

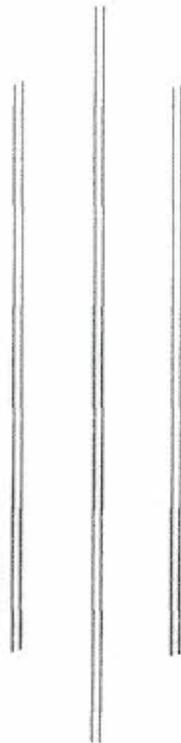
**PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

# **INSPEKTORAT DAERAH**

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

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

## **KUALA TUNGKAL**



### **LAPORAN HASIL EVALUASI**

**ATAS  
AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2022  
PADA  
BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

**Nomor : 700 / 212 / lsp**

**Tanggal : 10 Agustus 2022**



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jalan Pelabuhan Kuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238  
E-mail : [itkabtjb@gmail.com](mailto:itkabtjb@gmail.com) Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, 1<sup>0</sup> Agustus 2022

Nomor : LHE – 700/ 212 /lsp/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja Badan  
Pendapatan Daerah Kabupaten  
Tanjung Jabung Barat Tahun  
2022.

Kepada Yth :  
Sdr. Kepala Badan Pendapatan Daerah  
Kab. Tanjung Jabung Barat  
di-  
Kuala Tungkal

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

#### 1. PENDAHULUAN

##### a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana

- Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
  - 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24/Kep.Bup/Isp/2022 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022;
  - 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 090/314/SPT/2022 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Tanaman Pangan & Holtikultura, Dinas Perikanan, Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kecamatan Tungkal Ulu, Kecamatan Tebing Tinggi, dan Kecamatan Renah Mendaluh Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

**b. Latar Belakang Evaluasi**

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

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

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

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

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

**c. Tujuan Evaluasi**

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

**d. Ruang Lingkup Evaluasi**

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

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

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

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

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

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 26 Juli 2022 s/d 09 Agustus 2022.

#### e. Metodologi Evaluasi

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

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

##### 1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

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

##### 2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

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

3) Observasi

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

4) Studi Dokumentasi

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

f. **Gambaran Umum Unit Kerja**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 29 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, dipimpin oleh Bupati Tanjung Jabung Barat melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

**Tugas**

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang pendapatan.

**Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis dibidang PBB-P2 dan BPHTB, Pajak Daerah, Pengendalian dan Pelaporan, serta Pengembangan Pendapatan Daerah;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang PBB-P2 dan BPHTB, Pajak Daerah, Pengendalian dan Pelaporan, serta Pengembangan Pendapatan Daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang PBB-P2 dan BPHTB, Pajak Daerah, Pengendalian dan Pelaporan, serta Pengembangan Pendapatan Daerah;

- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang PBB-P2 dan BPHTB, Pajak daerah, Pengendalian dan Pelaporan, serta Pengembangan Pendapatan Daerah: dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pembangunan yang akan dihadapi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat beberapa kelemahan dan tantangan yang dihadapi, perlu dirumuskan secara matang dengan harapan bisa berubah jadi potensi yang mendorong pelaksanaan pengelolaan pendapatan yang tertib taat peraturan perundang-undangan, transparan dan bertanggung jawab.

Penentuan isu-isu strategis Badan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dilakukan dengan melakukan identifikasi peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang lebih lanjut akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan SWOT.

Tujuan jangka menengah Badan Pendapatan daerah Kabupaten Tanjung Jabung barat adalah Optimalisasi Kontribusi Pendapatan Asli daerah terhadap Pendapatan daerah.

**g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja**

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

Secara umum, implementasi SAKIP pada Badan Pendapatan Daerah sudah baik namun masih terdapat beberapa penyempurnaan terhadap kualitas perencanaan pengukuran dan pelaporan kinerja.

Pengukuran kinerja telah disusun secara memadai namun masih perlu penyempurnaan <sup>1</sup> Dokumen Perjanjian Kinerja dimana setiap Dokumen Kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara koreksi hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan (Cascading).

<sup>2</sup> Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara memadai namun belum memanfaatkan aplikasi teknologi yang terintegrasi.

