



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Sutan Syahrir No. 238 ☎ (0752). 84506 Padang Panjang 27118

Email : inspektoratpadangpanjang@gmail.com

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DAN PENILAIAN
KINERJA ORGANISASI TAHUN 2025

OPD : SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG PANJANG
NOMOR : 700/9/ITDA-PP/II-2026
TANGGAL : 18 FEBRUARI 2026



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG

INSPEKTORAT DAERAH

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

Nomor : 700/ 9 /Itda-PP/II-2026
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah dan Penilaian Kinerja
Organisasi Tahun 2025

Padang Panjang, 19 Februari 2026

Yth. Sekretaris Daerah
Kota Padang Panjang
di
Padang Panjang

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang Tahun 2025, dengan uraian sebagai berikut :

I. Pendahuluan

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 dan penilaian kinerja organisasi pada Sekretariat Daerah 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 Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi serta Peraturan Walikota Padang Panjang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, tujuan evaluasi AKIP adalah:

- 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.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

II. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi tahun sebelumnya, Bappeda Kota Padang Panjang telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan yakni telah mencantumkan target kinerja dalam rencana kerja tahunan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa rekomendasi pada Laporan Hasil Evaluasi tahun 2024 yang belum selesai ditindaklanjuti sebagaimana dijelaskan kembali pada masing-masing komponen di bawah ini.

III. Hasil Evaluasi AKIP dan Penilaian Kinerja Organisasi

A. Hasil Evaluasi AKIP

Hasil evaluasi Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang memperoleh nilai **69,75** atau predikat **B**. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	18,30
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,40
4.	Evaluasi Internal	25	17,25
Nilai Hasil Evaluasi		100	69,75
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			Baik

Komponen penilaian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang telah memiliki dokumen Rencana Kerja Tahunan, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja secara berjenjang yang selaras dengan Rencana Strategis. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam Perencanaan Kinerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Penjenjangan kinerja masih dihubungkan dengan struktur organisasi dan program/kegiatan *existing*. Penjenjangan kinerja belum sepenuhnya mempertimbangkan *logical framework* dan belum sepenuhnya mengidentifikasi seluruh *critical success factor* atas pencapaian kinerja dalam proses penyusunannya sebagaimana tahapan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, pada Bab II poin (2).
- b. Belum ada dokumen yang dapat menggambarkan hubungan kerja antar bagian/dengan tugas dan fungsi lain serta dengan instansi lain yang saling berkaitan (*crosscutting*).

- c. Dokumen Perencanaan Kinerja (renstra perubahan 2025-2029, renja awal dan perubahan 2025-2029, SK IKU 2025-2029) belum dipublikasikan di website pemerintah Kota Padang Panjang.
- d. Cascading yang ada belum mencantumkan seluruh Indikator Kinerja Sasaran Strategis.

2. Pengukuran Kinerja

Pemantauan pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala oleh Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang namun hasil pengukuran kinerja organisasi belum dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan, baik pemberian *reward and punishment*, perubahan strategi dan target kinerja, maupun pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai.

3. Pelaporan Kinerja

Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja dan telah direviu oleh Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang sesuai dengan 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, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang, yaitu:

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan standar.
- b. Laporan akuntabilitas kinerja belum menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional (*Benchmark* Kinerja).
- c. Laporan akuntabilitas kinerja belum menyajikan informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang namun belum seluruh rekomendasi ditindak lanjuti sesuai dengan saran tim evaluator.

B. Hasil Penilaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi dijelaskan bahwa Penilaian Kinerja Organisasi adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Hasil Penilaian Kinerja Organisasi diperoleh dari hasil perkalian normalisasi capaian kinerja dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian perjanjian kinerja berdasarkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan rincian sebagai berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian PK (1)	Koreksi Berdasarkan Predikat AKIP (2)	Nilai Akhir Capaian PK (3) = (1) x (100% - (2))
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah	Nilai SAKIP	63,98	64,22	100,38	100,38	15%	85,32
		Nilai LPPD	3,41	3,103	91,00	91,00	15%	77,35
		Indek Kepuasan Masyarakat	95,7	95,26	99,54	99,54	15%	84,61
2	Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan kebijakan sektor perekonomian	Persentase terselenggaranya kebijakan umum sektor perekonomian	100	100	100,00	100,00	15%	85,00
3	Meningkatkan Aktivitas Keagamaan Adat Dan Budaya Di Masyarakat	Persentase aktivitas keagamaan di Masjid	100	100	100,00	100,00	15%	85,00
Total Capaian PK (4)								417,28
Nilai Kinerja Organisasi (NKO)								83,46
Predikat PKO								Baik

IV. Rekomendasi

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

a. Perencanaan Kinerja.

1. Melakukan perbaikan penjenjangan kinerja dari level jabatan tertinggi hingga level operasional dengan memperhatikan *logical framework* dan *critical success factor* dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
2. Membuat dokumen yang berisi informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).
3. Mempublikasikan seluruh dokumen perencanaan kinerja pada website pemerintah Kota Padang Panjang.
4. Memastikan kembali cascading yang disusun sudah mencakup seluruh indikator kinerja sasaran strategis yang sudah ditetapkan.

b. Pengukuran Kinerja

Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam pemberian *reward and punishment*, penentuan strategi, target kinerja kedepan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai.

c. Pelaporan Kinerja

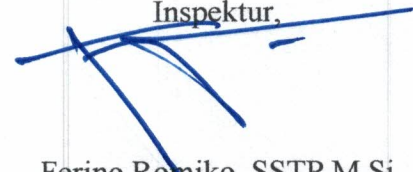
Meningkatkan kualitas laporan kinerja sesuai dengan standar dengan menyajikan analisis secara mendalam tentang informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional (*Benchmark Kinerja*) dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang untuk peningkatan implementasi AKIP.

Demikian disampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja dan Penilaian Kinerja Organisasi sebagai penerapan manajemen pemerintahan yang berorientasi hasil. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen berbasis kinerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Padang Panjang. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya peningkatan implementasi AKIP dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi.

Inspektur,



Ferino Romiko, SSTP, M.Si
NIP.198602102006021001