaitu menunjukan pada kategori berkembang yaitu level 2 dengan penjelesan bahwa penyelenggaraan SPIP secara umum telah dilaksanakan di Kota Tangerang Selatan namun :

- Belum semua praktik pengendalian intern terdokumentasikan dengan baik;
- Efektivitas pengendalian belum sepenuhnya dievaluasi oleh APIP;
- Belum memiliki kebijakan penilaian risiko.

### **Langkah-langkah Peningkatan Maturitas SPIP dari Level 2 Menuju Level 3**

- Menyusun kebijakan yang diperlukan bagi peningkatan maturitas tiap subunsur SPIP;
- Meningkatkan kualitas pendokumentasian pelaksanaan pengendalian intern;
- Membuat kebijakan penilaian risiko atas tujuan/kegiatan utama organisasi, baik pada tingkat Pemerintah Kota Tangerang Selatan maupun pada tingkat SKPD;
- Menyusun dokumen daftar risiko dan menyusun dokumen rencana tindak pengendalian risiko;
- Meningkatkan kualitas pemantauan berkelanjutan atas penerapan pengendalian intern dan evaluasi oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam praktik pengendalian intern di SKPD.

Dalam mengukur Level SPIP dilakukan dengan cara evaluasi atas Maturitas Implementasi SPIP yang dilakukan oleh Inspektorat dan BPKP.

### **C. PREDIKAT SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Katagori Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut :



No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	<b>Sangat Memuaskan,</b>
2	A	>80 - 90	<b>Memuaskan,</b> Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	<b>Sangat Baik,</b> Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 - 70	<b>Baik,</b> Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	<b>Cukup (Memadai),</b> Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	<b>Kurang,</b> Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	<b>Sangat Kurang,</b> Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan sangat mendasar.

#### D. INDEKS PERSEPSI KORUPSI (IPK)

Bertujuan untuk memetakan risiko korupsi dan menilai efektivitas program antikorupsi dalam rangka pencapaian target-target Strategi nasional Program Pencegahan Korupsi. Dalam mengukur Indeks Persepsi Korupsi (IPK) diukur melalui survey :

1. Persepsi Potensi Korupsi adalah kondisi yang memungkinkan tindak pidana korupsi terjadi. Potensi korupsi dinilai 0 jika sangat korup dan 100 jika sangat bersih
2. Persepsi Potensi Suap adalah penilaian terhadap seberapa besar dampak suap terhadap praktik dari prinsip bisnis yang adil.



3. Persepsi Daya Saing yaitu menilai potensi korupsi dan potensi suap pengusaha tentang kualitas unsur daya saing. Pengusaha diminta untuk memberikan penilaian terhadap unsur daya saing daerah. Kriteria penilaian daya saing tersebut adalah sebagai berikut 0 jika sangat buruk dan 100 jika sangat baik
4. Persepsi Kemudahan Berusaha yaitu pengusaha menilai tentang hambatan kemudahan berusaha. Masing - masing pengusaha diminta untuk memberikan penilaian terhadap unsur penghambat daya saing tersebut. Pengusaha diminta untuk menilai seberapa kuat unsur daya saing tersebut dengan kriteria sebagai berikut 0 jika sangat buruk dan 100 jika sangat baik.
5. Persepsi Integritas Bisnis Integritas bisnis memiliki relasi yang erat dengan potensi suap. Daerah dengan integritas bisnis yang buruk memiliki potensi suap yang tinggi. Dalam survey ini integritas bisnis dihitung berdasarkan jumlah kompetisi bisnis yang terdistorsi oleh praktik suap
6. Integritas Publik memiliki relasi yang erat dengan potensi korupsi. Daerah dengan integritas publik yang buruk memiliki potensi korupsi yang tinggi. Pada bagian ini ditanyakan tentang risiko pelanggaran integritas publik. Penilaian risiko pelanggaran integritas dilakukan dengan dua indikator. Pertama, menghitung insiden suap di masing-masing instansi publik. Semakin tinggi insiden penyuapan, maka integritas publik akan semakin buruk. Kedua, menghitung probabilitas penyuapan yang merupakan perbandingan antara insiden suap dengan total interaksi layanan publik. Semakin tinggi probabilitas penyuapan, maka integritas publik akan semakin buruk.
7. Sistem Integritas Lokal Korupsi dinilai terjadi secara sistemik, sehingga perlu pendekatan sistemik pula upaya pemberantasan korupsi. pemetaan sistematis perlu buat untuk mengetahui pilar



