

## KATA PENGANTAR

Sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2019 sebagai pertanggungjawaban atas capaian kinerja instansi pemerintah.

LKjIP Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2019 merupakan LKjIP tahun pertama dari implementasi Rencana Strategis 2018 - 2023 yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan dalam rangka pencapaian visi dan misi, serta merupakan sarana penyampaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tupoksi, yang dituangkan dalam bentuk laporan akuntabilitas yang disusun berdasarkan realisasi capaian kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Tahun 2019.

Kami mengharapkan Laporan Akuntabilitas Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban capaian kinerja dan dapat mendorong peningkatan kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang tahun berikutnya.

Pangkajene Sidenreng, Januari 2020

**INSPEKTUR DAERAH**

**DR. MUH. ROHADY RAMADHAN, S.IP, M.Si**

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip. 19710318 199101 1 003

---

# DAFTAR ISI

• Kata Pengantar	i
• Daftar Isi	ii
• Bab I Pendahuluan	
○ Dasar Pembentukan Organisasi	1
○ Tugas Pokok dan Fungsi	1
○ Struktur Organisasi	1
○ Sumber Daya Manusia	2
○ Aspek Strategis Organisasi	5
○ Permasalahan Utama	6
• Bab II Perencanaan Kinerja	
○ Perencanaan Kinerja	7
○ Perjanjian Kinerja	9
• Bab III Akuntabilitas Kinerja	
○ Capaian Kinerja	10
○ Realisasi Anggaran	22
• Bab IV Penutup	38

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. DASAR PEMBENTUKAN ORGANISASI**

Dasar hukum pembentukan Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Pada Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2016 tersebut telah diatur kedudukan, tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kabupaten.

## **B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

Tugas Pokok dan Fungsi Inspektorat Kabupaten melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah serta pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Inspektorat Kabupaten mempunyai fungsi :

1. Perencanaan program pengawasan;
2. Perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
3. Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan.

## **C. STRUKTUR ORGANISASI**

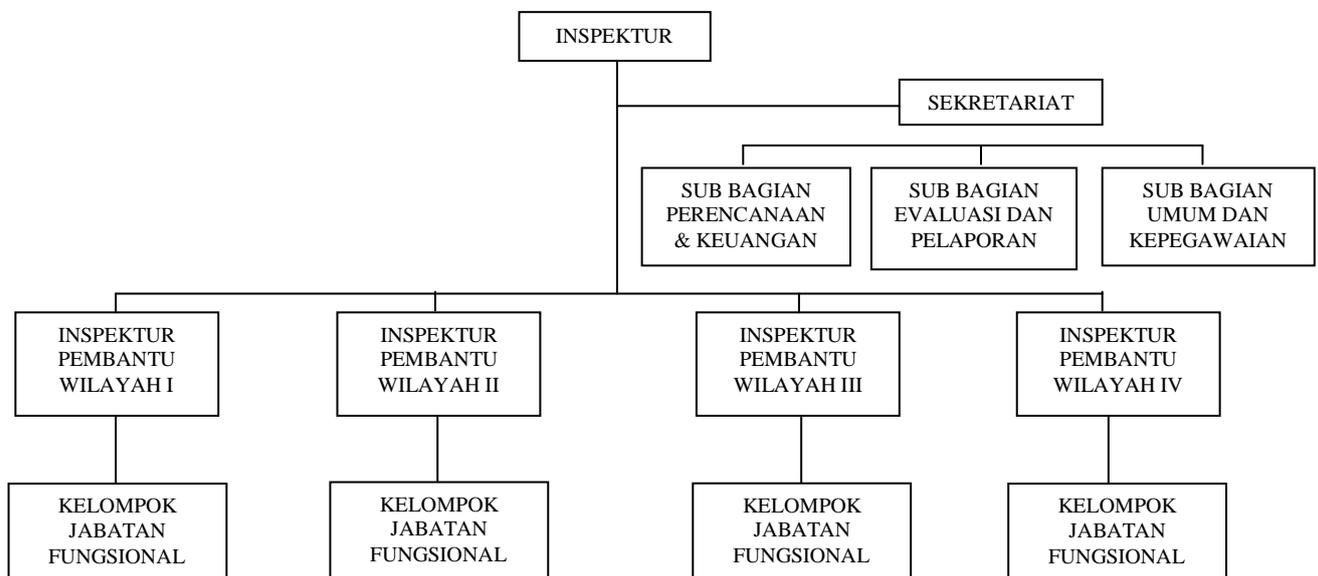
Dalam rangka pelaksanaan tugas pengawasan dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasayarakatan Inspektorat Kabupaten didukung dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Inspektur;
- b. Sekretariat:
  - Kasubbag Umum dan Kepegawaian;
  - Kasubbag Evaluasi dan Pelaporan;
  - Kasubbag Perencanaan dan Keuangan.

