



1. PEMERINTAH KABUPATEN BLORA

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. GOR Nomor 11 Blora - 58219 Telp./Faks (0296) 533266
Email : inspektorat@blorakab.go.id - inkab.bla@gmail.com
Tegas, Obyektif, Profesional (TOP)

Blora, 30 Juli 2024

Nomor : 700 1.2.1/1078/2024

Kepada

Lamp. : 1 (satu) bendel

Yth. CAMAT BOGOREJO

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi

di

Akuntabilitas Kinerja Instansi

BOGOREJO

Pemerintah Kabupaten Blora Tahun

2023-2024

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora Tahun 2023 - 2024 dengan tujuan:
 - a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
 - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya;
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a. Perencanaan Kinerja (Bobot 30%), terdiri dari:
 - Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (6%);
 - Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standart yang baik (SMART) (9%);

- Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (15%).
- b. Pengukuran Kinerja (Bobot 30%);
 - Pengukuran Kinerja telah dilakukan (6%);
 - Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%);
 - Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam Mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%).
- c. Pelaporan Kinerja (Bobot 15%);
 - Dokumen laporan yang menggambarkan kinerja (3%);
 - Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standart menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya (4,5%);
 - Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar Dalam penyesuaian strategi/kebijakan mencapai kinerja berikutnya (7,5 %).
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (Bobot 25%);
 - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (5%);
 - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai (7,5%);
 - Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (12,50);

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 - 2023 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Individual (IKI) serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora memperoleh nilai sebesar **83.75** dengan kategori **A** atau **Memuaskan**.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Perangkat Daerah Kabupaten Blora dengan rincian sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapat nilai **25,8** dari **bobot 30%**. Evaluasi atas perencanaan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen sebagai berikut :

1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia

Hasil evaluasi atas Perencanaan Strategis memperoleh nilai **6,00** dari **bobot 6%**. Penilaian atas Perencanaan Kinerja meliputi 5 kriteria yaitu :

- ☐ Pemenuhan dokumen teknis perencanaan kinerja.
- ☐ Pemenuhan dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
- ☐ Pemenuhan dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
- ☐ Pemenuhan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
- ☐ Pemenuhan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
- ☐ Pemenuhan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

Kecamatan Bogorejo telah memiliki dokumen perencanaan berupa Renstra, Renja , DPA, Renca Aksi. Visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dalam . Tujuan dalam dokumen Renstra telah berorientasi hasil dan selaras dengan Dokumen RPJMD Kabupaten Blora.

2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis namun belum memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).

Hasil evaluasi terhadap dokumen Perencanaan Kinerja Telah memenuhi standar memperoleh nilai **6,3** dari bobot penilaian sebesar **9%**.

Penilaian atas kualitas perencanaan kinerja meliputi kriteria yaitu :

- ☐ Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan
- ☐ Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
- ☐ Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- ☐ Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- ☐ Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- ☐ Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*/tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)
- ☐ Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*) menantang dan realistis.
- ☐ Setiap dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
- ☐ Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
- ☐ Setiap unit kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
- ☐ Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja

Dokumen Perencanaan Kinerja secara kualitas sebagian besar telah memenuhi standart yang baik yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja. Namun masih terdapat hal yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan berkaitan dengan Perencanaan Kinerja yaitu :

- Masih terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria *specific, measurable, achievable, relevant, and time bound* (SMART) serta cukup untuk mengukur/menggambarkan ketercapaian kinerja .

- Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Individual agar diselaraskan dengan Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Utama.
- Rencana Strategis belum informasikan kegiatan/aktivitas antar tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscating)

3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai **13,5** dari bobot penilaian sebesar **15%**.