mana yang diharapkan dapat berkontribusi besar dalam upaya pemberantasan korupsi. Selain itu, perlu juga mengevaluasi pilar mana yang paling memiliki peran, kapasitas, dan tata kelola dalam pemberantasan korupsi. Semakin tinggi gap antara ekspektasi dan peran-kapasitas-tata kelola, semakin lemah sistem integritas lokal. Sebaliknya, semakin rendah gap antara ekspektasi dan peran-kapasitas-tata kelola, semakin kuat sistem integritas lokal

**Tabel 21**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif**  
**Inspektorat Kota Tangerang Selatan**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Prog. & Kegiatan	Indikator Kinerja Prog (outcome) & Keg (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan (2015)	Target Kinerja Program & Kerangka Pendanaan														Unit Kinerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2016 (1)		Tahun 2017 (2)		Tahun 2018 (3)		Tahun 2019 (4)		Tahun 2020 (5)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Target Kinerja Transisi (Tahun 2021)			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Urusan Penunjang																					
Otonomi Daerah, Pemerintahan umum, Administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian																					
PELAYANAN PERKANTORAN																					
Optimalisasi penyelenggaraan pemerintah dan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan akuntable	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan daerah	Membina dan mengembangkan kapasitas sumber daya aparatur	Program Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur	1. Cakupan pengembangan sumber daya aparatur di SKPD 2. Level Kapabilitas APIP			2,100,554,400		3,200,000,000		3,200,000,000		3,790,000,000		3,800,000,000		16,090,554,400		4,300,000,000		
			Pembinaan, Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Aparatur	Terlaksananya penyelenggaraan administrasi perkantoran	100 %	100	1,927,744,400	100	2,500,000,000	100	2,500,000,000	100	3,000,000,000	100	3,000,000,000	100	12,927,744,400	100	3,500,000,000		
			Pendidikan dan Pelatihan Perencanaan Fungsional	Terlaksananya kegiatan pelatihan pengawasan (Pelatihan Kantor Sendiri)	2 Kali	2	172,810,000	7	700,000,000	7	700,000,000	7	790,000,000	7	800,000,000	30	3,162,810,000	7	800,000,000		
	Meningkatnya pelayanan publik	Meningkatnya kualitas pelayanan asministrasi dan sarana prasarana perkantoran	Program Pelayanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran			1,226,194,100		1,000,000,000		1,000,000,000		1,500,000,000		1,500,000,000		6,226,194,100		2,000,000,000		
			Penyediaan dan Pemeliharaan Barang dan Jasa Perkantoran	Tersedianya dan terpeliharannya peralatan dan perlengkapan dalam pelaksanaan perkantoran	100 %	100	1,226,194,100	100	1,000,000,000	100	1,000,000,000	100	1,500,000,000	100	1,500,000,000	100	6,226,194,100	100	2,000,000,000		
PERENCANAAN																					
Optimalisasi penyelenggaraan pemerintah dan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan akuntable	Meningkatnya konsistensi perencanaan penganggaran dan	Informasi wilayah yang terintegrasi	Program pengembangan data dan informasi	Cakupan data dan informasi SKPD	12 bulan	12	260,560,000	12	500,000,000	12	500,000,000	12	600,000,000	12	600,000,000	60	2,460,560,000		700,000,000		
			Pengelolaan data dan informasi	Jumlah dokumen evaluasi pelaporan : - LAKIP - Lap. Fisik & Keuangan - Monitoring TLHP - Lap. Kerugian daerah - LHKPN - LPPD - LKPI	7 Dok. Pelaporan	7	260,560,000	7	500,000,000	7	500,000,000	7	600,000,000	7	600,000,000	35	2,460,560,000	7	700,000,000		



