



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Mayor Kusmanto No. 23 Semangak Klaten Kode Pos 57415
Telepon 0272.321040 Faksimile 0272.321040

Nomor	: 700.5/064/11/3/2023	Klaten, 25 Agustus 2023
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: 1 (satu) berkas	Kepada:
Perihal	: Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Satpol PP dan Damkar) Kabupaten Klaten Tahun 2022.	Yth. Kepala Satpol PP dan Damkar Kabupaten Klaten di - KLATEN

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, Surat Keputusan Bupati Klaten Nomor 700/420 Tahun 2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Tahun 2023 dan Surat Perintah Inspektur Kabupaten Klaten Nomor 871/446/11 tanggal 4 Juli 2023 perihal Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2022 di lingkungan Pemerintah Daerah Satpol PP dan Damkar Kabupaten Klaten, bersama ini kami sampaikan hasil evaluasi sebagai berikut :

Sistematika dan uraian hasil evaluasi disajikan dalam bentuk BAB, yang berisi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- a. Dasar Hukum Evaluasi
- b. Latar Belakang Evaluasi
- c. Tujuan Evaluasi
- d. Ruang Lingkup Evaluasi
- e. Metodologi Evaluasi
- f. Gambaran Umum Perangkat Daerah
- g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah
- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

BAB II Gambaran Hasil Evaluasi

- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:
 - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;
 - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;
 - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja;
 - 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Capaian Kinerja.
- b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

BAB III Penutup

- a. Simpulan
- b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN KLATEN
TAHUN 2022**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Klaten;
6. Keputusan Bupati Klaten Nomor 700/420 Tahun 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten Tahun 2023;
7. Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten Nomor 700/007.1/11 Tahun 2023;
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 871/446/11 tanggal 4 Juli 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah atau perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Kami telah melakukan evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten Tahun 2022, dengan tujuan:

1. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. menilai tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
4. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi:

1. penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi evaluasi AKIP dilakukan dengan cara kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) sesuai dengan tujuan evaluasi yang diterapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik evaluasi yang digunakan, antara lain checklist pengumpulan data informasi, komunikasi melalui tanya dan jawab sederhana, observasi, dan studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Klaten Nomor 70 Tahun 2021 tanggal 28 Desember 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten Kabupaten Klaten dengan uraian tugas dan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
2. pelaksanaan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;

3. pelaksanaan koordinasi di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
4. pelaksanaan monitoring evaluasi dan pelaporan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat;
5. pelaksanaan administrasi Satuan; dan
6. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Penyelenggaraan tata kelola kepegawaian dilaksanakan terhadap 39 (tiga puluh sembilan) orang PNS dan 66 (enam puluh enam) orang THL. Jumlah PNS tersebut terdiri dari 6 (enam) orang PNS golongan IV, 18 (delapan belas) orang golongan III dan 15 (lima belas) orang PNS golongan II. Penyelenggara akuntabilitas kinerja pada perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah:

1. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Joko Hendrawan, SH.MM

NIP : 19680510 199603 1 001

Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Bupati adalah:

a. Sasaran Strategis;

1) Meningkatnya Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Klaten dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Persentase gangguan trantibum yang dapat diselesaikan (Target 92,4%);
- Tingkat waktu tanggap (response time rate) di daerah wilayah manajemen kebakaran (WMK) (Target 70%);
- Tingkat penyelesaian pelanggaran K3 (ketertiban, ketentraman, keindahan) di kabupaten (Target 100%);
- Cakupan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah di Kabupaten/kota (Target 100%);

2) Meningkatnya waktu tanggap darurat serta penanggulangan kebakaran dalam WMK (Wilayah Manajemen Kebakaran) dengan indikator kinerja Cakupan Pelayanan Bencana Kebakaran Kabupaten (Target 100%).

b. Menyelenggarakan 3 Program diantaranya:

- 1) Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- 2) Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- 3) Pencegahan, Penanggulangan, Penyelamatan Kebakaran dan Penyelamatan Non Kebakaran.

