



PEMERINTAH KABUPATEN PONOROGO INSPEKTORAT

Jalan Aloon-aloon Utara Nomor 9, Ponorogo, Jawa Timur 63413,
Telepon 0352-481585, Faksimile 0352-481585,
Laman inspektorat.ponorogo.go.id, Pos-el inspektorat@ponorogo.go.id

Ponorogo, 26 Maret 2026

Nomor : 700.1.2.1/KH/168/405.06/2026
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Kabupaten Ponorogo TA 2025

Yth. Camat Puduk
di Puduk

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Ponorogo, Nomor : 700.1.1.2/ARH/125/405.06/2026 tanggal 26 Februari 2026, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

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 Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

4. Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 3 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ponorogo.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

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, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi AKIP, yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi AKIP atas implementasi SAKIP perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi untuk memenuhi tujuan evaluasi AKIP yang ditetapkan sesuai dengan kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

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

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, 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.

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

F. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan, bahwa Kecamatan Pudak mempunyai tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan Sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kecamatan Pudak menyelenggarakan fungsi:

1. Pemberian supervisi dan pembinaan dalam penyusunan rencana strategis kecamatan sebagai dasar penyusunan rencana kerja kecamatan dan rencana anggaran kecamatan;
2. Pelaksanaan tugas-tugas pembinaan wilayah;
3. Pelaksanaan koordinasi dengan SKPD dan instansi vertikal di wilayah kerjanya;
4. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronasi perencanaan dengan SKPD dan instansi vertikal di wilayah kerjanya;
5. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan kecamatan;
6. Pelaporan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan kepada Bupati;
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya dan;
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan bupati

Susunan Organisasi Kecamatan Pudak, terdiri dari :

1. Camat;
2. Sekretaris Kecamatan;
3. Kepala Sub Bagian Kepegawaian;
4. Kepala Sub Bagian Keuangan, penyusunan program dan pelaporan;
5. Kepala seksi pemerintahan;
6. Kepala seksi pemberdayaan masyarakat;
7. Kepala seksi ketentraman dan ketertiban umum;
8. Kepala seksi kesejahteraan masyarakat;
9. Kepala seksi Pelayanan umum;
10. Kelompok Jabatan Fungsional.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, Kecamatan Pudak belum menindaklanjuti keseluruhan atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen kinerja meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2025, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021 - 2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (Renja) 2025, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025, serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai antara 0 sampai dengan 100. Adapun gambaran kriteria sesuai gradasi nilai sebagai berikut :

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi(100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi(100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

4. Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Pudak memperoleh nilai sebesar **76,01** dengan predikat **BB**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Sangat Baik**", artinya instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan sangat baik, serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator. Adapun rincian hasil evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

No	KOMPONEN YANG DINILAI	BOBOT	NILAI	
			2024	2025
a.	Perencanaan Kinerja	30	25,20	23,40
b.	Pengukuran Kinerja	30	18,90	22,80
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,25	10,80
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,25	19,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	75,61	76,01
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas pada Kecamatan Pudak Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Dalam komponen perencanaan kinerja, evaluator melakukan pengujian terhadap:

- 1) ketersediaan Dokumen perencanaan yang meliputi RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra SKPD, Renja SKPD, dan Perjanjian kinerja;
- 2) kualitas perencanaan kinerja apakah telah memenuhi standar yang baik yaitu telah mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, keselarasan disetiap level kinerja (*cascading*), serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*); dan
- 3) pemanfaatan perencanaan kinerja apakah telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Berdasarkan hasil evaluasi, Kecamatan Pudak telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang terdiri atas Renstra SKPD, Renja SKPD, perjanjian kinerja, IKU, laporan kinerja, rencana aksi dan dokumen pelaksanaan anggaran yang memenuhi standar yang baik dan dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja, yaitu:

- 1) Tugas-tugas pada Perjanjian Kinerja Kecamatan Pudak Kabupaten Ponorogo belum seluruhnya diturunkan pada unit kerja melalui diagram Pohon Kinerja sesuai PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021, masih terdapat perbedaan indikator kinerja antara Perjanjian Kinerja dengan Pohon Kinerja, pada Jabatan Camat, Sekretaris Kecamatan, Kasubbag. Sungram, Keuangan dan Pelaporan, Kasubbag. Umum dan Kepegawaian, Kepala Seksi Tata Pemerintahan, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Kesejahteraan Masyarakat dan Kepala Seksi Pelayanan Umum;
- 2) Target Kinerja pada Dokumen Renstra dan Renja Kecamatan Pudak Kabupaten Ponorogo terdapat perbedaan Kegiatan dan Sub Kegiatan dan Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output);
- 3) Target minimal yang ditetapkan pada Renja belum sesuai dengan Renstra Kecamatan Pudak;
- 4) Belum disajikan Diagram crosscutting yang menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja;
- 5) Dokumen Rencana Aksi belum memuat seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja;
- 6) Capaian Target Triwulan dan akhir belum sesuai dengan tujuan/sasaran/target terutama pada satuan target dan pembagian target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada Rencana Kerja.

