



**PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

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

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS**  
**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**  
**PEMERINTAH TAHUN 2022**

OPD : INSPEKTORAT DAERAH KOTA PADANG PANJANG  
NOMOR : 700/ 101 /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 : 700/101/Itda-PP/VIII-2023  
Lampiran : -  
Perihal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah  
Tahun 2022

Padang Panjang, 16 Agustus 2023

Yth. Sdr. Inspektur 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 Inspektorat 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 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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang memperoleh nilai **66.65** 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	19.20
2.	Pengukuran Kinerja	30	21.60
3.	Pelaporan Kinerja	15	10.35
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15.50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	<b>66.65</b>
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		<b>B</b>

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

1. Telah melakukan perbaikan atas hasil evaluasi SAKIP tahun lalu yaitu:
  - a. Telah mempublikasikan Rencana Strategis Perubahan, Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022 dan Laporan Kinerja pada website resmi Pemerintah Daerah yakni [www.padangpanjang.go.id](http://www.padangpanjang.go.id) dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia [www.esr.menpan.go.id](http://www.esr.menpan.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 mencantumkan perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan beberapa tahun terakhir dengan target jangka menengah walau masih dalam bentuk tabel.
2. Beberapa kelemahan terkait dengan SAKIP Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang adalah :

#### **A. Perencanaan Kinerja**

1. Adanya perbedaan target pada Indikator Kinerja Indeks Kepuasan Stakeholder pada Renstra dengan Renja.
2. Dokumen Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
3. Rencana Aksi belum dipantau secara berkala.
4. Cascading belum dimutakhirkan sampai level sub kegiatan.
5. 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.
2. Pendokumentasian pembahasan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja program dan kegiatan secara berjenjang belum tertata dengan baik.

#### **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.
3. Laporan kinerja belum menampilkan trend perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dalam bentuk narasi hanya dalam bentuk tabel.

4. Pembahasan pencapaian kinerja secara berkala tidak terdokumentasi dengan baik.

#### **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 Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang, direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

#### **A. Perencanaan Kinerja.**

1. Menyelaraskan kembali indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra dengan Renja.
2. Membuat dokumen (Crosscutting) yang berisi informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.
3. Melakukan pemantau Rencana Aksi secara berkala.
4. Memutakhirkan Cascading sampai level sub kegiatan.
5. 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.
2. Mendokumentasikan pembahasan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja program dan kegiatan secara berjenjang dengan baik

#### **C. Pelaporan Kinerja**

1. Mempedomani 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 realisasi pencapaian kinerja dalam Laporan Kinerja.
3. Menyajikan trend perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun- tahun sebelumnya dalam bentuk penjelasan pada Laporan Kinerja.
4. Mendokumentasikan dengan baik pembahasan pencapaian kinerja secara berkala.

#### **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 Inspektorat Daerah Kota Padang Panjang.

  
Suharti, S.E., M.H., CGCAE  
Pembina Urusan Madya NIP. 197004051997031004