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Prog. & Kegiatan	Indikator Kinerja Prog (outcome) & Keg (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan (2015)	Target Kinerja Program & Kerangka Pendanaan														Unit Kinerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2016 (1)		Tahun 2017 (2)		Tahun 2018 (3)		Tahun 2019 (4)		Tahun 2020 (5)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Target Kinerja Transisi (Tahun 2021)			
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
Optimalisasi penyelenggaraan pemerintah dan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan akuntable	Meningkatnya kualitas Dokumen Perencanaan pembangunan yang selaras	Meningkatnya perencanaan penganggaran dan pelaksanaan pembangunan	Perencanaan pembangunan daerah	Cakupan perencanaan pembangunan di setiap SKPD sesuai ketentuan	12 bulan	12	443,279,500	12	500,000,000	12	500,000,000	12	600,000,000	12	600,000,000	60	2,643,279,500		700,000,000	Inspektorat	Inspektorat
			Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Program dan Kegiatan	Jumlah dokumen perencanaan : - Renja - Pergeseran Anggaran - DPA & DPPA - Evaluasi Target Renstra - IKU - Perkin - Renja Perubahan - DRPK - DRPK Perubahan - Data pengawasan - ROK/KAK - ROK/ KAK	13 Dok. Perencanaan	13	443,279,500	13	500,000,000	13	500,000,000	13	600,000,000	13	600,000,000	65	2,643,279,500	13	700,000,000		
KEUANGAN																					
Optimalisasi penyelenggaraan pemerintah dan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan akuntable	Meningkatnya pelayanan publik	Meningkatnya kinerja dan efektifitas pelayanan publik pemerintah daerah	Program Pengembangan Keuangan Daerah	Tersusunnya laporan neraca aset sesuai ketentuan	2 Dok. Laporan Keuangan	2	20,000,000	2	95,000,000	2	95,000,000	2	95,000,000	2	95,000,000	10	400,000,000		95,000,000	Inspektorat	Inspektorat
			Penyusunan Laporan Kinerja Keuangan dan Neraca Aset	Jumlah dokumen Laporan Keuangan : -semesteran -akhir tahun	2 Dok. Laporan Keuangan	2	20,000,000	2	95,000,000	2	95,000,000	2	95,000,000	2	95,000,000	10	400,000,000	2	95,000,000		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Prog. & Kegiatan	Indikator Kinerja Prog (outcome) & Keg (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan (2015)	Target Kinerja Program & Kerangka Pendanaan														Unit Kinerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi	
						Tahun 2016 (1)		Tahun 2017 (2)		Tahun 2018 (3)		Tahun 2019 (4)		Tahun 2020 (5)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Target Kinerja Transisi (Tahun 2021)				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
INSPEKTORAT																						
Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari KKN (good and clean government)	Meningkatnya kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kota Tangerang Selatan	Meningkatnya kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kota Tangerang Selatan	Program Peningkatan pengawasan keuangan dan pembangunan	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dari KKN (good and clean government)	Level 1	1	8,449,412,000	2	13,800,000,000	2	14,300,000,000	3	14,710,000,000	3	15,700,000,000	3	66,959,412,000	3	15,700,000,000	Inspektorat	Inspektorat	
	Meningkatnya kualitas penanganan pengaduan masyarakat	Prosentase Penanganan Pengaduan Masyarakat	Penanganan Kasus Pengaduan di Lingkungan Pemerintah Daerah	Terselesaikannya kasus pengaduan	100 %	100	503,694,000	100	780,000,000	100	810,000,000	100	840,000,000	100	840,000,000	100	3,773,694,000	100	840,000,000			
	Meningkatnya tindak lanjut hasil pengawasan	Prosentase Penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan	Tindak Lanjut Temuan Hasil Pengawasan	Jumlah Laporan Hasil Tindak Lanjut (LHTL) Sistem Informasi manajemen hasil pengawasan	80 % 72 Dok LHTL 0 Aplikasi	85 72 1	2,676,705,000	90 72 0	3,500,000,000	90 72 0	3,500,000,000	95 72 0	3,800,000,000	95 72 0	3,800,000,000	100 360 1	17,276,705,000	100 72 0	3,800,000,000			
			Inventarisasi Temuan Pengawasan	Tersusunnya dokumen ikhtisar temuan hasil pengawasan yang terintegrasi	80 %	85	145,003,000	90	400,000,000	90	400,000,000	95	400,000,000	95	400,000,000	100	1,745,003,000	100	400,000,000			
	1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja SKPD.	1. Jumlah SKPD yang predikat sakip minimal B	Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan	- 5 SKPD SAKIP predikat B - 80% pelaporan LHKPN - 0% pelaporan LHKASN - 0 IPK	- 15 - 90 - 0 - 0	- 15 - 100 - 50 - 2	1,115,465,000	- 20 - 100 - 60 - 2	1,950,000,000	- 25 - 100 - 70 - 2	2,025,000,000	- 30 - 100 - 80 - 3	2,025,000,000	- 35 - 100 - 80 - 3	2,025,000,000	- 38 - 100 - 50 - 3	9,140,465,000	- 38 - 100 - 90 - 3	2,100,000,000			
			Jumlah Naskah Hasil Pemeriksaan	72 dok	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	360	72	72	72	72			
			Jumlah laporan hasil evaluasi LAKIP SKPD	38 dok	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	190	38	38	38	38			
	2. Meningkatkan integritas Aparatur.	1. Posentase pejabat yang melaporkan LHKPN. 2. Prosentase ASN yang melaporkan LHKASN. 3. Indeks Persepsi	Jumlah laporan hasil revisi LAKIP Pemkot Tangsel Jumlah laporan hasil revisi LPPD Pemkot Tangsel	1 dok 0 dok	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	5 5	1 1	1 1	1 1	1 1			
	Meningkatnya kualitas implementasi SPIP di Kota Tangerang Selatan	Level Implementasi SPIP Pemerintah Kota Tangerang Selatan  Level Implementasi SPIP SKPD	Pengendalian Manajemen Pelaksanaan Kebijakan KDH	Jumlah LHR atas laporan keuangan SKPD Jumlah LHR atas laporan keuangan pemerintah kota Jumlah LHR atas revisi perencanaan anggaran Juml. Dok. Pelaporan penyelenggaraan Program pengendalian Juml. Dok. Hasil Revisi RKPD Murni dan Perubahan	Level 1 38 dok 1 dok 10 dok 0 dok 0 dok	1 38 1 32 4 0	1,079,350,000	2 38 1 32 4 2	1,600,000,000	2 38 1 32 4 2	1,655,000,000	3 38 1 32 4 2	1,655,000,000	3 38 1 32 4 2	1,720,000,000	3 190 5 160 20 8	7,709,350,000	3 38 1 32 4 2	1,720,000,000			



