



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 TAHUN 2023

OPD : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA PADANG PANJANG
NOMOR : 700/46/ITDA-PP/V-2024
TANGGAL : 17 MEI 2024



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG

INSPEKTORAT DAERAH

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

Nomor : 700/46/Itda-PP/V-2024
Lampiran : -
Perihal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Tahun 2023

Padang Panjang, 17 Mei 2024

Yth. Kepala BKPSDM Kota Padang Panjang

di

Padang Panjang

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, dengan uraian sebagai berikut:

1. 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 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 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:

- memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- menilai tingkat implementasi SAKIP;
- menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- 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.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan dokumen dan informasi yang disampaikan kepada Tim Evaluator, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut :

- a. Surat Keputusan tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama belum dibuat
- b. Telah mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dalam melakukan penyusunan laporan kinerja.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang memperoleh nilai **68.45** 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	18.90
2.	Pengukuran Kinerja	30	19.80
3.	Pelaporan Kinerja	15	11.25
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18.50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	68.45
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Uraian singkat hasil evaluasi terhadap implementasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang adalah sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah memiliki dokumen Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja secara berjenjang. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam Perencanaan Kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Dokumen Renstra, Indikator Kinerja Utama, Renja, serta Perjanjian Kinerja sudah diupload pada website resmi Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id namun tidak bisa di akses.
2. Tujuan, sasaran, indikator dan target kinerja belum dicantumkan dalam Renja.

3. Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
4. Belum ada dokumen yang dapat menggambarkan hubungan hubungan kerja antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain serta dengan instansi lain yang saling berkaitan (*Crosscutting*).
5. Rencana Aksi belum dipantau secara berkala capaiannya.

B. Pengukuran Kinerja

Pemantauan pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam Pengukuran Kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja masih berorientasi pada penyerapan anggaran dan fisik, sedangkan pengukuran kinerja setiap level jabatan belum dilakukan monitoring dan evaluasi sehingga belum diketahui tingkat ketercapaiannya secara berkala.
2. Target kinerja triwulanan setiap level jabatan belum ditetapkan sehingga belum dapat diukur capaiannya secara berkala.
3. Pengukuran kinerja yang telah dilakukan belum mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan dan aktivitas dalam mencapai kinerja.
4. Hasil pengukuran kinerja belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

C. Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja dan telah direviu oleh Inspektorat Kota Padang Panjang berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 namun laporan kinerja yang sudah direviu belum dipublikasikan pada website Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Kota Padang Panjang telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni belum seluruh rekomendasi tahun sebelumnya ditindaklanjuti diantaranya *crosscutting/* hubungan kerja antar instansi dan antar bidang belum dibuat, tujuan dan indikator kinerja tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target pada rencana belum dicantumkan, rencana aksi belum dipantau secara berkala.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang, direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja.

1. Mempublikasikan kembali dokumen Renstra, Indikator Kinerja Utama, Renja, serta Perjanjian Kinerja pada website resmi Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id
2. Mencantumkan tujuan, Sasaran, Indikator dan target kinerja pada Renja.
3. Memastikan kembali seluruh dokumen perencanaan telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
4. Membuat dokumen yang berisi informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar instansi dan bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).
5. Melakukan pemantauan rencana aksi secara berkala.

B. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan pemantauan capaian kinerja setiap level jabatan sehingga diketahui tingkat ketercapaiannya secara berkala.
2. Mencantumkan target kinerja triwulanan setiap level jabatan sehingga dapat diukur capaiannya secara berkala.
3. Melakukan penyesuaian strategi, kebijakan dan aktivitas dalam mencapai kinerja.
4. Menjadikan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.

C. Pelaporan Kinerja

Selalu 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 Pemerintah dalam menyusun laporan kinerja dan mempublikasikan Laporan Kinerja yang sudah direviu pada website Pemerintah Daerah yakni www.padangpanjang.go.id.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Padang Panjang.

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang.

Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi.



Inspektur,

Dr. Syahril, SH, MH, CGCAE

Pembina Utama Muda NIP. 197004051997031004