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 2024 PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN NGANJUK

Nomor	:	X.700/256/411.200/2025
Tanggal	:	11 Juni 2025
Lampiran	:	Satu berkas
Satuan Kerja	:	Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Nganjuk
Tahun	:	2025

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) 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.
5) Peraturan Bupati Nganjuk Nomor 17 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Latar Belakang Evaluasi

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP 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 700/577/411.200/2025 tanggal 2 Mei 2025 mulai tanggal 2 Mei sampai dengan 5 Juni 2025

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

Tindak lanjut atas rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya adalah sebagai berikut :

NO.	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1	Selanjutnya dalam memilih isu organisasi dengan langkah identifikasi masalah atau tantangan yang menggambarkan kebutuhan diberi data dan informasi yang jelas. Hal ini dilakukan agar isu yang dipilih menjadi sasaran kinerja menjadi jelas dan terukur, yang dapat mendorong perbaikan kinerja dan pencapaian tujuan strategis.	Sudah di tindaklanjuti
2	Merumuskan indikator pada seluruh program yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja (Renja) agar dapat dicapai.	Sudah di tindaklanjuti
3	Tindak lanjut hasil evaluasi internal yang mempengaruhi penyesuaian Strategi, Kebijakan, dan Aktivitas (renaksi) dalam mencapai kinerja untuk dilampiri bukti dukung dari hasil rekomendasi yang diusulkan. Serta evaluasi kinerja individu (SKP) agar dilakukan secara berkala dengan menyajikan umpan balik dan klarifikasi dari pejabat penilai dan dinilai.	Sudah di tindaklanjuti
4	Pertahankan seluruh komponen Pelaporan Kinerja yang telah ada setidaknya 5 tahun kedepan.	Sudah di tindaklanjuti
5	Tim penilai Akuntabilitas Kinerja Internal sebagaimana yang telah di SK kan agar dilaksanakan oleh SDM memadai yang telah mengikuti pelatihan.	Sudah ditindaklanjuti

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1) Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja mencakup 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 telah memenuhi standar yang baik.
c. Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian :
Rencana Aksi Perangkat Daerah adalah dokumen yang memuat sasaran, strategi, dan fokus kegiatan prioritas yang digunakan sebagai acuan lembaga maupun suatu instansi dalam melaksanakan suatu tema kebijakan tertentu. Dari

hasil evaluasi diketahui bahwa Rencana Aksi Tahun 2024 belum menyajikan target sub kegiatan, Penanggungjawab kegiatan dan Jadwal Kegiatan.

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 telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.
c. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya 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 telah dilakukan secara berkala/tribulan namun belum dilengkapi dengan data kinerja yang relevan.
b. Rapat Evaluasi Internal setiap tribulan belum menyajikan :
   - Pengukuran Rencana Aksi secara menyeluruh atas capaian target indikator kinerja sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan.
   - Rekomendasi yang spesifik untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

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

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian :

a. Rekomendasi perbaikan kinerja di masa mendatang pada Bab IV LKjIP Tahun 2024 belum menjadi strategi/upaya-upaya perbaikan yang disajikan pada Bab II Rencana Kerja Tahun 2025.
b. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Hal ini dibuktikan dengan dokumentasi rapat evaluasi internal secara berkala/tribulan yang bertujuan untuk mengevaluasi pencapaian target, menganalisa kendala dan memberikan rekomendasi perbaikan. Namun demikian rekomendasi perbaikan dimaksud belum disertai bukti tindak lanjutnya.

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

Catatan yang perlu mendapatkan perhatian:

Hasil Evaluasi Kinerja Internal telah dituangkan dalam Laporan yang disusun secara berkala (tribulan) dimana didalamnya terdapat Rencana Tindak Lanjut/Rekomendasi Perbaikan Kinerja, namun belum didukung dokumentasi pelaksanaanya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Nganjuk untuk perbaikan di masa akan datang, yaitu :

1) Perencanaan Kinerja

a. Melakukan penyempurnaan Rencana Aksi Tahun 2025 :
   - Menyajikan target indikator kinerja sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan untuk setiap tribulan.
   - Menyebutkan pelaksana dan penanggungjawab untuk masing-masing aksi.

b. 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).
   - 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 Tahun 2024-2026 atau Renstra Tahun 2025-2029).

2) Pengukuran Kinerja

Rapat Evaluasi Internal agar dilaksanakan setiap tribulan dan menyajikan :

a. Pengukuran Rencana Aksi secara menyeluruh untuk target indikator kinerja sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan.
b. Rekomendasi yang spesifik untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

3) Pelaporan Kinerja

a. Selanjutnya dalam penyusunan LKjIP Tahun 2025 pada Bab IV supaya menyajikan rekomendasi perbaikan kinerja pada tahun berikutnya menjadi strategi/upaya-upaya perbaikan yang disajikan pada Bab II Rencana Kerja tahun selanjutnya.
b. Melengkapi rekomendasi perbaikan dalam mengukur capaian kinerja secara berkala/tribulan dengan bukti tindak lanjutnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Secara tertib menyusun Laporan Evaluasi Renja setiap tribulan dengan menyajikan sedikitnya :

Rekomendasi perbaikan kinerja pada Laporan Evaluasi Renja setiap tribulan pada tahun 2025 supaya:

- Menyelaraskan indikator kinerja dengan dokumen perencanaan dalam pengukuran kinerja.
- Disertai dengan Nota Dinas/Surat Perintah Tugas untuk melaksanakan rekomendasi dan bukti tindak lanjut yang memadai atas pelaksanaan rekomendasi.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Nganjuk memperoleh nilai sebesar **79,30** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30 %	23,70
2	Pengukuran Kinerja	30 %	23,10
3	Pelaporan Kinerja	15 %	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25 %	20,50
Jumlah		100 %	79,30

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 Dinas Kepemudaan, Olah raga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Nganjuk atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan evaluasi.

Demikian hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kepemudaan, Olah raga, Kebudayaan dan Pariwisata 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