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Prog. & Kegiatan	Indikator Kinerja Prog (outcome) & Keg (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan (2015)	Target Kinerja Program & Kerangka Pendanaan														Unit Kinerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun 2016 (1)		Tahun 2017 (2)		Tahun 2018 (3)		Tahun 2019 (4)		Tahun 2020 (5)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD		Target Kinerja Transisi (Tahun 2021)				
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
				Juml. Dok. Hasil evaluasi peningkatan kapabilitas APIP semesteran	0 dok	0		2		2		2		2		8		2				
				Juml. Dok. Hasil evaluasi peningkatan Implementasi SPIP semesteran	0 dok	0		2		2		2		2		8		2				
				Koordinasi Pengawasan yang lebih Komprehensif	Tersusunnya Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)	Level 1	1	560,176,000	2	90,000,000	2	100,000,000	3	100,000,000	3	100,000,000	3	950,176,000	3	100,000,000		
				Penyusunan Kebijakan Sistem dan Prosedur Pengawasan	Tersusunnya pedoman pengawasan	Level 1  1 dok	1  2	26,000,000	2  1	600,000,000	2  1	600,000,000	3  1	630,000,000	3  1	775,000,000	3  6	2,631,000,000	3  1	700,000,000		
					Tersedianya sistem informasi pengawasan	0 Aplikasi	0		1		0		0		0		1		0			
				Level Implementasi SPIP SKPD	Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala	Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)	Level 1	3 10 SKPD	2,294,919,000	3 15 SKPD	4,680,000,000	3 20 SKPD	4,860,000,000	3 25 SKPD	4,860,000,000	3 30 SKPD	5,040,000,000	3 15 SKPD	21,734,919,000	3 38 SKPD	5,040,000,000	
TOTAL						12,500,000,000		19,095,000,000		19,595,000,000		21,295,000,000		22,295,000,000		94,780,000,000		23,495,000,000				