- c. Inspektur Pembantu Wilayah I;
- d. Inspektur Pembantu Wilayah II;
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III;
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada Inspektorat Kabupaten dapat dilihat pada bagan berikut ini :

### Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten



## F. SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dibidang pengawasan, sampai dengan saat ini jumlah Sumber Daya Manusia yang ada di Inspektorat Kabupaten pada tahun 2019 berjumlah sebanyak 53 orang.

Dari jumlah 53 orang tersebut terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional auditor dan fungsional umum dengan berbagai latar belakang disiplin ilmu dan pendidikan. Berikut ini kami sajikan data mengenai sumber daya aparatur / pegawai yang berada di lingkungan Inspektorat Kabupaten berdasarkan jabatan, pendidikan, pangkat dan golongan.

## 1. Jabatan Struktural

Dalam rangka menunjang kelancaran tugas-tugas pengawasan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka perlu adanya formasi jabatan struktural pada Inspektorat Kabupaten untuk mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas pengawasan. Berikut ini data tabel Jumlah Pejabat Struktural berdasarkan eselon pada Inspektorat Kabupaten :

### Pejabat Struktural berdasarkan eselon

Data per 31 Desember 2019

No.	Jabatan	Eselon						Jumlah
		II.b		III.a		IV.a		
		L	P	L	P	L	P	
1.	Inspektur	1	-	-	-	-	-	1
2.	Sekretaris	-	-	1	-	-	-	1
3.	Inspektur Pembantu Wilayah I	-	-	1	-	-	-	1
4.	Inspektur Pembantu Wilayah II	-	-	-	1	-	-	1
5.	Inspektur Pembantu Wilayah III	-	-	1	-	-	-	1
6.	Inspektur Pembantu Wilayah IV	-	-	1	-	-	-	1
7.	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	-	-	-	-	1	-	1
8.	Kasubbag Evaluasi dan Pelaporan	-	-	-	-	-	1	1
9.	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	-	-	-	-	1	-	1
Jumlah		1	-	4	1	2	1	9

L= Laki-laki P= Perempuan

## 2. Jabatan Fungsional

Untuk mendukung kegiatan pengawasan pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan kemasyarakatan, Inspektorat Kabupaten pada tahun 2019 telah memiliki Fungsional Auditor sebanyak 28 orang. Auditor pada Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang dibentuk dan dibina oleh BPKP.

Berikut tabel jumlah Jabatan Fungsional Auditor pada Inspektorat Kabupaten :

### Jabatan Fungsional

Data per 31 Desember 2019

No	Jabatan Fungsional Auditor	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Auditor Utama	-	-	-
2.	Auditor Madya	1	4	5
3.	Auditor Muda	11	7	18
4.	Auditor Pertama	2	2	4
5.	Auditor Terampil	-	-	-
6.	Auditor Penyelia	-	1	1
7.	Auditor Pelaksana Lanjutan	-	-	-
Jumlah		14	14	28

L= Laki-laki P= Perempuan

Jika dilihat dari data tabel di atas jumlah Pejabat Fungsional Auditor yang ada pada Inspektorat Kabupaten masih minim, tidak seimbang dengan beban pekerjaan dan jumlah SKPD diawasi / diperiksa yang ada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

### 3. Pendidikan

Sumber Daya Aparatur yang ada di Inspektorat Kabupaten dengan jumlah 53 orang tersebut yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan formal. Berikut personil Inspektorat Kabupaten sesuai tingkat pendidikan sebagaimana tabel berikut :

#### Tingkat Pendidikan

Data per 31 Desember 2019

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Strata Tiga (S3)	2	-	2
2.	Strata Dua (S2)	12	13	25
3.	Strata Satu (S1)	10	8	18
4.	SLTA sederajat	4	4	8
5.	SLTP sederajat	-	-	-
Jumlah		28	25	53

L= Laki-laki P= Perempuan

#### 4. Pangkat dan Golongan

Dalam rangka memenuhi sumber daya aparatur yang profesional, jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi, khususnya di bidang pengawasan maka Inspektorat Kabupaten selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparaturnya baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian diharapkan bahwa kualitas sumber daya aparatur Inspektorat Kabupaten semakin meningkat, dan dapat mendukung program kerja pengawasan secara manajerial. Berikut tabel rekapitulasi PNS di lingkungan Inspektorat Kabupaten berdasarkan pangkat dan golongan :

