



# PEMERINTAH KABUPATEN GOWA INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. Tumanurung No. 15 Sungguminasa

Sungguminasa, 26 Maret 2024

Nomor : 700.1.2.1/67.C/LHE/INSP  
Lamp. :  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja  
Tahun Anggaran 2023

Kepada  
Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong  
Praja Kabupaten Gowa

di-  
Sungguminasa

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, serta Surat Tugas Inspektur Kab. Gowa Nomor : 700.1.2/67/INSP tanggal 21 Maret 2024, telah dilakukan evaluasi terhadap AKIP pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa, dengan hasil sebagai berikut :

## 1. PENDAHULUAN

### a. Dasar Hukum Evaluasi

- Undang-undang No. 39 tahun 2008 tentang Kementerian Negara
- Peraturan Pemerintah RI No. 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden RI No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Aparatur Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

**b. Latar Belakang Evaluasi**

Evaluasi dilaksanakan sejalan dengan harapan pemerintah untuk menciptakan reformasi birokrasi yang akuntabel, memiliki perencanaan, pengukuran, akuntabilitas kinerja instansi yang baik.

**c. Tujuan Evaluasi**

- 1). Memperoleh informasi implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP dan akuntabilitas kinerja.
- 2). Memberi saran perbaikan dan monitoring tindak lanjut rekomendasi tahun sebelumnya.

**d. Ruang Lingkup Evaluasi**

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dengan tujuan & berkesinambungan.
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan.
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas, keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan.
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang efektif dan efisien

**e. Metodologi Evaluasi**

Evaluasi dilakukan dengan menilai sub komponen berdasarkan kriteria, dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, setelah terisi semua, akan terakumulasi dan predikat AKIP SKPD dapat diketahui.

**f. Gambaran Umum SKPD**

1. Kelembagaan.

Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa disusun berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 48 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa.

## 2. Tugas dan Fungsi.

### a. Tugas

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa mempunyai tugas membina, mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan teknis dan mengendalikan pelaksanaan kesekretariatan satuan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah.

### b. Fungsi

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa dalam menyelenggarakan tugas pokok, Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Gowa mempunyai fungsi :

- 1) perumusan kebijakan teknis di bidang program dan pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum, serta penegakan Peraturan Daerah.
- 2) pelaksanaan kebijakan pemeliharaan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah.
- 3) pembinaan pengkoordinasian pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya.
- 4) pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah.
- 5) pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 3. Struktur Organisasi

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa merupakan Lembaga teknis daerah sesuai Peraturan Daerah Kab. Gowa Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa.

Rincian Jabatan Struktural Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa. Terbagi dalam 1 Kepala Dinas, 1 sekretaris, 3 bidang dan 3 Kepala Sub Bagian.

**g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.**

Dinas Sosial Kabupaten Gowa **belum** menindaklanjuti Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya.

**2. GAMBARAN HASIL EVALUASI**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30.00	26.10	23.70
2	Pengukuran Kinerja	30.00	23.10	23.40
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12.90	12.00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	17.50	20.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			79.61	79.60
			<b>BB</b>	<b>BB</b>

**a. Catatan Hasil Evaluasi**

**1. Perencanaan Kinerja**

- Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun BELUM sesuai dengan standar yang baik, dengan ukuran Kinerja SMART dan belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan sesuai target Nasional.
- Di dalam IKU terdapat Indikator yang masih mengambang/ tidak menantang dan tidak realistis sesuai dengan Sasaran strategisnya. Tidak ada penjelasan pada rencana aksi terkait cakupan target yang ditetapkan sebesar 100%. Misalnya Persentase wilayah rawan gangguan yang diawasi ditargetkan 100%. Perlu diberikan penjelasan berapa titik rawan gangguan pada rencana aksi sehingga dalam pengukuran kinerja, persentase target dapat diukur secara akurat. Kemudian pada indikator Persentase aparat yang ditetapkan sebagai pengendali gangguan trantibum. Perlu dijelaskan berapa jumlah aparat yang ada saat ini sehingga dalam pengukuran kinerja, persentase target dapat diukur secara akurat.