**Tabel 21.a**  
**MATRIK KORELASI RPJMD**

Tujuan	Sasaran	Strategis	Kebijakan	Program Prioritas	Kegiatan	Indikator Kinerja
Optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan dan reformasi birokrasi yang lebih efektif dan akuntabel	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan daerah	Meningkatkan kapasitas sistem dan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan diimbangi dengan optimalisasi sistem dan manajemen tata kelola pemerintahan	Membina dan mengembangkan kapasitas sumber daya aparatur	Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Aparatur	1. Pembinaan, Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Aparatur 2. Pendidikan dan Pelatihan Perjenjangan Fungsional	1. Cakupan pengembangan sumber daya aparatur di SKPD 2. Level Kapabilitas APIP
	Meningkatnya pelayanan publik	Meningkatnya kinerja dan efektifitas pelayanan publik pemerintah daerah	Meningkatkan kualitas Pelayanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran	Pelayanan administrasi dan sarana prasarana perkantoran	1. Penyediaan dan Pemeliharaan Barang dan Jasa Perkantoran	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran
	Meningkatnya pelayanan publik	Meningkatnya kinerja dan efektifitas pelayanan publik pemerintah daerah	Meningkatkan dan mengembangkan pengelolaan keuangan daerah	Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	1. Penyusunan Laporan Kinerja Keuangan dan Neraca Aset	Tersusunnya laporan neraca aset sesuai ketentuan
	Meningkatnya kualitas Dokumen Perencanaan pembangunan yang selaras	Meningkatkan perencanaan penganggaran dan pelaksanaan pembangunan	Menyusun dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah	Perencanaan pembangunan daerah	1. Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Program dan Kegiatan	Cakupan Perencanaan pembangunan di setiap SKPD sesuai ketentuan
	Meningkatnya konsistensi perencanaan penganggaran dan pembangunan	Penyusunan data pengawasan secara berkala	Informasi wilayah yang terintegrasi	Pengembangan Data dan Informasi	1. Pengolahan Data dan Informasi	Cakupan data dan informasi SKPD
Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dan KKN (good and clean government)	Meningkatnya kualitas penanganan pengaduan masyarakat	Penerimaan pengaduan dapat melalui surat dan WEB Inspektorat	Percepatan penanganan kasus pengaduan	Peningkatan pengawasan keuangan dan pembangunan	1. Penanganan Kasus Pengaduan di Lingkungan Pemerintah Daerah	Prosentase Penanganan Pengaduan Masyarakat
	Meningkatnya tindak lanjut hasil pengawasan	Monitoring penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan secara berkala	1. Peningkatan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan 2. Penyusunan dokumen ikhtisar temuan hasil pengawasan terintegrasi		2. Tindak Lanjut Temuan Hasil Pengawasan	Prosentase Penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan
					3. Inventarisasi Temuan Pengawasan	
	Meningkatnya kualitas implementasi SPIP di Kota Tangerang Selatan	1. Pemeriksaan berdasarkan tematik 2. Evaluasi atas Implementasi SPIP secara berkala 3. Penyusunan pedoman pengawasan 4. Penyusunan program pengawasan secara komferehensif	1. Peningkatan pengawasan berdasarkan resiko yang paling besar (risk base on). 2. Disusunnya Perkada tentang penilaian risiko 3. Peningkatan pengawasan dimulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan 4. Peningkatan kualitas Implementasi SPIP pada Perangkat Daerah		4. Pelaksanaan Pengawasan Internal Secara Berkala	1. Level Implementasi SPIP Pemerintah Kota Tangerang Selatan  2. Level Implementasi SPIP SKPD
					5. Pengendalian Manajemen Pelaksanaan Kebijakan KDH	
					6. Penyusunan Kebijakan Sistem dan Prosedur Pengawasan	
					7. Koordinasi Pengawasan yang lebih Komprehensif	
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD	1. Evaluasi kinerja Pemda dan Perangkat Daerah atas SAKIP	1. Peningkatan Kualitas Laporan Kinerja dan peningkatan kualitas LPPD		8. Evaluasi Berkala Temuan Hasil Pengawasan	1. Jumlah SKPD yang predikat sakin minimal B
	Meningkatnya Integritas Aparatur	1. Monitoring pelaksanaan LHKPN dan LHKASN 2. Berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat (KemenPAN-RB) dalam pelaksanaan survey IPK	1. Menyusun Perkada LHKPN, LHKASN dan memonitoring proses pelaporannya 2. Melakukan survey IPK dengan melibatkan pihak independen			2. Prosentase Pejabat Yang melaporkan LHKPN
						3. Prosentase ASN yang melaporkan LHKASN
4. Indeks Persepsi Korupsi						