#### PNS berdasarkan pangkat dan golongan

Data per 31 Desember 2019

NO	Pangkat	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
			L	P	
1.	Pembina Utama Muda	IV/c	1	-	1
2.	Pembina Tingkat I	IV/b	3	2	5
3.	Pembina	IV/a	-	4	4
4.	Penata Tingkat I	III/d	7	7	14
5.	Penata	III/c	7	5	12
6.	Penata Muda Tingkat I	III/b	3	7	10
7.	Penata Muda	III/a	1	-	1
8.	Pengatur Tingkat I	II/d	1	-	1
9.	Pengatur	II/c	2	-	2
10.	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	-	2	2
11.	Pengatur Muda	II/a	1	-	1
Jumlah			28	25	53

L= Laki-laki      P= Perempuan

#### D. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Inspektorat Kabupaten merupakan unsur penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Sidenreng Rappang. Dalam rangka akuntabilitas dan objektivitas hasil pengawasan, maka Inspektur dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Sesuai dengan peran Inspektorat Kabupaten yang merupakan unsur pengawasan, mempunyai tugas membantu Bupati dibidang pengawasan pemerintahan dan pembangunan serta memfasilitasi pelaksanaan pengawasan

dilingkungan pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang. Aspek strategis organisasi yang akan capai oleh Inspektorat Kabupaten adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi Aparat Pengawas Daerah.
2. Meningkatnya Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan.
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Penunjang bagi Aparat Pengawas Pemerintah Daerah.
4. Meningkatkan manfaat atau nilai tambah dari pelaksanaan pembinaan dan pengawasan fungsional dengan memantapkan peran Inspektorat Kabupaten sebagai Counsultant Partner.
5. Mengembangkan Sistem Peringatan Dini sebagai tindakan preventif dalam pengadaan barang / jasa khususnya yang berhubungan dengan pembangunan fisik.

#### **E. PERMASALAHAN UTAMA**

Isu- isu strategis dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan sesuai analisis dan evaluasi serta prediksi terhadap pelaksanaan tugas pengawasan yang menyebabkan dan menimbulkan permasalahan-permasalahan utama yang sedang dihadapi Inspektorat Kabupaten adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan peningkatan pelayanan publik dari masyarakat.
2. Tuntutan kepada perangkat daerah untuk meningkatkan pelaksanaan implementasi SAKIP.
3. Tuntutan adaptasi dan penerapan kemajuan teknologi informasi dilingkungan kerja.
4. Tuntutan peningkatan kapabilitas APIP.
5. Tuntutan peningkatan integritas dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, terutama pada upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi.
6. Tuntutan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang.

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### A. PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan bagian dari RPJMD yang dijadikan acuan dalam mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang yang dijabarkan melalui tujuan, sasaran, indikator dan target kinerja yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 s/d 5 tahun.

Visi Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang yang tercantum pada Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Tahun 2018-2023 yaitu ***“Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis Yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil Dan Sejahtera”***

Berdasarkan Visi tersebut, maka Inspektorat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai peran dalam mewujudkan Visi diatas melalui Misi ke- 5 Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang, yaitu ***“Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic goverment”***.

Keterkaitan Visi dan Misi RPJMD dengan tujuan dan sasaran Inspektorat sebagai berikut :

Visi RPJMD : Terwujudnya Kabupaten Sidenreng Rappang Sebagai Daerah Agribisnis Yang Maju Dengan Masyarakat Religius, Aman, Adil Dan Sejahtera				
Misi ke-5 : Mengoptimalkan kinerja, kualitas dan profesionalitas birokrasi pemerintah daerah dalam pelayanan publik melalui penerapan good governance dan electronic goverment				
Tujuan	Sasaran	Indikator		Target 2019
Mengoptimalkan pengawasan internal dalam mendorong peningkatan akuntabilitas	Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	1	Persentase Penyelesaian Tindak lanjut temuan BPK	88%
		2	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus / Pengaduan	100%

penyelenggaraan pemerintahan daerah		3	Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK"	22%
		4	Level Maturitas SPIP Pemerintah Daerah	2
		5	Level Kapabilitas APIP	3

Strategi, kebijakan dan program dan kegiatan Inspektorat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Strategi :
  - a. Meningkatkan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH
  - b. Mengoptimalkan kinerja dan akuntabilitas organisasi
2. Kebijakan :
  - a. Peningkatan kapasitas SDM dan peningkatan koordinasi
  - b. Optimalisasi pemantauan dan percepatan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan dan pemutakhiran data TLHP, peningkatan SDM & sarana prasarana
  - c. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung operasional organisasi
  - d. Peningkatkan kapasitas SDM dibidang pengawasan
3. Program dan kegiatan
  - a. Program peningkatan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH
    - 1) Pelaksanaan pengawasan internal secara berkala
    - 2) Penanganan Kasus pengaduan di lingkungan pemerintah daerah
    - 3) Pengendalian manajemen pelaksanaan kebijakan KDH
    - 4) Inventarisasi temuan pengawasan
    - 5) Evaluasi berkala temuan hasil pengawasan
  - b. Program Peningkatan Profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan
    - 1) Pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan
    - 2) Pelatihan teknis pengawasan dan penilaian akuntabilitas kinerja