#### h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Telah ditindaklanjuti sesuai dengan kebijakan pada Badan Pendapatan daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

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

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

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	<b>Sangat Memuaskan</b> Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 - 90	<b>Memuaskan</b> Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	<b>Sangat Baik</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
4	B	> 60 – 70	<b>Baik</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	> 50 – 60	<b>Cukup (Memadai)</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	<b>Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	<b>Sangat Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

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

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja Badan Pendapatan Daerah telah memenuhi standar yang baik dengan menggunakan ukuran yang smart serta selaras di setiap level dengan rumusan hasil yang jelas dan berkelanjutan dan memberikan informasi tentang hubungan kinerja strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja Badan Pendapatan Daerah telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan namun belum memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi) yang terintegrasi...

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja cukup memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Dokumen kinerja Badan Pendapatan Daerah telah cukup memberikan informasi dalam laporan kinerja dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai keberhasilan kinerja.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai pada seluruh unit kerja yang sesuai standar teknologi informasi (Aplikasi)..

**b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan**

- 1) Pengumpulan data Kinerja dan Pengukuran Capaian Kinerja agar memanfaatkan Teknologi Informasi yang terintegrasi;
- 2) Menyempurnakan laporan kinerja dengan menyajikan informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, sehingga laporan kinerja diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja;
- 3) Mendorong pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan OPD secara menyeluruh.

**3. PENUTUP**

**a. Simpulan**

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Badan Pendapatan Daerah memperoleh nilai **76,13** atau predikat "BB" (Sangat Baik). Nilai sebagaimana

tersebut diatas merupakan Akuntabilitas Penilaian terhadap seluruh Komponen Manajemen Kinerja yang dievaluasi di Bapenda Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan rincian Penilaian sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	25,18
2	Pengukuran Kinerja	30%	21,88
3	Pelaporan Kinerja	15%	10,33
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,75
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>100%</b>	<b>76,13</b>

**b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik**

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

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Badan Pendapatan Daerah serta meningkatnya akuntabilitas Badan Pendapatan Daerah terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2022 pada **Badan Pendapatan Daerah** Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada **Badan Pendapatan Daerah** dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



Drs. ENCEP JARKASIH

Pembina Utama Muda

NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan Kepada Yth:

1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;

**KERTAS KERJA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT  
BADAN PENDAPATAN DAERAH**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Saker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,839205	25,18		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	100,00%	6,00		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1,00		SOP
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang		Y	1,00		RPJPD
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Y	1,00		Renstra
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Y	1,00		Renja (RKT)
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y	1,00		Renja
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00		DPA
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	81,82%	7,36		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan		A	0,90		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		A	0,90		Telah diupload di ESR, website, E-SAKIP scr tepat waktu (screenshot)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		BB	0,60		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai		BB	0,60		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		BB	0,60		Renstra, Renja
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		A	0,90		IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis		BB	0,60		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)		B	0,70		Renstra, renja
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)		BB	0,60		Renstra, renja
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		BB	0,60		PK
11	Setiap pegawai menumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		BB	0,60		PK
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	78,75%	11,81		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,70		DPA, Renja, RKPD
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		BB	0,60		DPA, Renja, RKPD
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track		BB	0,60		Ev. Renja (E 81)
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		BB	0,60		Ev. Renja (E 81) telah diformalkan oleh bappeda
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		BB	0,60		Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		BB	0,60		Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		BB	0,60		PK es II / III / IV
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		BB	0,60		PK staf

