PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. Dermojoyo No. 30 Telp/Fax (0358) 321150 Nganjuk 64418
website : https://dispendukcapil.nganjukkab.go.id
email : dispendukcapil@nganjukkab.go.id

RENCANA TINDAKLANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2025
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NGANJUK

No	Komponen Penilaian	Rekomendasi	Tindaklanjut	Link Bukti Dukung
1	Perencanaan kinerja	a. Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, seharusnya disusun berdasarkan sasaran strategis organisasi. b. Untuk selanjutnya di tahun 2025 seluruh Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) awal tahun dari aplikasi E-Kinerja agar dicetak dan dilegalformalkan. c. Melakukan penyempurnaan Rencana Aksi Tahun 2025, antara lain: Menyajikan ▪ keterkaitan antara sasaran dan target sasaran strategis/kinerja yang ingin dicapai dengan program/kegiatan/sub kegiatan ▪ target dan indikator sasaran hingga sub kegiatan yang ingin dicapai setiap tribulan. Menyebutkan pelaksana dan penanggungjawab untuk masing-masing program/kegiatan/sub kegiatan. Serta memastikan kembali rencana aksi yang dimiliki sudah mengawal penetapan kinerja program dan kegiatan yang berfokus pada pencapaian sasaran strategis, sehingga penganggaran berbasis kinerja (performance based budgeting) berjalan efektif dan efisien. d. Memastikan pencapaian kinerja seluruh sasaran telah on the right track (sesuai rencana) dengan mengidentifikasi penyebab secara mendalam dan mengambil langkah-langkah korektif yang lebih efektif untuk memperbaiki pencapaian kinerja yang masih off track. Kemudian memantau dan	a) IKU telah disesuaikan pada Renstra 2025-2029 b) Sasaran Kinerja Pegawal (SKP) awal tahun dari aplikasi E-Kinerja agar dicetak dan dilegalformalkan c) Rencana Aksi telah disempurnakan berdasarkan petunjuk evaluator dari MENPAN RB d) IKI telah Disusun dan Disesuaikan dengan Renstra 2025-2029 e) Pokin Telah Disesuaikan dengan Renstra 2025-2029	**link data dukung:** https://drive.google.com/drive/folders/1Pj_95JmcPHCPWYdLmbdqu8ZdGvcbX-Y6?usp=sharing

No	Komponen Penilaian	Rekomendasi	Tindaklanjut	Link Bukti Dukung
		mengevaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tindakan korektif yang diambil tersebut telah tepat atau memerlukan penyesuaian kembali e. Selanjutnya dalam rangka meningkatkan kualitas dokumen perencanaan pada periode tahun berikutnya agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut: ▪ Penyusunan Pohon Kinerja harus terukur, dapat diimplementasikan dan mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat (kondisi di tingkat hierarki yang lebih tinggi sebagai akibat dari kondisi di bawahnya), sehingga mampu memadukan kinerja organisasi untuk mencapai target yang diinginkan. ▪ Indikator sasaran pada IKU, Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah dan LKJIP selaras dengan Dokumen Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Renstra Tahun 2024-2026 (sebelum adanya Perubahan Restra Tahun 2024-2026 atau Renstra Tahun 2025-2029). ▪ Pelaksanaan Renstra Tahun 2024-2026 (sebelum adanya Perubahan Restra Tahun 2024-2026 atau Renstra Tahun 2025-2029). Kondisi yang akan dicapai pada setiap level jabatan: ▪ Sasaran dan Indikator kinerja untuk Pejabat Administrator/Eselon III pada IKI dan Perjanjian Kinerja selaras dengan Pohon Kinerja pada Dalev Renstra Tahun 2024-2026 (sebelum adanya Perubahan Restra Tahun 2024-2026 atau Renstra Tahun 2025-2029). ▪ Sasaran dan indikator kinerja untuk Pejabat Pengawas/Eselon IV/Pejabat Fungsional pada IKI selaras dengan Pohon Kinerja Dalev Renstra Tahun 2024-2026 (sebelum adanya Perubahan Restra		

No	Komponen Penilaian	Rekomendasi	Tindaklanjut	Link Bukti Dukung
		Tahun 2024-2026 atau Renstra Tahun 2025-2029)		
2	Pengukuran Kinerja	a. Selanjutnya agar memastikan kembali konsistensi formulasi perhitungan IKU antara dokumen IKU dan LKJIP. b. Rapat Evaluasi Internal setiap tribulan agar menyajikan: ▪ Pengukuran secara akurat atas capaian target indikator kinerja sasaran.program hingga sub kegiatan secara akurat. ▪ Rekomendasi yang spesifik untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. c. Selanjutnya agar capaian kinerja individu tiap tribulan dari aplikasi E-Kinerja dicetak dan dilegalformalkan. Sehingga setiap Level Organisasi dipastikan melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang	a) Formulasi sudah disesuaikan dengan Renstra 2025-2029 b) Rapat Evaluasi Internal Setiap Tribulan c) Ekin tiap tribulan dicetak dan dilegalformalkan	
3	Pelaporan Kinerja	Mendorong pemanfaatan analisa atas pencapaian target kinerja sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya. Hal ini bertujuan agar target kinerja yang ditetapkan dapat memenuhi kriteria relevant dan achievable serta dapat menjadi saran dan masukan pengambilan kebijakan untuk perbaikan perencanaan kinerja berikutnya	LKJIP Tahun 2025 telah disesuaikan	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Laporan Evaluasi Renja setiap tribulan supaya menyajikan: ▪ Pengukuran secara akurat atas capaian target indikator kinerja sasaran, program hingga sub kegiatan secara akurat. ▪ Rekomendasi yang spesifik untuk mengatasi hambatan yang dihadapi	Laporan Tribulan Telah Disesuaikan	

Demikian laporan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Nganjuk, 22 April 2026
Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nganjuk

PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK DISPENDUKCAPIL

Drs. GATUT SUGIARTO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19690508 198903 1 002