BUPATI NGANJUK

Nganjuk, 6 - 6 - 2024

Nomor	:	X.700/ 73 /411.200/2024
Sifat	:	Rahasia
Lampiran	:	Satu berkas
Hal	:	Surat Penegasan Masalah Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023

Kepada
Yth. Kepala Perangkat Daerah
Se - Kabupaten Nganjuk
di -
NGANJUK

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk terhadap 50 (lima puluh) Perangkat Daerah yang dilaksanakan pada tanggal 06 Mei sampai dengan 31 Mei 2024 selama 16 (enam belas) hari kerja. Bersama ini kami sampaikan LHE AKIP Tahun 2023. Disamping beberapa keberhasilan masih terdapat catatan/temuan yang perlu mendapat perhatian untuk ditindaklanjuti.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami perintahkan Saudara menelaah secara seksama Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana terlampir dan segera menyampaikan laporan hasil perbaikan sesuai rekomendasi yang diberikan, paling lambat 14 (empat belas) hari sejak diterimanya surat ini, dengan disertai bukti pendukung dan tembusan kepada Inspektur Daerah Kabupaten Nganjuk.

Pj. BUPATI NGANJUK

SRI HANDOKO TARUNA, S.STP, M.Si

JalanJendralBasukiRakhmadNomor 1 NganjukKodePos 64412 JawaTimur
Telepon (0358) 321746

17

PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK
INSPEKTORAT DAERAH
Jalan Panglima Sudirman 284 Nganjuk 64412
Telepon (0358) 321196 & 321712 Faks. (0358) 321196
Email : inspektorat@nganjukkab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023 PADA KECAMATAN PACE KABUPATEN NGANJUK

Nomor	:	X.700/231/411.200/2024
Tanggal	:	31-5-2024
Lampiran	:	Satu berkas
Satuan Kerja	:	Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk
Tahun	:	2024

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas LAKIP;
4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Latar Belakang Evaluasi

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 Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
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 AKIP mencakup, antara lain:

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 efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Metodologi Evaluasi

Penilaian dilakukan pada komponen dan sub-komponen evaluasi AKIP, setiap sub-komponen dinilai berdasarkan kriteria pemenuhan dokumen, kualitas dan pemanfaatan. Setiap sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

1) Penilaian Keberadaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

2) Penilaian Kualitas dan Pemanfaatan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan.

Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen. Lembar Kerja Evaluasi (LKE) AKIP Instansi adalah sebagaimana terlampir. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90–100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud *Good Governance*. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (*Reform)*. Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampaivke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. 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.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Evaluasi dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Nganjuk Nomor 700/502/411.200/2024 tanggal 1 Mei 2024 mulai tanggal 6 sampai dengan 31 Mei 2024.

F. Gambaran Umum Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasiikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja namun belum di laksanakan secara optimal.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1) Perencanaan Kinerja

Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Dokumen Rencana Strategis (Renstra), DPA, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan, Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), Dokumen Indikator Kinerja Individu (IKI), Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai dan Dokumen Rencana Aksi atas Kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja diperoleh gambaran sebagai berikut:

a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia.
b. Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik.
c. Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian:

a. Jumlah Indikator Sasaran antara Perjanjian Kinerja, Renstra dan Rankir Renja Tidak Selaras. Pada Perjanjian Kinerja dan Renstra terdapat 4 indikator namun pada Rankir Renja 3 indikator.
b. Penyusunan dokumen perencanaan belum direviu secara berjenjang mulai dari Perencana menuju Sekretaris sampai Kepala OPD dengan memberikan paraf hierarki atau bentuk lain berupa reviu sheet berjenjang.

c. Melakukan penyelarasan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada setiap dokumen Perencanaan Kinerja agar berkesinambungan dan berkelanjutan. Mengingat IKU seharusnya berkelanjutan dalam 1 periode Renstra, agar selaras antara SK IKU dan IKU dalam Renstra.

2) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja mencakup keberadaan pedoman teknis dan mekanisme pengukuran kinerja mulai dari pengumpulan data kinerja, keterlibatan pimpinan dalam mengukur capaian kinerja hingga pemanfaatannya.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja diperoleh gambaran sebagai berikut:

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan.
b. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien
c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian:

a. Pengukuran Kinerja agar sepenuhnya dipahami semua pegawai dan bisa peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan dibuktikan melalui penyajian Laporan Evaluasi Kinerja Individu Tribulan disandingkan dengan Target pada SKP / Dialog Kinerja.
b. Pagu Anggaran antara dokumen DPPA masih terdapat ketidakselarasan dengan dokumen Rankir Renja.

3) Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja mencakup pemenuhan pelaporan kinerja, penyampaian, publikasi, penyajian informasi kinerja dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja diperoleh gambaran sebagai berikut:

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.
b. Dokumen Laporan Kinerja belum memenuhi Standar yang menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.
c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian:

a. LKjIP belum menyajikan formula perhitungan untuk melakukan pengukuran capaian kinerja.
b. Hasil Monitoring dan Evaluasi Internal secara berkala pada Laporan Tribulan I, II, III, IV belum memuat sedikitnya faktor penyebab keberhasilan/kegagalan, Capaian Kinerja, realisasi anggaran dan rencana tindak lanjut / rekomendasi perbaikan kinerja selanjutnya.
c. Pada dokumen LKJIP (table 3.1.1. Realisasi Kinerja Tahun 2023) selain terdapat capaian antara Target dan Realisasi 2023, agar bisa melampirkan data dukung / informasi yang memadai terkait capaian tersebut.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup keberadaan pedoman teknis evaluasi, kualitas evaluasi, pemenuhan tindak lanjut hasil evaluasi internal dan pemanfaatan evaluasi untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal diperoleh gambaran sebagai berikut:

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.
b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.
c. Implementasi SAKIP belum sepenuhnya meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga dapat/belum dapat memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian:

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai, antara lain telah mengikuti pelatihan/bimtek tentang sakip, dari jumlah tim penerapan sakip belum semua nama yang tercantum pada SK telah mengikuti pelatihan / bimtek / Lainnya.
b. Pada pelaksanaan rapat internal belum dilengkapi :
   - Laporan evaluasi tribulan ditandatangani pimpinan
   - Nota dinas rapat evaluasi internal
   - Notulen
   - Foto kegiatan rapat
c. Rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja internal setiap tribulan belum di tindak lanjuti dengan Bukti Dukung / Surat Perintah Tugas / Nota Dinas untuk melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan dampak yang efektif terhadap capaian kinerja selanjutnya

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk untuk perbaikan di masa akan datang, yaitu :

1) Perencanaan Kinerja

a. Memastikan Jumlah Indikator Sasaran pada semua dokumen perencanaan maupun evaluasi agar selaras.
b. Memastikan penyusunan dokumen perencanaan agar direviu secara berjenjang mulai dari Perencana menuju Sekretaris sampai Kepala OPD dengan memberikan paraf hierarki atau bentuk lain berupa reviu sheet berjenjang.
c. Memastikan melakukan penyelarasan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada setiap dokumen Perencanaan Kinerja agar berkesinambungan dan berkelanjutan. Mengingat IKU seharusnya berkelanjutan dalam 1 periode Renstra, agar selaras antara SK IKU dan IKU dalam Renstra.

2) Pengukuran Kinerja

a. Memastikan Pengukuran Kinerja agar sepenuhnya dilaksanakan dan diukur dengan dibuktikan melalui penyajian Laporan Evaluasi Kinerja Individu Tribulan disandingkan dengan Target pada SKP / Dialog Kinerja.
b. Memastikan Pagu Anggaran pada dokumen DPPA agar bisa selaras dengan dokumen terkait lainnya.

3) Pelaporan Kinerja

a. Memastikan LKjIP agar menyajikan formula perhitungan untuk melakukan pengukuran capaian kinerja.
b. Mendorong agar Evaluasi Internal secara berkala pada Laporan Tribulan agar memuat sedikitnya faktor penyebab keberhasilan/kegagalan, Capaian Kinerja, realisasi anggaran dan rencana tindak lanjut/rekomendasi perbaikan kinerja selanjutnya.
c. Mendorong agar pada dokumen LKJIP (table 3.1.1. Realisasi Kinerja Tahun 2023) selain terdapat capaian antara Target dan Realisasi 2023, untuk bisa melampirkan data dukung / informasi yang memadai terkait capaian tersebut.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Mendorong peningkatan SDM Tim Penerapan Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah dengan cara mengikuti pelatihan/bimtek tentang SAKIP.
b. Mendorong agar pelaksanaan rapat internal untuk melengkapi :
   - Laporan evaluasi tribulan ditandatangani pimpinan
   - Nota dinas rapat evaluasi internal
   - Notulen
   - Foto kegiatan rapat
c. Memastikan rekomendasi/saran atas hasil evaluasi kinerja internal setiap tribulan di tindak lanjuti dengan memberikan dokumen Bukti Dukung / Surat Perintah Tugas / Nota Dinas untuk melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan dampak yang efektif terhadap capaian kinerja selanjutnya.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk, memperoleh nilai sebesar 66,80 dengan kategori **B (Baik)**, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30 %	19,50
2	Pengukuran Kinerja	30 %	22,20
3	Pelaporan Kinerja	15 %	10,35
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25 %	14,75
Jumlah		100 %	**66,80**

Dalam poin 1 s/d 4 menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Dalam rangka peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka unit kerja/instansi pemerintah harus berkomitmen dan secara konsisten melakukan evaluasi untuk meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan target capaian kinerja yang telah direncanakan.

C. Apresiasi

Inspektorat Daerah Kabupaten Nganjuk menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerjasama dari Tim SAKIP Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan evaluasi.

Demikian hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk disampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN NGANJUK

Drs. MOKHAMAD YASIN, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19661005198703 1 010

Tembusan :
Bupati Nganjuk (sebagai laporan)