2. PENGUKURAN KINERJA				30,00	0,729286	21,88		
2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan				6,00	100,00%	6,00		
1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					Y	1,00		
2 Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja					Y	1,00		SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
3 Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan					Y	1,00		DPA, Renja, RKPD
2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan				9,00	71,43%	6,43		SOP pengumpulan data kinerja, dokumen data kinerja
1 Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian					A	0,50		Dokumentasi rapat penyusunan renja/renstra, deltat hadi, notulen
2 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan					BB	0,80		LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
3 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan					BB	0,80		LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
4 Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala					BB	0,80		LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja
5 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang					B	0,70		Laporan kegiatan / hasil pemantauan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf
6 Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					C	0,50		e-sakip
7 Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					C	0,50		e-sakip
2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien				15,00	63,00%	9,45		
1 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/bertahsilan					B	0,70	Belum melampirkan laporan TPP	???
2 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional					C	0,50	Belum melampirkan bukti penghapusan jabatan yg menjadi dasar pengukuran kinerja	???
3 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi					B	0,70		???
4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja					B	0,70		???
5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja					B	0,70		???
6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja					B	0,70		???
7 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja					B	0,70		???
8 Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja					C	0,50		LPPK
9 Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					CC	0,50		Pakta Integritas, PK es II, III, IV
10 Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					C	0,50		Pakta Integritas, PK es II, III, IV
3. PELAPORAN KINERJA				15,00	0,688571	10,33		
3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja				3,00	100,00%	3,00		
1 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun					Y	1,00		LKJ
2 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala					Y	1,00		LKJ
3 Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan					Y	1,00		LKJ
4 Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi					Y	1,00		LKJ
5 Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan					Y	1,00		LKJ
6 Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan lewat walidu					Y	1,00		LKJ
3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan				4,50	70,00%	3,15		
1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar					B	0,70		LKJ
2 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja					BB	0,80		LKJ
3 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan					BB	0,80		LKJ
4 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah					B	0,70		LKJ
5 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya					BB	0,80		LKJ
6 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)					D	0,30		LKJ
7 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambalannya					BB	0,80		LKJ
8 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja					CC	0,50		LKJ
9 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)					BB	0,80		LKJ

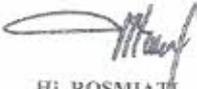
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kabijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	56,71%	4,18	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Beranggung Jawab).		B	0,70	Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,70	Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		C	0,50	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		C	0,50	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		C	0,50	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		C	0,50	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		C	0,50	Perbup/Kebijakan ttg budaya organisasi
4	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	25,00	0,75	18,75	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Y	1,00	SOP eval akip internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/berangkat daerah.		Y	1,00	SPT, LHE
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Y	1,00	Revisi sheet
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	50,00%	3,75	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		C	0,50	Perbup mengenai evaluasi akip internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai		C	0,50	SPT, bukti dokumentasi/daftar hadir PKS
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai		C	0,50	Kertas Kerja Evaluasi/hasil wawancara
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/berangkat daerah		C	0,50	SPT, LHE
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Apikasi)		C	0,50	E-skip
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	80,00%	10,00	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah diindaklanjuti.		BB	0,80	bukti tindak lanjut
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		BB	0,80	LHE SAKIP
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		BB	0,80	bukti tindak lanjut
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		BB	0,80	LHE, bukti tindak lanjut
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		BB	0,80	LHE, bukti tindak lanjut
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>		100,00	76,13%	76,13	



Disetujui Oleh :  
Kepala Badan Pendapatan Daerah  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat

**SUCIANTO**  
NIP. 196708171990021001

Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program

  
**Hj. ROSMIATI**  
Nip. 196712061986032002

Tim Evaluasi :

Wakil : **ANDI RAHMATIAH, SE**  
NIP. 197007051990032003

Pengendali Teknis : **Drs. WINARTO**  
NIP. 196408101995031001

Ketua Tim : **ADE HODRI, SP**  
NIP. 197110252006041003

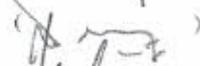
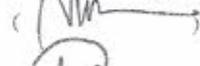
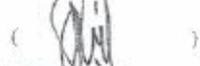
Anggota Tim : **NURIA NINGSIH, A.Md**  
NIP. 197404302005012007

: **DWI YUSTISI OKTADINA, SH**  
NIP. 198610182010012013

: **RAEKHIE PRAYOGA, S.H M.H**  
NIP. 198506222011011003

: **NURHAMDI, SE**  
NIP. 198101232009041004

: **SISWANTO**  
NIP. 197811192000121004

()  
()  
()  
()  
()  
()  
()  
()