2. Sekretaris

Nama : Poniman, S.H.

NIP : 19681113 199603 1 004

Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah:

- a. Pengoordinasian pelaksanaan Proram Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota meliputi kegiatan :
 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
3. Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Edi Eka Suyanta, SH, MM

NIP : 19740630 199603 1 002

Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum meliputi Kegiatan Penanganan Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan subkegiatan berikut:

 - Pencegahan Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum melalui Deteksi Dini dan Cegah Dini, Pembinaan dan Penyuluhan, Pelaksanaan Patroli, Pengamanan, dan Pengawasan Patroli, Pengamanan, dan Pengawasan;
 - Penindakan atas Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum Berdasarkan Perda dan Perkada melalui Penertiban dan Penanganan Unjuk Rasa dan Kerusuhan Massa.
4. Kepala Bidang Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Sumino, S.Sos.

NIP : 19780917 199903 1 001

Pangkat/Golongan : Penata (III/c)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Pencegahan, Penanggulangan, Penyelamatan Kebakaran dan Penyelamatan Non Kebakaran yang meliputi kegiatan :

 - Pencegahan, Pengendalian, Pemadaman, Penyelamatan, dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun Kebakaran dalam Daerah Kabupaten/Kota;
 - Inspeksi Peralatan Proteksi Kebakaran;

- Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Kebakaran;
 - Penyelenggaraan Operasi Pencarian dan Pertolongan terhadap kondisi membahayakan Manusia.
5. Kepala Bidang Bidang Penegakan Perda dan Perbup Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten
- Nama : Bambang Saptono, SIP, MSi
 NIP : 19660907 1999002 1 003
 Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)
- Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum pada Kegiatan meliputi:
- Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dan Peraturan Bupati/Wali Kota;
 - Pengembangan kapasitas dan karier PPNS.
6. Kepala Subagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten
- Nama : P Pujiraharjo, SH
 NIP : 19730405 200604 1 004
 Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I (III/d)
- Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Proram Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota meliputi kegiatan:
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
7. Kepala Subagian Perencanaan dan Keuangan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten
- Nama : Agung Himawan Ari Wibowo, SE
 NIP : 19781227 201001 1 009
 Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I (III/d)
- Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Proram Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota meliputi kegiatan:
- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah.

8. Sub Koordinator Pembinaan Tibum dan Tranmas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Sri Widodo, SIP
NIP : 19670605 199002 1 003
Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I (III/d)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum meliputi Kegiatan Penanganan Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan subkegiatan berikut:

- Koordinasi Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat Tingkat Kabupaten/Kota;
- Penyediaan Layanan dalam rangka Dampak Penegakan Perda dan Perkada;
- Kerjasama antar Lembaga dan Kemitraan dalam Teknik Pencegahan dan Penanganan Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum.

9. Sub Koordinator Perlindungan Masyarakat Dan Bina Potensi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Agus Winarto, S.Sos.
NIP : 19720804 199603 1 001
Pangkat/Golongan : Penata (III/c)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum meliputi Kegiatan Penanganan Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota meliputi subkegiatan berikut:

- Pemberdayaan Perlindungan Masyarakat dalam Rangka Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- Peningkatan Kapasitas SDM Satuan Polisi Pamongpra ja dan Satuan Perlindungan Masyarakat termasuk dalam Pelaksanaan Tugas yang Bernuansa Hak Asasi Manusia.

10. Sub Koordinator Pembinaan, Pengawasan dan Penyuluhan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Margono.S.Sos.
NIP : 19670421 199003 1 010
Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I (III/d)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum meliputi Kegiatan Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten/ Kota dan Peraturan Bupati/Wali Kota dengan sub kegiatan berikut:

- Sosialisasi Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati/ Walikota;

- Pengawasan atas Kepatuhan terhadap Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati/Walikota.

