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 PADA KECAMATAN TANJUNGANOM KABUPATEN NGANJUK TAHUN 2021

Nomor	:	X.700/187/411.200/2022
Tanggal	:	11 JUL 2022
Lampiran	:	Satu berkas
Satuan Kerja	:	Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk
Tahun	:	2021

I. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

1) Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3) 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);
4) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5) Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);
6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249);
7) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 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; dan
5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

e. Metodologi Evaluasi

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

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.

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.

Reviu dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Nganjuk Nomor 090/320/411.200/2022 tanggal 27 Juni 2022 mulai tanggal 27 sampai dengan 01 Juli 2022.

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.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Penilaian akuntabilitas kinerja pemerintah atas kualitas sistem dan dokumen pendukungnya juga dilakukan penilaian dan memperhatikan kondisi-kondisi terakhir, praktek dan hal-hal subtantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan berkelanjutan (*sustainability*) implementasinya, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Dokumen Rencana Strategis (Renstra), 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.

1.1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia.
   a. Dokumen SOP Renja, DPA, RKA belum ada terlampir, baru ada SOP penyusunan RKA.
   b. Rencana Aksi 2021 sudah terlampir namun belum ada pengesahan berupa SK dari camat Tanjunganom.

1.2. Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) :

a. Rencana aksi belum mencerminkan aktifitas kinerja yang baik, belum dijabarkan secara umum untuk OPD RSD Nganjuk, yang mencantumkan Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output).
b. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada table dibawah belum sesuai dengan format karena hanya mencantumkan kinerja utama tidak mencantumkan sasaran, sumber data, penanggung jawab, dan formulasi / penjelasan tidak dapat diukur.

No	Indikator	Formulasi perhitungan	Kondisi kinerja pada awal periode Renstra	Target					Kondisi kinerja pada akhir periode Renstra
			Tahun-0 2018	Tahun-1 2019	Tahun-2 2020	Tahun-3 2021	Tahun-4 2022	Tahun-5 2023	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Nilai Sinergitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Nilai Sinergitas Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan adalah penilaian umum mengkonfirmasikan kinerja perangkat kecamatan dalam menjalankan pemerintahan yang mempertahankan aspek : 1. Aspek kesejahteraan 2. Aspek pemberdayaan 3. Aspek pereknomian 4. Aspek perencanaan 5. Aspek Hukum 6. Aspek PKK 7. Aspek Tramtib 8. Aspek Pemerintahan	N/A	2300	2420	2450	2480	2500	2500

c. Sudah ada casecading untuk penjabaran indikator dan sasaran tetapi belum dilengkapi dengan pohon kinerja.
d. Setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. Namun, belum diperjanjikan dalam bentuk tandatangan kedua belah pihak dari yang terkait dan atasan langsung.

1.3. Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
a. Rencana aksi yang dilakukan tidak di pantau secara berkala, belum ada analisis perbaikan/rekomendasi, belum ada penyempurnaan untuk kondisi yang lebih baik.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan pengukuran, kualitas pengukuran dan penerapan pengukuran kinerja yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Individu (IKI) dan keandalan pengukuran kinerja.

2.1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

2.2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.
a. Data kinerja telah dilengkapi dengan dokumen capaian tribulan, namun belum didukung dengan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

b. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala

c. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dan aktivitas dalam mencapai kinerja.

2.3. Data kinerja telah dilengkapi dengan dokumen capaian tribulan, namun belum didukung dengan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

a. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, dimana Dokumen Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi masih belum sempurna.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.

3.1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

3.2. Dokumen Laporan Kinerja belum memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja, dan upaya perbaikan/penyempurnaannya.

a. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Hanya membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun 2020.

b. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

c. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dengan membandingkannya realisasi indikator kinerja 2021 dengan target akhir renstra pada tahun 2021.

d. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

3.3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

a. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).

b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai, belum didukung bukti pengumpulan data kinerja secara berjenjang dan belum didukung bukti pendukung pengumpulan data kinerja

c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

d. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

4.1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.

a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilengkapi dengan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

b. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah sepenuhnya dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah tiap triwulan.

c. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah didukung bukti dokumen laporan hasil evaluasi internal tribulan per unit/bidang sesuai dengan capaian program dan kegiatan (target, realisasi, dan capaian). Namun, belum terdapat hambatan dan rekomendasi dari capaian kegiatan.

d. Laporan evaluasi kinerja masing-masing seksi/BIDANG/OPD sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja SOP secara berjenjang (dari staf ke Seksi → seksi ke bidang → bidnag ke OPD (dikompilasi subag Program)

4.2. Implementasi SAKIP sepenuhnya meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

a. Evaluasi internal bisa dilengkapi bukti di tindaklanjutnya,

b. Evaluasi internal bisa dilengkapi bukti rekomendasi eksternal / internal,

c. Evaluasi internal bisa dilengkapi bukti perbaikan/peningkatan

d. Evaluasi internal bisa dilengkapi bukti hasil pemanfaatan AKIP OP

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Camat Tanjunganom agar dilakukan, antara lain :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

1.1. Dokumen Perencanaan kinerja agar memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) sesuai dengan sesuai dengan Permen PAN & RB No. PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah :

a. Menambahkan Dokumen SOP Renja, DPA, RKA, karena yang terlampir, baru ada SOP penyusunan RKA.

b. Rencana Aksi 2021 sudah terlampir namun belum ada pengesahan berupa SK dari camat Tanjunganom.

1.2. Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)

a. Rencana aksi belum mencerminkan aktifitas kinerja yang baik, belum dijabarkan secara umum untuk OPD RSD Nganjuk, yang mencantumkan Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output).
b. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum sesuai dengan format karena hanya mencantumkan kinerja utama tidak mencantumkan sasaran, sumber data, penanggung jawab, dan formulasi / penjelasan tidak dapat diukur.
c. Sudah ada casecading untuk penjabaran indikator dan sasaran tetapi belum dilengkapi dengan pohon kinerja.
d. Setiap unit/satuan kerja dalam menetapkan Perencanaan Kinerja. Harus membuat perjanjian dalam bentuk tandatangan kedua belah pihak dari yang terkait dan atasan langsung.
e. Rencana aksi yang dilakukan di pantau secara berkala, dianalisis perbaikan/rekomendasi, disempurnakan untuk kondisi yang lebih baik.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

2.1. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

b. Data kinerja telah dilengkapi dengan dokumen capaian tribulan, namun belum didukung dengan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
d. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala
e. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dan aktivitas dalam mencapai kinerja.

2.2. Data kinerja telah dilengkapi dengan dokumen capaian tribulan, namun belum didukung dengan data kinerja yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

a. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, dimana Dokumen Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi masih belum sempurna.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.

3.1. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

a. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Hanya membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun 2020.

b. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

c. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dengan membandingkannya realisasi indikator kinerja 2021 dengan target akhir renstra pada tahun 2021.

d. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

3.2. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

a. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).

b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai, belum didukung bukti pengumpulan data kinerja secara berjenjang dan belum didukung bukti pendukung pengumpulan data kinerja

c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

d. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

4.1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal supaya dilaksanakan disetiap tribulan dengan pembahasan target,realisasi, capaian, hambatan, dan rekomendasi dari capaian kegiatan.

4.3. Laporan evaluasi kinerja dilaksanakan masing-masing seksi/BIDANG/OPD sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja SOP secara berjenjang (dari staf ke Seksi → seksi ke bidang → bidnag ke OPD (dikompilasi subag Program)

4.4. Implementasi SAKIP sepenuhnya meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

e. Evaluasi internal dilengkapi bukti di tindaklanjutnya,

f. Evaluasi internal dilengkapi bukti rekomendasi eksternal/internal,

g. Evaluasi internal dilengkapi bukti perbaikan/peningkatan

h. Evaluasi internal dilengkapi bukti hasil pemanfaatan AKIP OP

f. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk, memperoleh nilai sebesar 73,70 dengan kategori BB (Sangat Baik), dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30 %	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30 %	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15 %	11,10
4	Akuntabilitas Kinerja Internal	25 %	12,50
Jumlah		100 %	73,70

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.

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

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN NGANJUK

Ir. FADJAR JUDIONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19640311 199303 1 012