- c. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
  - 1) Penyediaan jasa surat menyurat
  - 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
  - 3) Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
  - 4) Penyediaan jasa jaminan barang milik daerah
  - 5) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
  - 6) Penyediaan jasa administrasi keuangan
  - 7) Penyediaan jasa kebersihan kantor
  - 8) Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah
  - 9) Pelayanan Administrasi Perkantoran
- d. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
  - 1) Pengadaan peralatan gedung kantor
  - 2) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
  - 3) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- e. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
  - 1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD

## **B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019**

Pengukuran pencapaian tujuan sebagaimana ditetapkan dalam Renstra dilakukan melalui pengukuran pencapaian sasaran strategis dalam hal ini pengukuran indikator kinerja. Untuk menguatkan pencapaian sasaran strategis ditahun 2019 disusun perjanjian kinerja atau penetapan kinerja. Sebagai dokumen perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja , dokumen perjanjian kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran. Perjanjian Kinerja Inspektorat Kabupaten Tahun 2019 dapat dilihat pada Lampiran I.

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan. Pengukuran kinerja dengan cara membandingkan antara realisasi capaian indikator kinerja dengan target indikator kinerja sasaran.

Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja adalah dalam rangka untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis Inspektorat dan indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Inspektorat Tahun 2019.

Hasil pengukuran capaian kinerja dengan sasaran strategis ***“Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah”*** dengan 5 (lima) indikator kinerja sasaran sebagai berikut :

Capaian Kinerja Tahun 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah	Persentase Penyelesaian Tindak lanjut temuan BPK	%	88	92	104%
		Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus / Pengaduan	%	100	100	100%
		Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK"	%	22	15	68%
		Level Maturitas SPIP Pemerintah Daerah	Level	2	3	200%
		Level Kapabilitas APiP	Level	3	3	100%

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun ini :

No	Indikator Kinerja	Tahun 2019		
		Satuan	Target	Realisasi
1.	Persentase Penyelesaian Tindak lanjut temuan BPK	%	88	92
2.	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus / Pengaduan	%	100	100
3.	Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK"	%	22	15
4.	Level Maturitas SPIP Pemerintah Daerah	Level	2	3
5.	Level Kapabilitas APIP	Level	3	3

2. Perbandingan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir :

No	Indikator Kinerja	2017		2018		2019	
		T	R	T	R	T	R
1.	Persentase Penyelesaian Tindak lanjut temuan BPK	88%	88%	86%	87%	88%	92%
2.	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus / Pengaduan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK"	31%	6%	24%	12%	22%	15%
4.	Level Maturitas SPIP Pemerintah Daerah	-	-	2	2	2	3
5.	Level Kapabilitas APIP	-	-	2	3	3	3

Ket: T=Target, R=Realisasi

3. Perbandingan kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi:

No	Indikator Kinerja	2018		2019		Target Akhir Renstra 2023	
		T	R	T	R	T	R
1.	Persentase Penyelesaian Tindak lanjut temuan BPK	86%	88%	88%	92%	93%	-
2.	Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus / Pengaduan	100%	100%	100%	100%	100%	-

3.	Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK"	24%	12%	22%	15%	44%	-
4.	Level Maturitas SPIP Pemerintah Daerah	2	2	2	3	3	3
5.	Level Kapabilitas APIP	2	3	3	3	4	-

Ket: T=Target, R=Realisasi

4. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

a. *Persentase Penyelesaian Tindak lanjut temuan BPK*

Metode pengukuran indikator kinerja persentase rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selesai ditindaklanjuti yaitu tindak lanjut dengan status Sesuai Rekomendasi pada periode pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan Semester II pada tahun berjalan. BPK memantau secara periodik tindak lanjut hasil pemeriksaan dan menyampaikan hasil pemantauannya kepada lembaga perwakilan dan pihak yang bertanggung jawab.

Pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan atas seluruh jenis pemeriksaan yang dilaksanakan oleh BPK selama periode 15 tahun terakhir (pemeriksaan tahun 2005 sampai dengan tahun 2019).

Hasil pemantauan tindak lanjut periode Semester II Tahun 2019, menunjukkan telah ditindaklanjuti 717 rekomendasi dari 778 rekomendasi, dalam proses 52 rekomendasi, tidak dapat ditindaklanjuti dengan alasan yang sah 9 rekomendasi. Target atas penyelesaian tindaklanjut temuan BPK 88% dan realisasi 92% sehingga capaian ditahun 2019 sebesar 104%. Tahun 2018 rekomendasi yang ditindaklanjuti 655 dari 750 rekomendasi, adapun target ditahun 2018 yaitu 86% dan terealisasi 87%.