11. Sub Koordinator Penindakan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten

Nama : Sulamto, S.IP, MH
 NIP : 19700208 198903 1 002
 Pangkat/Golongan : Pembina (IV/a)

Perjanjian Kinerja yang diperjanjikan dengan Kepala Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten adalah: Pengoordinasian program Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Umum meliputi:

- Kegiatan Penegakan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dan Peraturan Bupati/Wali Kota dengan subkegiatan Penanganan atas Pelanggaran Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati/Wali Kota;
- Kegiatan Pembinaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kabupaten/Kota dengan subkegiatan Pengembangan kapasitas dan karier PPNS.

Alokasi anggaran Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten sebesar Rp11.620.747.864,00 dengan realisasi anggaran sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar Rp9.969.346.222,00 terdiri dari:

1. Alokasi Belanja Tidak Langsung sebesar Rp6.214.605.682,00 dengan realisasi sebesar Rp4.701.861.859,00 atau (75,66%);
2. Alokasi Belanja Langsung sebesar Rp5.406.142.182,00 dengan realisasi sebesar Rp5.267.484.363,00 atau (97,43%).

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten pada Tahun Anggaran 2022 telah melaksanakan 3 (tiga) program; 14 (empat belas) kegiatan dengan 44 (empat puluh empat) sub kegiatan. Komponen-komponen dalam penilaian Evaluasi SAKIP Tahun 2022 terdiri dari:

- 1) Perencanaan Kinerja;
- 2) Pengukuran Kinerja;
- 3) Pelaporan Kinerja;
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi SAKIP Tahun Anggaran 2021 seluruhnya telah ditindaklanjuti.

BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Hasil Evaluasi AKIP

Evaluasi dilaksanakan terhadap Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten mendapat nilai 70,05 (tujuh puluh koma nol lima) dengan kategori : Predikat BB (Nilai > 70 – 80) Interpretasi **Sangat Baik** (Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator), dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	27,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,25
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		70,05
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB
	Interpretasi: Sangat Baik (Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator).		

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja pada perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30 dari 100 komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi penilaian atas keberadaan dokumen perencanaan kinerja, pemenuhan standar yang baik atas dokumen perencanaan kinerja yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan yang meliputi dokumen Rencana Strategis (Renstra)

dan Perencanaan Kinerja Tahunan yang terdiri dari dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK).

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja pada Perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 19,50 (65,00% dari bobot 30,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap keberadaan dokumen perencanaan kinerja pada Perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten mendapat nilai 4,2 (empat koma dua) dari bobot (70,00% dari bobot 6,00), dengan uraian sebagai berikut:

- 1) telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja;
- 2) telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang;
- 3) telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- 4) telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja;

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu:

- 1) belum ada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek; (nilai 0,5 karena dokumen renja murni tahun 2022 belum dilampirkan saat penilaian)
- 2) belum ada dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja; (nilai 0,75 karena dokumen PK tahun 2022 belum lengkap saat dilakukan penilaian)
- 3) setiap unit satuan kerja belum merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. (nilai 0,75 karena dokumen renja murni tahun 2022 belum dilampirkan saat penilaian)

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan telah memenuhi standar yang baik dengan nilai 6,30 (70,00% dari bobot 9,00), dengan uraian sebagai berikut:

- 1) dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan;
- 2) dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- 3) dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- 4) kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- 5) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);

- 6) Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);
- 7) setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu:

- 1) ukuran keberhasilan (indikator kinerja) *belum* memenuhi kriteria SMART; (nilai 0,5 karena indikator kinerja pada IKU dan PK tidak sesuai dengan Renstra)
- 2) target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja *belum* dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis; (nilai 0,25 karena indikator kinerja pada Renstra dan Renja tidak sama)
- 3) setiap dokumen perencanaan kinerja *belum* menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta tidak selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen Perencanaan Kinerja dengan nilai 9,00 (60,00% dari bobot 15,00), hal ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dengan uraian sebagai berikut:

- 1) anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- 2) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- 3) terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik;
- 4) setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- 5) setiap pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu:

- 1) target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja *belum* dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *belum on the right track*;
- 2) Rencana Aksi kinerja *belum* dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja *belum* dipantau secara berkala;
- 3) *belum* ada perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; (nilai 0,5 karena Berita Acara pembahasan revisi renja *belum* diformalkan).