b. Pengukuran Kinerja

Dalam komponen Pengukuran kinerja, evaluator melakukan pengujian terhadap:

- 1) ketersediaan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- 2) pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;
- 3) pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil evaluasi, Kecamatan Pudak telah melakukan pengukuran atas realisasi kinerja dan rencana aksinya, Namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, yaitu:

- 1) Belum terdapat Peraturan atau Surat Keputusan Petunjuk Teknis Pengumpulan dan Pengukuran data kinerja;
- 2) Belum terdapat SOP Pengumpulan data kinerja yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU;
- 3) Belum terdapat dokumen mekanisme pengumpulan data kinerja berupa SOP dan belum menggunakan IT;
- 4) belum terdapat pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran capaian kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Pada komponen pelaporan kinerja, evaluator melakukan pengujian terhadap:

- 1) ketersediaan dokumen laporan kinerja yang menggambarkan kinerja;
- 2) dokumen laporan kinerja, apakah telah memenuhi standar dan menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikannya;

- 3) pelaporan kinerja apakah telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja berikutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi, Kecamatan Puduk telah melakukan pelaporan kinerja yang memberikan dampak dalam penyesuaian strategi kinerja berikutnya. Namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja, yaitu:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- 2) Belum semua target yang akan dicapai pada Renja disajikan dalam LKjIP, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pada komponen Akuntabilitas Kinerja Internal, evaluator melakukan pengujian terhadap:

- 1) evaluasi akuntabilitas kinerja, apakah telah dilaksanakan secara berkualitas serta dengan sumber daya yang memadai;
- 2) implementasi SAKIP, apakah telah meningkat karena akuntabilitas kinerja sehingga memberikan dampak dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi, Kecamatan Puduk telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal namun belum memberikan dampak dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, karena masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi akuntabilitas kinerja internal, yaitu:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 2) Rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya belum ditindaklanjuti yaitu penggunaan aplikasi dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Mengupayakan agar Tugas-tugas pada Perjanjian Kinerja Kecamatan Pudak Kabupaten Ponorogo seluruhnya diturunkan pada unit kerja melalui diagram Pohon Kinerja sesuai PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 , memiliki indikator kinerja yang selaras antara Perjanjian Kinerja dengan Pohon Kinerja, pada Jabatan Camat, Sekretaris Kecamatan, Kasubbag. Sungram, Keuangan dan Pelaporan, Kasubbag. Umum dan Kepegawaian, Kepala Seksi Tata Pemerintahan, Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Kepala Seksi Kesejahteraan Masyarakat dan Kepala Seksi Pelayanan Umum;
2. Mengupayakan agar Target Kinerja pada Dokumen Renstra dan Renja Kecamatan Pudak Kabupaten Ponorogo selaras dengan Target Kinerja Kegiatan dan Sub Kegiatan dan Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output);
3. Mengupayakan agar Target minimal yang ditetapkan pada Renja sesuai dengan Renstra Kecamatan Pudak;
4. Mengupayakan agar Diagram crosscutting yang disajikan menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja;
5. Mengupayakan Dokumen Rencana Aksi memuat seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja;
6. Mengupayakan agar Capaian Target Triwulan dan akhir sesuai dengan tujuan/sasaran/target terutama pada satuan target dan pembagian target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada Rencana Kerja;
7. Mengupayakan agar disusun Peraturan atau Surat Keputusan Petunjuk Teknis Pengumpulan dan Pengukuran data kinerja;
8. Mengupayakan agar disusun SOP Pengumpulan data kinerja yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU;
9. Mengupayakan agar disusun dokumen mekanisme pengumpulan data kinerja berupa SOP dan menggunakan IT dalam pengumpulan data kinerja;

10. Mengupayakan agar memanfaatkan teknologi informasi dalam pengukuran capaian kinerja;
11. Mengupayakan agar Dokumen Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
12. Mengupayakan agar semua target yang akan dicapai pada Renja disajikan dalam LKjIP, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja;
13. Mengupayakan agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi);
14. Mengupayakan untuk menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya, dan menerapkannya rekomendasi tersebut untuk pemenuhan dokumen AKIP Tahun 2025 dan tahun-tahun selanjutnya.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Pudak menunjukkan nilai sebesar **76,01** dengan predikat **"BB"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Sangat Baik"**, artinya instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan sangat baik, serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator.

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Seluruh rekomendasi atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Pudak agar segera ditindaklanjuti, baik terhadap peningkatan implementasi SAKIP, pemanfaatan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, pemanfaatan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
2. Memenuhi data dukung (evidence) secara memadai.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Pudak. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di Kecamatan Pudak.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Kabupaten Ponorogo



Imam Basori, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP 19700115199003007