Keberhasilan Inspektorat atas capaian persentase penyelesaian tindaklanjut temuan BPK karena koordinasi dan komunikasi intensif dengan semua perangkat daerah akan pentingnya penyelesaian tindaklanjut hasil pemeriksaan sesegera mungkin, dan komitmen

pimpinan yang tinggi juga berperan penting untuk segera menyelesaikan temuan/kelemahan hasil pemeriksaan.

*b. Persentase Penyelesaian Penanganan Kasus / Pengaduan*

Penanganan kasus pengaduan di lingkungan pemerintah daerah berupaya mewujudkan ketepatan pelayanan pengusutan kebenaran laporan pengaduan. Namun selain didasarkan atas laporan / aduan, pemeriksaan khusus / kasus juga didasarkan pengembangan dari hasil pemeriksaan reguler maupun perintah Bupati.

Dengan pemeriksaan khusus / kasus, maka akan diperoleh ketetapan mengenai kebenaran maupun ketidakbenaran terhadap indikasi adanya penyimpangan yang terjadi, sehingga akan diperoleh rekomendasi yang obyektif sebagai bahan pengambilan kebijakan Bupati terhadap penanganan masalah yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Selama tahun 2019 terdapat 7 laporan / pengaduan dengan rincian 4 laporan terkait pelanggaran disiplin pegawai dan 3 laporan terkait penyalahgunaan wewenang dan seluruhnya telah ditindaklanjuti oleh Inspektorat dengan capaian 100%. Sedangkan tahun 2018 ada 5 kasus pengaduan / laporan dan juga telah ditindaklanjuti seluruhnya dengan capaian 100%.

*c. Persentase Perangkat Daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK".*

Akuntabilitas kinerja menggambarkan kemampuan perangkat daerah dalam mempertanggungjawabkan hasil atas penggunaan anggaran yang dilaksanakan. Pelaksanaan akuntabilitas kinerja memastikan bahwa pelaksanaan anggaran yang ditetapkan (program kegiatan) merupakan cara untuk mencapai sasaran strategis.

Akuntabilitas kinerja mendorong setiap perangkat daerah sampai dengan individu pegawai memiliki ukuran kinerja dan memiliki kontribusi dalam mencapai sasaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP, terdapat 7 kategori penilaian yaitu sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Keterangan
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan,
2	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4	B	>60 - 70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	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	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Perangkat daerah untuk mendapatkan nilai akuntabilitas dengan predikat "B", maka harus mampu mengimplementasikan SAKIP dengan baik. Hal tersebut terlihat dari akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Pada Tahun 2019, Inspektorat menargetkan jumlah perangkat daerah yang mendapatkan nilai akuntabilitas dengan predikat "B" sebanyak 8 (22%) perangkat daerah (LKjIP TA. 2018) dari 34 Perangkat Daerah. Dari hasil evaluasi implementasi SAKIP terhadap 21 perangkat daerah yang dilakukan hanya 5 perangkat daerah (15%) yang mendapat kategori "B", sehingga capaian atas target sebesar 63%, berikut hasil lengkapnya :

No	ORGANISASI PERANGKAT DAERAH	KATEGORI	NILAI	INTEREPRETASI
1	INSPEKTORAT DAERAH	BB	73,37	Sangat Baik
2	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	B	63,76	Baik
3	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	B	61,38	Baik
4	DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN	B	60,15	Baik
5	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH	B	60,05	Baik
6	BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH	CC	59,65	Cukup Memadai
7	DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR	CC	56,22	Cukup Memadai
8	DINAS KOPERASI, UMKM, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	CC	55,46	Cukup Memadai
9	RSUD ARIFIN NU'MANG	CC	54,67	Cukup Memadai
10	DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	CC	54,61	Cukup Memadai
11	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	CC	50,22	Cukup Memadai
12	DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERHUBUNGAN	C	48,63	Kurang
13	DINAS PERDAGANGAN	C	48,20	Kurang
14	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN	C	48,95	Kurang
15	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PEMUKIMAN, PERTANAHAN & LH	C	46,30	Kurang
16	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	C	45,06	Kurang
17	KECAMATAN PITU RIASE	C	40,44	Kurang
18	KECAMATAN DUA PITUE	C	38,19	Kurang
19	KECAMATAN MARITENGGAE	C	37,93	Kurang
20	DINAS KESEHATAN, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KB	C	36,79	Kurang
21	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA, PEREMPUAN & PA	-	-	Tidak menyampaikan dokumen

Dibandingkan hasil evaluasi sakip tahun 2018 (LKjiP TA.2017) terdapat peningkatan perangkat daerah yang memperoleh kategori 'B' dari 4 perangkat daerah menjadi 5 perangkat daerah ditahun 2019.