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja dengan bobot penilaian sebesar 30 dari 100 komponen manajemen kinerja yang dievaluasi meliputi pelaksanaan pengukuran kinerja, menjadikan pengukuran kinerja sebagai kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien serta melaksanakannya secara berjenjang dan berkelanjutan, dan menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja pada perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 20,07 (69,00% dari bobot 30,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen pengukuran kinerja dengan nilai 4,80 (80,00% dari bobot 6,00), dengan uraian sebagai berikut:

- 1) terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- 2) terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Pengukuran Kinerja dengan nilai 5,40 (60,00% dari bobot 9,00) hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
- 2) Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala;
- 3) setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- 4) pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 5) pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu:

- 1) secara menyeluruh data kinerja yang dikumpulkan tidak relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; dan
- 2) data kinerja yang dikumpulkan *belum* mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan pengukuran kinerja dengan nilai 10,50 (70,00% dari bobot 15,00) hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi;
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian:
 - Strategi dalam mencapai kinerja;
 - Kebijakan dalam mencapai kinerja;
 - penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
 - Anggaran dalam mencapai kinerja;
- 5) setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- 6) setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu: tidak terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Laporan Kinerja dengan bobot penilaian sebesar 15 dari total 100 komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, meliputi keberadaan dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, kualitas dokumen Laporan Kinerja yang memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, serta pemanfaatan Laporan Kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Hasil evaluasi terhadap pelaporan kinerja pada Perangkat daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 10,35 (69,00% dari bobot 15,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap keberadaan Laporan Kinerja dengan nilai 2,70 (90,00% dari bobot 3,00), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- 2) dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- 3) dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
- 4) dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
- 5) dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu dokumen Laporan Kinerja *tidak* direviu.

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Laporan Kinerja dengan nilai 2,25 (50,00% dari bobot 4,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 2) dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 3) dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu Dokumen Laporan Kinerja:

- 1) *belum* menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan:
 - target tahunan;
 - target jangka menengah;
 - kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja);
 - efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 2) upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap kualitas Laporan Kinerja dengan nilai 6,00 (80,00% dari bobot 7,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- 2) penyajian informasi dalam Laporan Kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- 3) informasi dalam Laporan Kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- 4) informasi dalam Laporan Kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 5) informasi dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- 6) informasi dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- 7) informasi dalam Laporan Kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen evaluasi kinerja dengan bobot penilaian sebesar 25 dari total 100 komponen manajemen kinerja yang meliputi pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan peningkatan implementasi SAKIP sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja.

Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten mendapatkan nilai 19,50 (78,00% dari bobot 25,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 3,50 (70,00% dari bobot 5,00), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya;
- 2) evaluasi pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan.

Dari uraian hasil evaluasi di atas masih terdapat beberapa hal yang menjadi kelemahan, yaitu *belum* melaksanakan Evaluasi terhadap program.

b. Kualitas

Hasil evaluasi atas kualitas akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 6,00 (80,00% dari bobot 7,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program;
- 2) evaluasi program telah memberikan rekomendasi - rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- 3) evaluasi program telah memberikan rekomendasi - rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- 4) pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja;
- 5) pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi atas kualitas akuntabilitas kinerja internal dengan nilai 10,00 (80,00% dari bobot 12,50), hal ini menunjukkan bahwa:

- 1) seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Internal telah ditindak lanjuti;
- 2) telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal;
- 3) hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kerja;
- 4) hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 5) telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP Internal.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten beserta seluruh jajarannya agar:

