



PEMERINTAH KABUPATEN PATI INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAN PENILAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN 2024 PADA KECAMATAN TLOGOWUNGU KABUPATEN PATI

 Jl. Setiabudi No. 34A Pati KP. 59115

 (0295) 381802

 (0295) 381025

 website: inspektorat.patikab.go.id

 e-mail: inspektorat@patikab.go.id

Nomor : 700.1.2.7/III/52.39/2025

Tanggal: 26 Maret 2025



PEMERINTAH KABUPATEN PATI INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Setiabudi Nomor 34 A Pati, Kodepos 59115, Telepon (0295) 381842
Faksimile (0295) 381025, Laman <https://inspektorat.patkab.go.id>, Pos-el inspektorat@patikab.go.id

Pati, 26 Maret 2025

Nomor : 700.1.2.7/III/52.39/2025

Sifat : Segera

Lampiran : -

Hal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Penilaian Kinerja Organisasi Tahun 2024 pada Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati.

Yth. Bupati Pati
di

PATI

Kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Penilaian Kinerja Organisasi Tahun 2024 pada Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dilaksanakan dan mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan. Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Laporan hasil PKO menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi implementasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah entitas akuntabilitas kinerja.

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

2) Peraturan

- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi;
- 3) Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pati Nomor ST-700.1.2.7/III/007/2025 tanggal 13 Maret 2025 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024.

b. Latar Belakang Evaluasi dan Penilaian Kinerja Organisasi

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.

PKO dilakukan setiap tahun paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Dalam hal diperlukan, PKO terhadap Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi dapat dilakukan secara periodik. PKO pada setiap tingkatan entitas akuntabilitas kinerja dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu capaian perjanjian kinerja dan nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.

c. Tujuan

c. Tujuan Evaluasi dan Penilaian Kinerja Organisasi

Tujuan evaluasi AKIP dan Penilaian Kinerja Organisasi Kabupaten Pati adalah untuk:

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati;
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP dan tingkat akuntabilitas kinerja pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati;
- 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati;
- 4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi AKIP periode sebelumnya;
- 5) Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

d. Ruang Lingkup Evaluasi dan Penilaian Kinerja Organisasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP Kabupaten Pati dan Penilaian Kinerja Organisasi meliputi:

- 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

- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 5) Dalam melaksanakan PKO, setiap Instansi Pemerintah perlu memperhatikan prinsip pelaksanaan untuk memastikan hasil penilaian reliable dan dapat diandalkan. Adapun prinsip yang dimaksud antara lain:
 - a) Berorientasi hasil, menggambarkan kondisi terkait tingkatan nilai kinerja organisasi;
 - b) Berkelanjutan, pelaksanaan penilaian kinerja didukung dengan pengumpulan data yang berlangsung secara terus menerus sepanjang tahun;
 - c) Objektif, pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan dapat diukur dan dilakukan pengujian oleh pihak lain untuk memastikan kebenaran hasil penilaian;
 - d) Adil, penilaian dilakukan berdasarkan ukuran kinerja atau standar yang telah ditetapkan dan sasaran yang jelas;
 - e) Transparan, penilaian kinerja menggunakan parameter pengukuran dan sumber data yang jelas serta dilakukan secara terbuka;
 - f) Akuntabel, pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan kriteria dan prosedur yang jelas;
 - g) Periodik, penilaian kinerja dilakukan secara berkesinambungan dalam kurun waktu yang tetap.

e. Metodologi Evaluasi dan Penilaian Kinerja Organisasi

Metodologi yang digunakan dalam Evaluasi AKIP mengutamakan kepraktisan dan kegunaan atau kemanfaatan (pragmatis) karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pelaksanaan evaluasi menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dengan tiga variabel penilaian, yaitu: komponen, sub komponen dan kriteria. Setiap komponen dan sub komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Keberadaan (6%) b. Kualitas (9%) c. Pemanfaatan (15%)
2	Pengukuran Kinerja	30%	a. Keberadaan (6%) b. Kualitas (9%) c. Pemanfaatan (15%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Keberadaan (3%) b. Kualitas (4,5%) c. Pemanfaatan (7,5%)
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	a. Keberadaan (5%) b. Kualitas (7,5%) c. Pemanfaatan (12,5%)
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	

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 <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