Kendala yang dihadapi :

- 1) OPD yang dilakukan evaluasi tidak segera menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat;
- 2) OPD yang dilakukan evaluasi kurang memiliki kepedulian atas rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat sehingga rekomendasi yang telah diberikan tidak dijadikan sebagai acuan dalam melakukan perbaikan;
- 3) OPD belum sepenuhnya melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;
- 4) Evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program.

Upaya yang dilakukan telah Inspektorat untuk meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja sebagai berikut:

- 1) Melakukan pendampingan pada OPD dalam rangka perbaikan perjanjian kinerja, rencana aksi, dan laporan kinerja;
- 2) Mendorong seluruh OPD untuk lebih intensif dalam meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kinerja dilingkungan kerja masing-masing;

*d. Level Maturitas SPIP Pemerintah Daerah*

Penjelasan yang terdapat di PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah bahwa yang dimaksud dengan SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sesuai dengan Peraturan Kepala BPKP Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas SPIP, kerangka maturitas SPIP terpola dalam enam tingkatan yaitu:

No	Tingkat Maturitas	Skor
0	Belum ada	Kurang dari 1,0 ( $0 < \text{skor} < 1,0$ )
1	Rintisan	1,0 s/d kurang dari 2,0 ( $1,0 \leq \text{skor} < 2,0$ )
2	Berkembang	2,0 s/d kurang dari 3,0 ( $2,0 \leq \text{skor} < 3,0$ )
3	Terdefinisi	3,0 s/d kurang dari 4,0 ( $3,0 \leq \text{skor} < 4,0$ )
4	Terkelola dan Terukur	4,0 s/d kurang dari 4,5 ( $4,0 \leq \text{skor} < 4,5$ )
5	Optimum	Antara 4,5 s/d 5,0 ( $4,5 \leq \text{skor} \leq 5$ )

Berdasarkan hasil penjaminan mutu/ *Quality Assurance* (QA) oleh BPKP Pusat, tingkat maturitas SPIP Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang tahun 2019 memperoleh skor maturitas SPIP sebesar 3,000 (level 3 atau tingkat terdefenisi).

Sedangkan tahun 2018 hasil QA BPKP tingkat maturitas SPIP Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang memperoleh skor 2,925 (level 2 atau tingkat berkembang) hal ini menunjukkan adanya peningkatan level/skor mauritas SPIP pada tahun 2019.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran adalah:

- 1) Tingginya kepedulian aparat dan stakeholder untuk melaksanakan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan/akuntabel.
- 2) Adanya komitmen Bupati dan pimpinan SKPD bahwa Implementasi SPIP sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan Opini WTP.
- 3) Komitmen pimpinan yang tinggi untuk segera menyelesaikan seluruh temuan/kelemahan hasil pemeriksaan internal dan eksternal.
- 4) Tingginya harapan stake holder termasuk komponen masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih.

Untuk kedepannya Inspektorat akan menempuh langkah yang lebih konkrit antara lain melalui :

- 1) Penyempurnaan Pedoman system kebijakan dan prosedur Pengawasan;
- 2) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Inspektorat Daerah melalui diklat-diklat JFA dan substantif lainnya;

- 3) Melaksanakan Action plan dalam rangka peningkatan nilai maturitas SPIP;
- 4) Peningkatan implementasi SPIP melalui evaluasi berkelanjutan terhadap penilaian risiko dan praktik dokumentasi SPIP pada OPD;

e. *Level Kapabilitas APIP*

Peningkatan Kapabilitas APIP bertujuan untuk terwujudnya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas - tugas pengawasan yang terdiri dari tiga unsur yang saling terkait yaitu kapasitas, kewenangan dan kompetensi SDM APIP yang harus dimiliki APIP agar dapat mewujudkan peran APIP yang efektif.

Berdasarkan Laporan hasil penjaminan kualitas/ quality assurance atas penilaian mandiri kapabilitas APIP Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2018 oleh BPKP Nomor: LQAPIP-643/PW21/6/2018 tanggal 26 Oktober 2018 sebagai berikut:

No	Elemen	Level
1	Peran dan Layanan	3
2	Manajemen Sumber Daya Manusia	3
3	Praktik Profesional	3
4	Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja	3
5	Budaya dan Hubungan Organisasi	3
6	Struktur Tata Kelola	3

Dari tabel diatas Inspektorat tahun 2019 mempertahankan tingkat Kapabilitas APIP Level 3 dengan capaian 100%, hal ini sama dengan realisasi pada tahun 2018 yang berdasarkan hasil QA BPKP tahun 2018.

No	Indikator Kinerja	2018		2019		Target Akhir Renstra 2023	
		T	R	T	R	T	R
5.	Level Kapabilitas APIP	2	3	3	3	4	-

Faktor yang mendorong keberhasilan yaitu komitmen seluruh ASN untuk meningkatkan kapabilitas APIP serta ketersediaan anggaran yang memadai untuk mengirimkan aparatur pengawasan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengawasan serta tuntutan dari perundang-undangan yang ada.