## BAB VI

### INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebagai ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (ex ante), tahap pelaksanaan (on going), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (ex-post)

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu instrumen pertanggungjawaban yang terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas, fungsi, dan misi organisasi.

Untuk Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Tangerang Selatan Daerah Kota Tangerang Selatan 2016 - 2021, misi nomor 5 (lima) yaitu **"Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Berbasis Teknologi Informasi"** maka Inspektorat Kota Tangerang Selatan mengarahkan kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD sebagaimana tabel 22 berikut.

**Tabel 22**  
**Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan & Sasaran RPJMD**  
**Inspektorat Kota Tangerang Selatan 2016 - 2021**

No	Indikator	Kinerja Awal RPJMD	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun ke -						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Prosentase Penanganan Pengaduan Masyarakat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Prosentase Penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan	80%	85%	90%	90%	95%	95%	100%	100%
3	Jumlah SKPD yang predikat saki minimal B	8	15	20	25	30	35	38	38
4	Level Implementasi SPIP Pemerintah Kota Tangerang Selatan		1	2	2	3	3	3	3
5	Level Implementasi SPIP SKPD		Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3	Level 3
			10 SKPD	15 SKPD	20 SKPD	25 SKPD	30 SKPD	38 SKPD	38 SKPD
6	Level Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)		1	2	2	3	3	3	3
7	Prosentase Pejabat Yang melaporkan LHKPN	60%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Prosentase ASN yang melaporkan LHKASN		0%	50%	60%	70%	80%	90%	90%
9	Indeks Persepsi Korupsi		0	2	2	2.5	2.7	3	3



## PENUTUP

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya yang dituangkan dalam bentuk pernyataan visi organisasi sangat bergantung pada tingkat perencanaan yang baik, komprehensif, terukur dan terarah serta komitmen yang tinggi dari seluruh komponen kelembagaan.

Renstra Inspektorat Kota Tangerang Selatan Tahun 2016 - 2021 yang tersusun diharapkan mampu memberikan arah yang lebih jelas dan pasti dalam mencapai cita-cita dan tujuan organisasi selama 5 (lima) tahun ke depan. Peningkatan kinerja pelayanan kelembagaan Inspektorat melalui perencanaan strategis diharapkan dapat berdampak pada peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

Renstra inspektorat pada kelanjutannya akan menjadi pedoman dan arah dalam penyusunan Rencana Kerja (renja) yang memuat penjabaran dan tindak lanjut atas visi dan misi, sasaran dan kebijakan kelembagaan pada setiap tahunnya.

Terima kasih.