



PEMERINTAH KABUPATEN MERANGIN

INSPEKTORAT

Jln. Jend. Sudirman Km. 2 Telp. (0746) 21218, Fax. (0746) 323318

BANGKO

Kode Pos 37314

Bangko, 24 Juni 2024

Nomor : 700/564/INSPEKTORAT/2024

Lampiran : _

Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah

Kepada :

Yth. Kasat POL PP

Kabupaten Merangin

di_

B a n g k o.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut :

I. 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 Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2016 Nomor 10) serta Peraturan Bupati Merangin Nomor

15 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Merangin.

6. Peraturan Bupati Merangin Nomor 15 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Merangin.
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Merangin Nomor 090/036/Inspektorat/2024 tanggal 7 Juni 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Merangin Tahun Anggaran 2021.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, 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. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP yang mengacu kepada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. 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;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja, dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

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 akan ditemukan dalam evaluasi yang dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Adapun beberapa teknik dalam evaluasi yang digunakan antara lain :

1. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi, merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri
2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana, merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi.
3. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas
4. Studi Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditunjukkan kepada atau diperoleh dari instansi

Pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundang-undangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

Data/informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data/informasi dianalisis dan diinterpretasi secara *professional judgments* berdasarkan gradasi atas pemenuhan kriteria yang ditetapkan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Analisis data/informasi dan interpretasikan ketercapaiannya atas kriteria-kriteria secara *professional judgments*;
2. Mengakumulasikan nilai ketercapaian atas kriteria-kriteria untuk menentukan gradasi subkomponen;
3. Melakukan perkalian antara bobot subkomponen berdasarkan gradasinya dengan bobot nilai subkomponen yang telah ditetapkan untuk mendapatkan nilai subkomponen;
4. Mengakumulasikan nilai subkomponen untuk mendapatkan nilai komponen; dan
5. Mengakumulasikan nilai komponen untuk mendapatkan nilai evaluasi AKIP, predikat dan interpretasi, sebagaimana tabel terlampir:

Tabel 1.1
Predikat dan Interpretasi Nilai
Evaluasi AKIP

Nilai	Predikat	Interprestasi
>90-100	AA	Sangat Memuaskan
>80-90	A	Memuaskan
>70-80	BB	Sangat Baik
>60-70	B	Baik
>50-60	CC	Cukup (Memadai)
>30-50	C	Kurang
0-30	D	Sangat Kurang

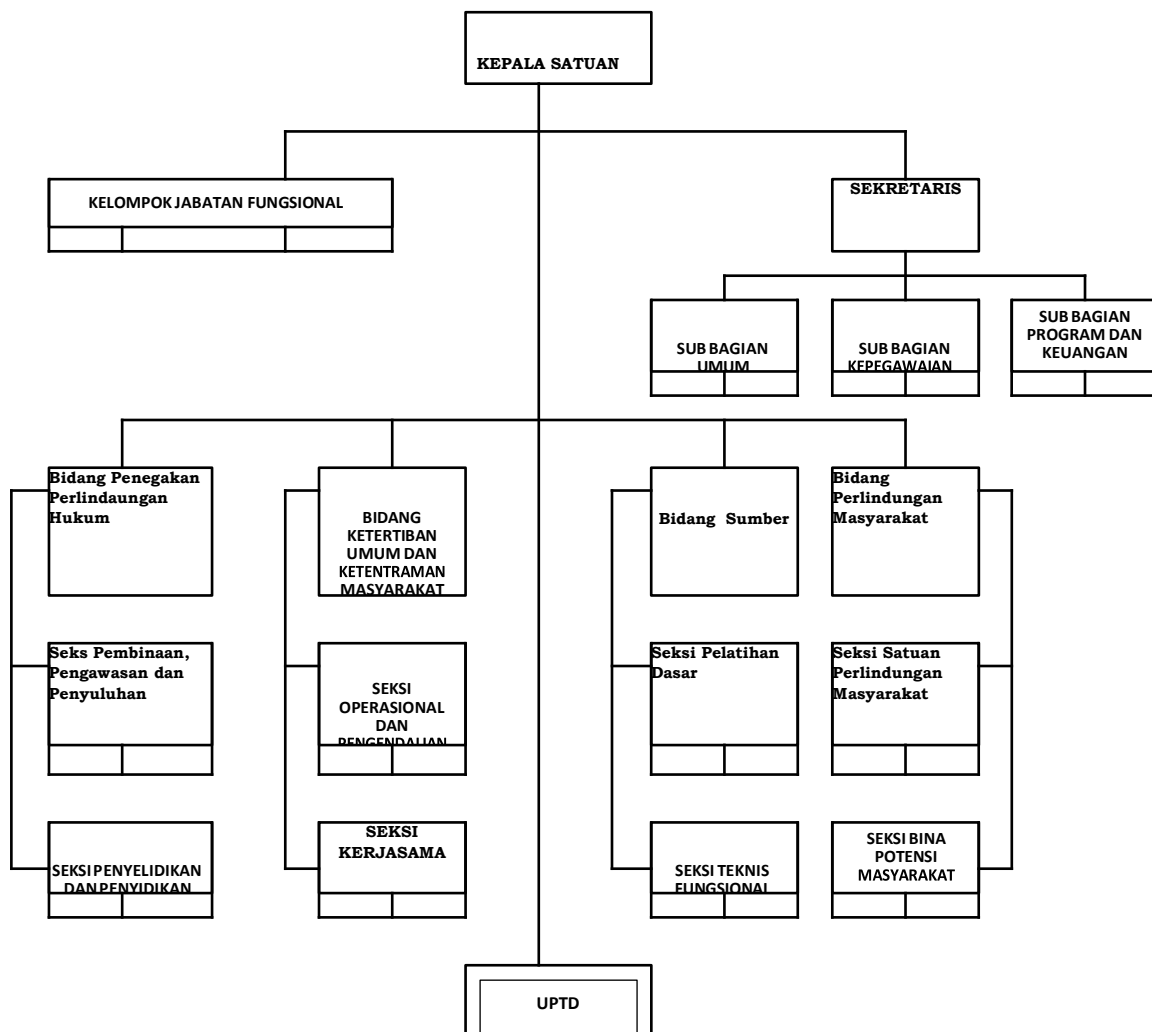
F. Gambaran Umum Unit Kerja/Satuan Kerja Perangkat Daerah