Untuk mempertahankan capaian maka akan dilakukan upaya sebagai berikut :

- 1) Menyusun prioritas kegiatan pengawasan dan melaksanakannya sesuai dengan pedoman yang berlaku.
- 2) Mengimplementasikan Key Process Area (KPA) secara baik.
- 3) Melakukan Self Assessment secara berkala untuk menjaga dan memelihara Kapabilitas APIP Level 3.
- 4) Mendorong peningkatan kapasitas sumber daya manusia / aparatur pengawasan melalui pendidikan dan pelatihan bidang pengawasan baik struktural maupun substantif.

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

Pencapaian sasaran strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang tidak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya yang dimiliki. Adapun sumber daya yang dimiliki Inspektorat Daerah sebagai berikut :

a. *Analisis Anggaran*

Inspektorat dalam rangka mendukung tugas pokok dan fungsi pada tahun anggaran 2019 memperoleh anggaran sebagai berikut :

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	Belanja tidak langsung	Rp. 5.440.806.000	Rp. 5.331.324.044	97,99
2	Belanja Langsung	Rp. 2.493.197.000	Rp. 2.266.522.053	90,91
		Rp. 7.934.003.000	Rp. 7.597.846.097	95,76

b. *Analisis Sumber Daya Manusia*

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam rangka mendukung tugas pokok dan fungsi Inspektorat Daerah per 31 Desember 2019 berjumlah 53 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan komposisi sebagai berikut :

No	Jabatan	Jumlah
1	Struktural	8
2	Auditor	28
3	Fungsional Umum	17
		53

Berdasarkan analisis jabatan, auditor yang dibutuhkan Inspektorat adalah sejumlah 54 orang, sehingga masih kekurangan 26 orang Auditor. Dengan jumlah kegiatan/ penugasan sebanyak 120 dan dengan terbatasnya jumlah auditor maka kegiatan tersebut tidak dapat terlaksana dalam setahun.

Namun untuk melaksanakan kegiatan Inspektorat mengoptimalkan SDM yang ada disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki serta menentukan prioritas pengawasan berbasis risiko. Jika dilihat dari rata-rata capaian kinerja pada tahun 2019 maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi atas sumber daya manusia sudah tercapai.

6. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Terdapat 5 program pada Inspektorat dengan rincian 2 program prioritas dengan 7 kegiatan dan 3 program penunjang dengan 13 kegiatan. Program prioritas yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis "Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah" yaitu :

No	Program	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Program peningkatan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH	Persentase Maturitas SPIP perangkat daerah level 2 keatas	28	28	100
2	Program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan	Cakupan aparatur yg mendapatkan pelatihan kompetensi dibidangnya	49	75	153

Capaian indikator program prioritas Inspektorat tahun 2019 dijelaskan sebagai berikut :

- a. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH.

Inspektorat melalui tim asesor melakukan penilaian peningkatan maturitas SPIP pada 10 perangkat daerah dan hasil penilaian maturitas SPIP masing-masing berada pada level 2 keatas, berikut perangkat daerah yang memperoleh level maturitas SPIP level 2 keatas:

- 1) Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air
- 2) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman, Pertanahan & Lh
- 3) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan & PA
- 4) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- 5) Dinas Sosial, Kependudukan dan Capil
- 6) Rs Nene Mallomo
- 7) Sekretariat DPRD
- 8) Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan
- 9) Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata
- 10) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Dari target 10 (28%) dari 36 perangkat daerah dapat terealisasi 10 perangkat daerah dengan capaian 100%.

*Kegiatan yang dilaksanakan meliputi :*

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Pelaksanaan pengawasan internal secara berkala	27 Laporan	26 Laporan
2	Penanganan kasus pengaduan di lingkungan pemerintah daerah	5 Laporan	4 Laporan
3	Pengendalian manajemen pelaksanaan kebijakan KDH	22 Laporan	23 Laporan
4	Inventarisasi temuan pengawasan	1 Laporan	1 Laporan
5	Evaluasi berkala temuan hasil pengawasan	1 Laporan	1 Laporan

Realisasi anggaran program sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Persentase penyelesaian tindak lanjut temuan BPK	Program peningkatan sistem pengawasan internal dan	856.903.600	751.570.600	87,71
2	Persentase penyelesaian penanganan kasus/				

	pengaduan	pengendalian pelaksanaan kebijakan KDH			
3	Persentase perangkat daerah yang mengimplementasikan SAKIP dengan kategori "BAIK"				
4	Level maturitas SPIP pemerintah daerah				

- b. Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan.

