



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Sutan Syahrir No. 238 ☎ (0752). 84506 Padang Panjang 27118
Email : itkopadangpanjang@gmail.com - website: www.padangpanjang.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH TAHUN 2022

OPD : SEKRETARIAT DPRD KOTA PADANG PANJANG
NOMOR : 700/ 89 /ITDA-PP/VIII-2023
TANGGAL : 16 AGUSTUS 2023



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Sutan Syahrir No. 238 ☎ (0752). 84506 Padang Panjang 27118
Email:itkopadangpanjang@gmail.com

Nomor : 700/89/Itda-PP/VIII-2023
Lampiran : -
Perihal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2022

Padang Panjang, 16 Agustus 2023

Yth. Sdr. Sekretaris DPRD Kota Padang Panjang

di
Padang Panjang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Padang Panjang

Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Daerah dan Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 13 tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kota Padang Panjang memperoleh nilai 65,95 atau predikat **B**. Penilaian ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sudah baik, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 unit kerja. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	19.80
2.	Pengukuran Kinerja	30	22.50
3.	Pelaporan Kinerja	15	10.65
4.	Evaluasi Internal	25	13.00
	Nilai Hasil Evaluasi	100	65.95
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Uraian singkat hasil evaluasi terhadap implementasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Padang Panjang adalah sebagai berikut:

1. Telah melakukan perbaikan atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun lalu yaitu:
 - a. Telah mempublikasikan, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja pada website resmi Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id
 - b. Telah memanfaatkan Indikator Kinerja Utama dalam penilaian kinerja OPD.
 - c. Adanya Perubahan Renstra dengan mengacu pada Perubahan RPJMD Tahun ke tiga.
 - d. Telah membuat SOP pengumpulan data kinerja.
2. Beberapa kelemahan terkait dengan SAKIP Sekretariat DPRD Kota Padang Panjang adalah

A. Perencanaan Kinerja

1. Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra Awal, Renstra Perubahan, Renja awal dan Perubahan) belum dipublikasikan pada website resmi Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id.
2. Indikator tujuan, indikator sasaran dan target kinerja dalam dokumen Rencana Kerja Tahunan (Renja) belum dicantumkan.
3. Sasaran program, sasaran kegiatan dan sasaran sub kegiatan pada Cascading belum dicantumkan.
4. Dokumen Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
5. Tujuan, Sasaran dan indikator pada Renstra belum selaras dengan tujuan, sasaran dan indikator pada Renja dan Indikator Kinerja Utama (IKU).
6. Rencana Aksi Kinerja belum dipantau secara berkala.
7. Pembahasan dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik belum terdokumentasi dengan baik

B. Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

C. Pelaporan Kinerja

1. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah belum sepenuhnya mengacu pada 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
2. Laporan Kinerja belum menampilkan seluruh capaian kinerja yang mengacu pada sasaran yang ada dalam Renstra.
3. Laporan Kinerja belum menginfokan seluruh perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan
4. Laporan Kinerja belum menginfokan seluruh perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah
5. Laporan Kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja serta upaya nyata dan/atau hambatan.
6. Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
2. Belum seluruh rekomendasi atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal ditindaklanjuti.
3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan.

Berdasarkan uraian diatas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Padang Panjang, direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja.

1. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra awal dan perubahan, Renja awal dan perubahan) pada website resmi Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id
2. Mencantumkan indikator tujuan, indikator sasaran dan target kinerja dalam dokumen Rencana Kerja Tahunan (Renja).
3. Mencantumkan sasaran program, sasaran kegiatan dan sasaran sub kegiatan pada Cascading
4. Membuat dokumen (Crosscutting) yang berisi informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

5. Menyelaraskan tujuan, sasaran dan indikator pada Renstra dengan tujuan, sasaran dan indikator pada Renja dan Indikator Kinerja Utama (IKU)
6. Melakukan pemantauan terhadap Rencana Aksi Kinerja secara berkala.
7. Mendokumentasikan dengan baik hasil analisis perbaikan dokumen Perencanaan Kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

B. Pengukuran Kinerja

1. Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.

C. Pelaporan Kinerja

1. Mempelajari 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 dalam penyusunan Laporan Kinerja.
2. Menyajikan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dalam Laporan Kinerja dengan mengacu kepada sasaran yang ada pada Renstra.
3. Menyajikan seluruh informasi perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4. Menyajikan seluruh informasi perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah pada Laporan Kinerja.
5. Laporan Kinerja belum menginformasikan kualitas atas seluruh capaian kinerja serta upaya nyata dan/atau hambatan
6. Menyajikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan dalam Laporan Kinerja.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
2. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4. Memanfaatkan Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Memanfaatkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi akuntabilitas kinerja sebagai penerapan manajemen pemerintahan yang berorientasi hasil. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen berbasis kinerja di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Padang Panjang.



Dr. Syahril, S.H.MH, CGCAE
Pembina Utama Muda/NIP.197004051997031004