



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 2024

OPD : SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM
KEBAKARAN KOTA PADANG PANJANG
NOMOR : 700/41/ITDA-PP/V-2025
TANGGAL : 14 MEI 2025



PEMERINTAH KOTA PADANG PANJANG INSPEKTORAT DAERAH

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

Nomor : 700/41 /Itda-PP/V-2025
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah dan Penilaian Kinerja
Organisasi Tahun 2024

Padang Panjang, 14 Mei 2025

Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
dan Pemadam Kebakaran
Kota Padang Panjang
di
Padang Panjang

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Satpol PP dan Damkar) Kota Padang Panjang Tahun 2024, 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 Satpol PP dan Damkar 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 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 (SAKIP) 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, Satpol PP dan Damkar belum menindaklanjuti secara keseluruhan rekomendasi hasil evaluasi. Rekomendasi yang telah ditindaklanjuti adalah sebagai berikut:

- a. Telah mencantumkan target kinerja dalam rencana kerja tahunan;
- b. Telah mencantumkan target kinerja triwulanan sehingga dapat diukur capaiannya secara berkala.

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 SAKIP dan Penilaian Kinerja Organisasi

A. Hasil Evaluasi SAKIP

Hasil evaluasi Satpol PP dan Damkar Kota Padang Panjang memperoleh nilai **65,10** atau predikat **B (Baik)**. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,20
2.	Pengukuran Kinerja	30	15,60
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,30
4.	Evaluasi Internal	25	15,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	65,10
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

Komponen penilaian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Satpol PP dan Damkar 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. Tidak adanya rumusan *Crosscutting* dalam perencanaan kinerja, yaitu informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.
- c. Rencana aksi belum dipantau secara berkala (triwulanan).

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam Pengukuran Kinerja di Satpol PP dan Damkar Kota Padang Panjang, yaitu:

- a. Tidak terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- b. Pemantauan dan pengukuran capaian kinerja belum optimal terlaksana secara berkala, kondisi eksisting hanya menunjukkan adanya pengukuran pada Triwulan I dan tidak menggambarkan ketercapaian/*progress* capaian target kinerja secara jelas.
- c. Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- d. 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 di Pemerintah Kota Padang Panjang.

3. Pelaporan Kinerja

Satpol PP dan Damkar telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja dan telah direviu oleh Inspektorat 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.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Kota Padang Panjang telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Satpol PP dan Damkar 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 kualitas pencegahan dan penanganan gangguan transtibum linmas dan penegakan perda	Persentase Penegakan PERDA	100	100	100,00	100,00	15%	85,00
2	Meningkatkan kualitas pelayanan pemadam kebakaran	Tingkat Waktu Tanggap (Respon Time Rate) daerah layanan WMK	100	100	100,00	100,00	15%	85,00
Total Capaian PK (4)								170,00
Nilai Kinerja Organisasi (NKO)								85,00
Predikat PKO								Baik

IV. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas serta dalam rangka peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Satpol PP dan Damkar 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. Melakukan pemetaan pada penjenjangan kinerja yang dimiliki untuk melihat adanya potensi *crosscutting* kinerja dengan mengidentifikasi secara spesifik bentuk kolaborasi antar organisasi dan pihak-pihak lain yang memiliki keterkaitan dalam mencapai kinerja.
3. Melakukan pemantauan rencana aksi kinerja secara berkala (triwulanan).

b. Pengukuran Kinerja

1. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang mekanisme pengumpulan data kinerja.
2. Melakukan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja organisasi sampai ke individu secara berkala (bulanan/triwulanan).
3. Melakukan pemantauan capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang
4. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai alat pertimbangan dalam pemberian *reward and punishment*, penentuan strategi, target kinerja kedepan, pola pengembangan kompetensi dan mutasi rotasi pegawai.
5. Memastikan laporan kinerja dan data pendukung terkait diunggah melalui esr.menpan.go.id.

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*).

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk peningkatan implementasi SAKIP.

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 Satpol PP dan Damkar 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 SAKIP dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi.



Inspektur,

Dr. Syahril, SH, MH, CGCAE

Pembina Utama Muda/NIP. 197004051997031004