Penilaian atas perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan meliputi kriteria yaitu:

- ☐ Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
- ☐ Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
- ☐ Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- ☐ Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- ☐ Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- ☐ Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- ☐ Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli seta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.
- ☐ Setiap pegawai memahami dan peduli seta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Hal yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan berkaitan dengan pemanfaatan dokumen Perencanaan Kinerja yaitu :

- Rencana aksi belum menjadi aktivitas pencapaian program .
- Perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya .
- Belum sepenuhnya adanya komitmen semua pegawai dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pengukuran kinerja mendapat nilai **26,4** dari **bobot 30%**. Evaluasi atas pengukuran kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen sebagai berikut

1) Dokumen Pengukuran Kinerja telah tersedia

Hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja memperoleh nilai **5,4** dari bobot penilaian sebesar **6%**.

Penilaian evaluasi atas pengukuran kinerja meliputi kriteria sebagai berikut :

- ☐ Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- ☐ Definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- ☐ Mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Kecamatan Bogorejo dalam pengukuran kinerja telah memiliki pedoman teknis cara pengukuran, mekanisme pengukuran dan standart operasional prosedur dalam pengumpulan data kinerja secara memadai dan sesuai ketentuan.

2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini memperoleh nilai sebesar **8,1** dari bobot sebesar **9%**. Penilaian pengukuran kinerja sub komponen ini meliputi kriteria sebagai berikut :

- ☐ Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- ☐ Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- ☐ Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- ☐ Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- ☐ Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).

Hasil evaluasi atas kualitas dalam pengukuran kinerja bahwa :

- Data kinerja yang dikumpulkan masih berupa laporan dan dokumen yang belum sepenuhnya untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja, yang diharapkan.
- Belum dilakukan *feedback* perbaikan dari pimpinan terkait pencapaian kinerja yang tidak tercapai .

3). Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini memperoleh nilai sebesar **13,5** dari bobot sebesar **15%**. Penilaian pengukuran kinerja sub komponen ini meliputi kriteria sebagai berikut :

- ☐ Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- ☐ Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
- ☐ Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi.
- ☐ Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja
- ☐ Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
- ☐ Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.

- ☐ Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja
- ☐ Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- ☐ Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- ☐ Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan dalam pengukuran kinerja bahwa :

- Pengukuran kinerja belum digunakan dasar dalam pemberian reward dan punishment .
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi rencana aksi belum berjalan optimal dikarenakan *feedback* yang diberikan belum berjalan dua arah.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja memperoleh nilai **12,45** dari bobot penilaian sebesar **15%**. Evaluasi atas pelaporan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen sebagai berikut :

1). Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen dokumen laporan yang menggambarkan kinerja mendapat nilai sebesar **2,4** dari bobot sebesar **3%**. Penilaian pelaporan kinerja sub komponen ini meliputi kriteria sebaga berikut :

- ☐ Dokumen laporan kinerja telah disusun
- ☐ Dokumen laporan kinerja belum disusun secara berkala.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah diformalkan
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah direviu.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan disampaikan kepada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Blora tepat waktu dan sudah dilakukan reviu oleh Inspektorat Daerah.

Hasil evaluasi atas kecukupan dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) belum disusun dan dibuat secara berkala setiap tri bulan.

- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan /kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya,

Hasil evaluasi atas sub komponen dokumen laporan kinerja mendapat nilai sebesar **4,05** dari bobot sebesar **4,50%**. Penilaian dokumen laporan kinerja sub komponen ini meliputi kriteria :

- ☐ Dokumen laporan kinerja telah diformalkan
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi kinerja dengan target jangka menengah.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional/internasional (Benchmark kinerja).
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan /kegagalan mencapai target kinerja.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan /kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya alam mencapai kinerja.
- ☐ Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Hal yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan atas kualitas dokumen laporan kinerja adalah sebagai berikut :

- Dokumen laporan kinerja belum seluruhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja seperti menginformasikan program atau kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja. Hal ini mengidentifikasi implementasi standart pelaporan belum secara merata pada seluruh unit kerja.