Dalam rangka peningkatan profesionalisme dan kapasitas pegawai, Inspektorat Kabupaten Sidenreng Rappang mengikutsertakan pegawai dalam diklat fungsional auditor dan diklat teknis substansi yang dilaksanakan oleh BPKP maupun lembaga diklat lainnya. Dari target 26 orang (49%) dari 53 pegawai negeri sipil dapat terealisasi sebanyak 40 orang dengan rincian 6 orang diklat fungsional auditor dan 34 orang diklat teknis substansi dengan capaian 153%.

*Kegiatan yang dilaksanakan meliputi :*

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Pelatihan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan	5 Orang	6 Orang
2	Pelatihan teknis pengawasan dan penilaian akuntabilitas kinerja	34 Orang	36 Orang

Realisasi anggaran program sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
5	Level Kapabilitas APiP	Program Peningkatan Profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan	312.000.000	301.712.297	96,70

## B. REALISASI ANGGARAN

Realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mendukung terwujudnya pencapaian kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka menunjang tercapainya sasaran strategis dan

indikator kinerja pada Inspektorat Kabupaten Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Anggaran dan Realisasi Keuangan Tahun 2019**

No.	Program	Anggaran	Realisasi	%
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	796.753.400	733.881.831	92.11
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana	474.190.000	430.207.325	90.72
3.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	53.350.000	49.150.000	92.13
4.	Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	856.903.600	751.570.600	87.81
5.	Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pemeriksa dan Aparatur Pengawasan	312.000.000	301.712.297	96.70
	<b>Jumlah</b>	<b>2.493.197.000</b>	<b>2.266.522.053</b>	<b>90.91</b>

Dari tabel tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa penyerapan anggaran tahun 2019 sebesar 90.91% dari anggaran dan terdapat efisiensi anggaran sebesar 9.09%.

## **BAB IV PENUTUP**

Dari uraian yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan baik kinerja kegiatan maupun kinerja pencapaian sasaran dalam pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2019 dapat dikatakan telah memperlihatkan hasil kinerja yang cukup baik. Demikian pula halnya dengan kinerja pencapaian sasaran kinerja walaupun terdapat indikator yang tidak/belum mencapai target ditahun 2019 tetapi secara umum terdapat indikator yang telah memenuhi target yang telah ditetapkan sesuai dengan target akhir rencana strategis dan arah kebijakan umum.

Dari hasil pengukuran kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, yang meliputi Evaluasi Kinerja, Analisis Akuntabilitas Kinerja dan Analisis Akuntabilitas Keuangan. Maka secara umum Tingkat Pencapaian Kinerja ( Nilai Capaian Akhir ), baik dari Kegiatan, Program, Kebijakan, Sasaran dan Tujuan Kinerja, Inspektorat mencapai Kualifikasi Baik.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Inspektorat masih menghadapi berbagai kendala dan hambatan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Walaupun secara umum tingkat pencapaian kinerja dapat dikategorikan baik, namun masih ada beberapa kegiatan yang belum berhasil dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Kendala yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih terbatas serta perlu ditingkatkan kualitasnya, sarana dan prasarana, Sekretariat Tim Tindaklanjut berada dibagian hukum setda, Tim Majelis TP-TGR belum berfungsi sebagaimana mestinya dan juga masalah dukungan dana sebagai penunjang pelaksanaan kegiatan. Namun demikian dengan keterbatasan yang ada serta kendala-kendala lainnya yang dihadapi, Inspektorat telah berusaha seoptimal mungkin untuk tetap konsisten terhadap rencana kegiatan yang telah ditetapkan.

Strategi pemecahan masalah yang akan ditempuh oleh Inspektorat pada tahun mendatang, yaitu :

1. Mengajukan rekrutmen pegawai melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Meningkatkan kualitas SDM aparatur pengawasan melalui berbagai pelatihan / diklat baik yang diselenggarakan secara internal maupun yang diselenggarakan oleh instansi terkait sehingga terbentuk aparatur pengawasan yang tangguh, handal dan profesional.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mengatasi masalah keterbatasan anggaran, maka untuk tahun 2019 ditetapkan skala prioritas dalam penetapan kegiatan. Sehingga kegiatan yang dilaksanakan adalah kegiatan yang paling menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kabupaten.
5. Melakukan pemantauan secara berkala terhadap capaian kinerja yang telah ditetapkan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Tahun 2019 telah kami buat secara obyektif serta dipergunakan sebagai bahan dalam penilaian kinerja. Namun demikian, dimasa mendatang laporan ini masih memerlukan penyempurnaan-penyempurnaan lebih lanjut. Oleh karena itu masukan-masukan positif bagi penyempurnaan laporan ini tetap diperlukan agar tujuan penyusunan LKjIP dapat tercapai dengan lebih baik.