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin merupakan unsur pendukung pelaksana teknis yang membantu Bupati dalam menegakkan Perda, Perkada dan menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

Adapun susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SAT POL PP) Kabupaten Merangin sesuai dengan Peraturan Bupati Merangin Nomor 28 Tahun 2020 tentang pencabutan Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah, sebagai berikut :

1. Kepala Satuan
2. Bagian Sekretariat membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum
 - b) Sub Bagian Kepegawaian
 - c) Sub Bagian Program dan keuangan; dan
3. Bidang Penegakkan Produk Hukum membawahi
 - a) Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan
 - b) Seksi Penyelidikan dan Penyidikan
4. Bidang Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat membawahi :
 - a) Seksi Operasional dan Pengendalian
 - b) Seksi Kerjasama
5. Bidang Sumber Daya Aparatur
 - a) Seksi Pelatihan Dasar
 - b) Seksi Teknis Fungsional
6. Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat
 - a) Seksi Satuan Perlindungan Masyarakat
 - b) Seksi Bina Potensi Masyarakat
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 2.1. Bagan Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin Tahun 2023



G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja/Satuan Kerja Perangkat Daerah

Implementasi SAKIP pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin telah menghasilkan dokumen-dokumen utama SAKIP yaitu Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026, Rencana Kerja Tahunan (RKT) sampai dengan tahun 2023, Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2023, Penetapan Kinerja (PK) sampai tahun 2023, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) sampai dengan tahun 2023.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Tidak ada tindak lanjut evaluasi AKIP pada tahun sebelumnya

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Tahun Anggaran 2023 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin memperoleh nilai 71,66 dengan kategori predikat BB.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin dengan rincian sebagai berikut :

No.	Komponen Kinerja	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,60
3	Pelaporan kinerja	15,00	13,05
4	Evaluasi Internal	25,00	10,00
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	71,66
	Kategori Predikat		BB

Inspektorat Kabupaten Merangin telah melakukan Evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin Tahun 2023 hasil evaluasi dapat kami sampaikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar 24,00 dari bobot nilai 30,00 Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Perencanaan kinerja memenuhi kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Adapun kriteria yang belum dipenuhi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja

Pemenuhan perencanaan kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 4,80 dari bobot nilai 6,00, yang ditandai dengan Belum terdapat pedoman teknis

perencanaan kinerja, dimana pedoman dimaksud masih sebatas Rancangan Peraturan Bupati Merangin tentang Pedoman SAKIP Kabupaten Merangin;

b) Kualitas Perencanaan Kinerja

Kualitas perencanaan kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 8,10 dari bobot nilai 7,20, yang ditandai dengan Renja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin Tahun 2023 **belum** ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;

c) Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Pemanfaatan perencanaan kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 12,00 dari bobot nilai 15,00 yang ditandai dengan **belum** terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja yang ditunjukkan dengan penetapan Perjanjian Kinerja Perubahan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin Tahun Anggaran 2023;

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar 24,60 dari bobot nilai 30,00, Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Pengukuran kinerja memenuhi kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Adapun kriteria yang belum dipenuhi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pemenuhan Pengukuran Kinerja