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

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan informasi pelaporan kinerja mendapat nilai sebesar **6,00** dari bobot sebesar **7,50%**. Penilaian pelaporan kinerja sub komponen ini meliputi kriteria :

- ☐ Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab)
- ☐ Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- ☐ Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- ☐ Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- ☐ Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- ☐ Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- ☐ Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hal yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan atas pemanfaatan dokumen laporan kinerja adalah sebagai berikut :

- Informasi dalam laporan kinerja belum dimanfaatkan dengan baik terutama dalam proses penentuan target maupun

strategi serta aktivitas dalam perencanaan tahunan untuk mendukung pencapaian kinerja ke depan.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai **18,5** dari bobot penilaian sebesar **25%**. Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen sebagai berikut :

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Hasil evaluasi atas sub komponen pemenuhan dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai sebesar **4,5** dari bobot sebesar **5%**. Penilaian sub komponen ini meliputi kriteria :

- ☐ Terdapat pedoman teknis evaluasi kinerja internal
- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah
- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

Kecamatan Bogorejo dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah memiliki pedoman teknis evaluasi dan telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja dan dievaluasi secara berjenjang.

2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai sebesar **6,00** dari bobot sebesar **7,5%**. Penilaian sub komponen ini meliputi kriteria :

- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Internal telah dilaksanakan sesuai standar
- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja /perangkat daerah.

- ☐ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara kualitas sudah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan standart serta sebagian besar kegiatan tersebut telah dilaksanakan dengan sumberdaya yang memadai dan telah dilaksanakan pada seluruh pegawai pada perangkat daerah. Tindak lanjut hasil rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya belum menunjukkan peningkatan secara keseluruhan akan implementasi SAKIP.

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

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai sebesar **8,75** dari bobot sebesar **12,50 %**. Penilaian sub komponen ini meliputi kriteria :

- ☐ Seluruh rekomendasi atas hasil akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
- ☐ Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- ☐ Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- ☐ Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- ☐ Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

5. Terhadap hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Camat Bogorejo Kabupaten Blora beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

- 1). Perlu perbaikan Dokumen Perjanjian Kinerja agar indikator kinerja selaras dengan Indikator Kinerja Utama dan Rencana Strategis.
- 3) Perlu perbaikan penyelarasan Indikator antar Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Individual
- 4) Perlu perbaikan rencana aksi untuk mendukung kinerja yang akan dicapai.
- 6) Rencana aksi untuk dilaksanakan sehingga berjalan dinamis dan capaian kinerja dapat dipantau secara berkala.
- 7) Perlu dilakukan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- 8) Perlu dilakukan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Data kinerja yang dikumpulkan agar lebih relevan dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 2) Pengukuran kinerja untuk dilakukan secara berkala dengan bukti data kinerja.
- 3) Pengukuran kinerja untuk menjadi dasar dalam strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja.
- 4) Pengukuran kinerja untuk menjadi dasar efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Dokumen laporan kinerja untuk disusun dan dibuat secara berkala sebagai informasi pencapaian kinerja.
- 2) Informasi dalam laporan kinerja berkala untuk digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- 3) Dokumen laporan kinerja untuk dijadikan perubahan dalam budaya kinerja organisasi.

d. Evaluasi Internal

- 1) Sebagai tindak lanjut evaluasi untuk melakukan pemantauan dan dokumentasi mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, mengidentifikasi, mencatat dan mengadministrasikan kemajuan kinerja.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk dilaksanakan pada seluruh pegawai sehingga memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja dan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yg dapat dilaksanakan.
- 3) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar dimanfaatkan untuk perbaikan indikator kinerja dalam pengukuran kinerja untuk capaian keberhasilan unit organisasi.

Demikian laporan hasil pendampingan atas pelaksanaan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora kami sampaikan sebagai bahan lebih lanjut dan mohon untuk ditindaklanjuti paling lambat 60 (enam puluh) hari sejak diterimanya koreksi intern ini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN BLORA


IRFAN AGUSTIAN ISWANDARU, AP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19750804 199412 1 001