## **2. Pengukuran Kinerja**

1. Tidak ada penjelasan realisasi kinerja secara kuantitatif pada pengukuran perjanjian kinerja seperti Persentase wilayah rawan gangguan yang diawasi. Target 100% dan realisasi 100% tanpa dijelaskan berapa jumlah wilayah rawan gangguan. Begitu pun dengan realisasi indikator lainnya
2. Pengukuran Kinerja telah dilakukan, dan telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara efektif dan efisien di tingkat Kabupaten, namun masih ada beberapa Indikator kinerja Program/Kegiatan yang mengambang dan tidak menantang.
3. Belum adanya inputan data realisasi Kinerja pada Aplikasi E-SAKIP Gowa secara berkala.

## **3. Pelaporan Kinerja**

1. Laporan Kinerja telah disusun sesuai dengan lampiran 2 Permenpan 53 tahun 2014 namun penyampaian dokumen laporan kinerja tidak sesuai IKU yang dibuat. Terdapat ketidaksesuaian antara IKU yang di LKj dengan SK IKU.
2. Laporan Kinerja tidak memuat bahwa Pengukuran Kinerja berhasil atau tidaknya agar menjadi dasar pemberian Reward atau Punishment.

## **4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal telah dilaksanakan namun belum ditunjang Sumber Daya yang memadai (Profesional / ada sertifikat).

## **5. Evaluasi atas Capaian Kinerja**

1. Capaian Kinerja organisasi menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sudah sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi, namun dengan tidak adanya tercantum hambatan apa saja yang pernah di temui dan juga langkah-langkah apa saja yang dilakukan sehingga bisa mencapai kinerja organisasi yang efektif dan Efisien.
2. Seiring dengan keberhasilan Capaian Kinerja organisasi di tingkat Kabupaten, seharusnya terdapat bukti pemberian Reward yang diberikan kepada Pegawai yang bersangkutan, namun di Pelaporan kinerja tidak tercantum atau bukti dalam bentuk lain yang di publikasikan.

**a. Rekomendasi**

1. Membuat perencanaan kinerja yang sesuai standar dan SMART.
2. Melakukan Perbaikan dan penyelarasan antara Indikator dan Target begitu juga didalam IKU seperti memberikan penjelasan secara kuantitatif pada target dengan satuan persentase
3. Memberikan penjelasan kinerja secara kuantitatif dari realisasi kinerja sehingga kinerja dapat terukur secara akurat.
4. Melakukan Perbaikan IKU dengan Indikator yang lebih tepat dan menantang bukan Cuma sekedar persentase Capaian
5. Menginput data realisasi Kinerja (bukan anggaran) pada aplikasi e-sakip Gowa secara berkala.
6. Melakukan Penyesuaian antara SK IKU dengan yang ada tertuang didalam Laporan Kinerja ( LKj ) organisasi.
7. Menuangkan dalam Laporan Kinerja ( LKj ) setiap keberhasilan Pengukuran Kinerja yang menjadi dasar pemberian Reward / Punishment.
8. Menuangkan dalam Laporan Kinerja Hambatan dan langkah apa saja yang telah ditempuh untuk mencapai Kinerja Organisasi yang sudah mencapai 101,33 %.
9. Melaksanakan Pemberian Reward atau Punishment atas capaian Hasil kinerja yang sudah dilaksanakan sesuai dengan strategi dalam capaian kinerja yang efektif dan efisien disertai Bukti Dukung.

**3. PENUTUP**

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil Evaluasi dapat disampaikan bahwa Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa untuk Tahun Anggaran 2023 diberikan predikat **BB ( Sangat Baik )** dengan nilai **79,60 %**.
2. Atas upaya/ tindak lanjut dari rekomendasi sebelumnya, kami ucapkan terima kasih, semoga ditahun yang akan datang dapat meningkatkan kinerja sehingga bisa lebih ditingkatkan untuk kedepannya.

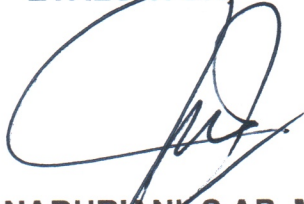
Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2023, untuk segera ditindaklanjuti paling lambat 30 hari kerja setelah diterimanya Laporan Hasil Evaluasi ini.

**MENGETAHUI**  
**INSPEKTUR DAERAH,**



**H. ANDY AZIS, SH.M.Si**  
Pangkat : Pembina Utama Muda/IV.c  
NIP. 19720902 199303 1 003

**EVALUATOR**



**NADHRIANI, S.AP, M.AP**  
NIP. 19660630 201001 2 036

Tembusan :

1. Bupati Gowa (sebagai laporan) ;
2. Peringgal.