Pemenuhan pengukuran kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 3,60 dari bobot nilai 6,00 yang ditandai dengan **belum** terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang ditunjukkan dengan pedoman teknis dimaksud baru sebatas Rancangan Peraturan Bupati Merangin tentang Pedoman SAKIP kabupaten Merangin;

b) Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Pemanfaatan pengukuran kinerja belum dilaksanakan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 12,00 dari bobot nilai 15,00, yang ditandai dengan :

1. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
2. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
3. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi;
4. IKU belum sepenuhnya direviu secara berkala.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja memperoleh nilai sebesar 13,05 dari bobot nilai 15,00. Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Pelaporan kinerja memenuhi kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Adapun kriteria yang belum dipenuhi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Penyajian Informasi Kinerja

Penyajian informasi kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 2,40 dari bobot nilai 3,00, yang ditandai dengan Dokumen Laporan Kinerja **belum** disusun secara berkala;

b) Kualitas Informasi Kinerja

Kualitas informasi kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 3,15 dari bobot nilai 4,50, yang ditandai dengan :

1. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
2. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);

c) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Pemanfaatan informasi kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 7,50 dari bobot nilai 7,50,

yang ditandai dengan Penyajian informasi dalam Laporan Kinerja **belum** menjadi kepedulian seluruh pegawai.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja memperoleh nilai sebesar 10,00 dari bobot nilai 25,00. Hal ini menunjukkan belum seluruh penilaian Evaluasi kinerja memenuhi kriteria dari sub komponen yang ditetapkan. Adapun kriteria yang belum dipenuhi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pemenuhan Evaluasi

Pemenuhan evaluasi kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 2,50 dari bobot nilai 5,00, yang ditandai dengan:

1. **Belum** terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditunjukkan dengan pedoman teknis dimaksud baru sebatas rancangan Peraturan Bupati Merangin tentang Pedoman SAKIP Kabupaten Merangin;
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal **belum** dilaksanakan secara berjenjang;

b) Kualitas Evaluasi

Kualitas evaluasi kinerja telah disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 7,50 dari bobot nilai 7,50.

c) Pemanfaatan Evaluasi

Pemanfaatan evaluasi kinerja belum disajikan dengan baik, dimana nilai yang diperoleh sebesar 0,00 dari bobot nilai 12,50, yang ditandai dengan :

1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal **belum** ditindaklanjuti;
2. **Belum** terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
3. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal **belum** dimanfaatkan

- untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
4. Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal **belum** dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
 5. **Belum** terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Direkomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin, agar :

- 1 Agar Melakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merangin untuk mempercepat penerbitan Peraturan Bupati Merangin tentang Pedoman SAKIP Kabupaten Merangin;
- 2 Agar Renja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- 3 Agar membuat Perjanjian Kinerja Perubahan sebagai langkah perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- 4 Agar melakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Merangin dan BPKAD Kabupaten Merangin untuk menyusun Peraturan Bupati Merangin tentang Perubahan Peraturan Bupati Merangin nomor 10 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Merangin nomor 70 Tahun 2018 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Merangin;
- 5 Agar pengukuran kinerja dipergunakan sebagai salah satu pertimbangan didalam pelaksanaan evaluasi jabatan struktural/fungsional;
- 6 Agar pengukuran kinerja dipergunakan sebagai salah satu pertimbangan didalam pengembangan ataupun penyederhanaan SOTK Perangkat Daerah;
- 7 Agar Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkala;
- 8 Agar Dokumen Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 9 Agar Dokumen Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- 10 Agar membuat Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang;

- 11 Agar meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil evaluasi, implementasi SAKIP pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin Tahun 2023 memperoleh **nilai 71,66 (Tujuh Puluh Satu Koma Enam Puluh enam)** dengan predikat "**BB**" Memuaskan yang dapat diinterpretasikan bahwa SAKIP di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin telah berjalan, 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.

Hasil Evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP dengan meningkatnya kinerja Instansi Pemerintah dan meningkatnya Akuntabilitas Instansi Pemerintah, Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Instansi Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan Implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang direncanakan.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik.

1. Hasil Evaluasi agar ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang.
2. Hasil Evaluasi agar ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata dengan menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan menyampaikan laporan tindak lanjut hasil evaluasi kepada Bupati Merangin cq Inspektur Kabupaten Merangin dalam kesempatan pertama.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin oleh Inspektorat Kabupaten Merangin. Kami menghargai segala upaya yang dilakukan jajaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Merangin dalam menerapkan Akuntabilitas Kinerja.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR
KABUPATEN MERANGIN



DEFI MARTIKA, S.Sos, M.Si
PEMBINA TK I
NIP.19731221 199303 1 004

Tembusan Yth.:

- 1) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi di Jakarta
- 2) Bupati Merangin sebagai laporan di Bangko.
- 3) Arsip.