1. Perencanaan Kinerja
 - a) membuat dokumen Perencanaan Kinerja jangka pendek;
 - b) membuat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
 - c) setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
 - d) membuat ukuran keberhasilan (indikator kinerja) yang memenuhi kriteria SMART;
 - e) membuat target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis;
 - f) setiap dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta tidak selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*);
 - g) target telah yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
 - h) melaksanakan pemantauan secara berkala terhadap capaian kinerja agar Rencana Aksi kinerja dapat berjalan dinamis;
 - i) membuat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
2. Pengukuran Kinerja
 - a) mengumpulkan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - b) mengumpulkan data kinerja yang mendukung capaian kinerja yang diharapkan; dan
 - c) melakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
3. Pelaporan Kinerja
 - a) melakukan revidi dokumen Laporan Kinerja;
 - b) membuat dokumen Laporan Kinerja yang menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan:
 - target tahunan;
 - target jangka menengah;
 - realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* Kinerja);
 - efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
 - c) upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomen-dasi perbaikan kinerja).
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - melaksanakan Evaluasi terhadap program.

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Hasil evaluasi AKIP Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan Kinerja

Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia dan telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil. Namun demikian masih terdapat 9 (sembilan) kriteria yang memerlukan perbaikan, yaitu:

- a. tidak terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- b. tidak terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
- c. setiap unit satuan kerja *belum* merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
- d. ukuran keberhasilan (indikator kinerja) *belum* memenuhi kriteria SMART;
- e. target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja *belum* dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis;
- f. beberapa dokumen perencanaan kinerja *belum* menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/ hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*);
- g. target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja *belum* dicapai dengan baik, atau masih *belum on the right track*;
- h. Rencana Aksi kinerja *belum* dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja *belum dilakukan* pemantauan secara berkala;
- i. tidak terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja telah dilakukan; Pengukuran Kinerja sebagian telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Namun demikian masih terdapat 3 (tiga) kriteria yang memerlukan perbaikan, yaitu:

- a. data kinerja yang dikumpulkan *belum* relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- b. data kinerja yang dikumpulkan *belum* mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- c. tidak terdapat Efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Terdapat dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Namun demikian masih terdapat 2 (dua) kriteria yang memerlukan perbaikan, yaitu:

- a. dokumen Laporan Kinerja *belum* direviu;
- b. dokumen Laporan Kinerja *belum* menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan:
 - target tahunan;
 - target jangka menengah;
 - realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - realisasi kinerja di level nasional/ internasional (*benchmark* kinerja);
 - efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- c. upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas. Pada beberapa kriteria Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja. Namun demikian masih terdapat 1 (satu) kriteria yang memerlukan perbaikan, yaitu Evaluasi program *belum* dilakukan.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP secara utuh di lingkungan Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi yang dibuktikan dengan hasil evaluasi pada Perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten sudah menunjukkan predikat **Sangat Baik** (Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator).

Namun apabila Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten ingin lebih meningkatkan predikat kinerjanya di masa yang akan datang, maka kami sarankan agar:

1. Perencanaan Kinerja

- a) membuat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- b) membuat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
- c) setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- d) membuat Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) yang memenuhi kriteria SMART;
- e) membuat Target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis;
- f) setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta tidak selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
- g) target telah yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- h) melaksanakan pemantauan secara berkala terhadap capaian kinerja agar Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis;
- i) membuat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;

2. Pengukuran Kinerja

- a) mengumpulkan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; serta
- b) mengumpulkan data kinerja yang mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- c) melakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;

3. Pelaporan Kinerja

- a) melakukan revidi Dokumen Laporan Kinerja;
- b) membuat Dokumen Laporan Kinerja yang menginformasikan:
 - perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
 - perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* Kinerja);
 - efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;

- c) upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
- 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - melaksanakan evaluasi terhadap program.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada perangkat Daerah Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klaten Tahun 2022 untuk bahan perbaikan kinerja di masa yang akan datang dan untuk ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi. Tanggung jawab pelaksanaan atas saran yang diberikan tetap ada dimanajemen, APIP bertanggung jawab sebatas saran yang diberikan.


Pia Inspektur Kabupaten Klaten
FADZAR INDRIAWAN, S.Sos, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19701227 199103 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Bupati Klaten (sebagai laporan);
2. Wakil Bupati Klaten (sebagai laporan);
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Klaten (sebagai laporan).