A (Nilai

A (Nilai > 80 – 90)	<p>Memuaskan</p> <p>Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.</p>
BB (Nilai > 70 – 80)	<p>Sangat Baik</p> <p>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 37 Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.</p>
B (Nilai > 60 – 70)	<p>Baik</p> <p>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.</p>
CC (Nilai > 50 – 60)	<p>Cukup (Memadai)</p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.</p>
C (Nilai > 30 – 50)	<p>Kurang</p> <p>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.</p>

D (Nilai

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.
--------------------	---

Penghitungan PKO sebagaimana tertuang dalam matriks berikut

1) Normalisasi capaian perjanjian kinerja

Dengan memperhatikan prinsip PKO sebagaimana disebut di atas yaitu terkait dengan prinsip berorientasi hasil serta mempertimbangkan koreksi terhadap anomali capaian kinerja instansi dan unit/satuan kerja, maka dipandang perlu melakukan normalisasi capaian perjanjian kinerja sebagaimana ketentuan berikut:

- a) Jika capaian kinerja setiap indikator >110% maka akan dinormalisasi menjadi 110%;
- b) Jika capaian kinerja setiap indikator $\leq 110\%$ maka tidak dilakukan normalisasi.

2) Koreksi normalisasi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah

Setelah normalisasi capaian perjanjian kinerja dilakukan terhadap masing-masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang bersumber dari hasil evaluasi.

3) Nilai akhir Capaian Perjanjian Kinerja

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian perjanjian kinerja yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian perjanjian kinerja (langkah-1) dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

4) Total

4) Total Capaian Perjanjian Kinerja

Total capaian perjanjian kinerja merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK (langkah-3) pada setiap indikator kinerja.

5) Nilai Kinerja Organisasi

Nilai kinerja organisasi merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja (langkah-4) dibagi dengan jumlah indikator kinerja.

6) Predikat PKO

Hasil NKO dikelompokkan menjadi 5 (lima) predikat, yaitu 1) Sangat Kurang; 2) Kurang; 3) Butuh Perbaikan; 4) Baik; dan 5) Istimewa.

Interpretasi Predikat PKO adalah sebagai berikut:

Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
Istimewa	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
Baik	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi
Butuh Perbaikan	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target
Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target
Sangat Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Pati Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- 1) Camat;
- 2) Sekretariat, terdiri dari :
 - a) Subbagian Program dan Keuangan;
 - b) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Seksi Pemerintahan;
- 4) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa;
- 5) Seksi Ketentraman dan Penertiban Umum;
- 6) Seksi Pelayanan;
- 7) Seksi Kesejahteraan Sosial;
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

g. Gambaran Umum Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Penilaian Kinerja Organisasi

Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati telah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja telah selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Telah memiliki dokumen Renstra Tahun 2023 - 2026;
- 2) Telah memiliki dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024;
- 3) Telah memiliki dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2024;
- 4) Telah memiliki dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024;
- 5) Telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI AKIP

- a. Hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 pada Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, setiap komponen disajikan sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot		Nilai	
		2023	2024	2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30%	30%	26,10	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30%	30%	21,00	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15%	15%	10,80	11,25
4	Evaluasi Internal	25%	25%	17,50	17,50
	Nilai Hasil Evaluasi	100	100	75,40	75,85
	Peringkat			BB	BB

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja sebagai berikut:

1) Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai **26,10** dari nilai maksimal **30,00**, dengan uraian sebagai berikut:

a) Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pemenuhan Dokumen Perencanaan kinerja menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **5,40** dari nilai maksimal **6,00**.

b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah 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*)

Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **7,20** dari nilai maksimal **9,00**.

Dokumen perencanaan kinerja PK Perubahan Tahun 2024 belum dipublikasikan sehingga belum dapat diakses dengan mudah oleh publik setiap saat antara lain melalui website resmi PD.

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

Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **13,50** dari nilai maksimal **15,00**.

2) Evaluasi

2) Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja menunjukkan nilai sebesar **21,00** dari nilai maksimal **30,00**, dengan uraian sebagai berikut:

- a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan
Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **4,20** dari nilai maksimal **6,00**.
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan
Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **6,30** dari nilai maksimal **9,00**.
- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien
Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **10,50** dari nilai maksimal **15,00**.

3) Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **11,25** dari nilai maksimal **15,00**, dengan uraian sebagai berikut:

- a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja
Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **2,40** dari nilai maksimal **3,00**.
Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024 belum dipublikasikan sehingga belum dapat diakses dengan mudah oleh publik setiap saat antara lain melalui website resmi PD.
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya
Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **3,60** dari nilai maksimal **4,50**
- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
Hasil evaluasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **5,25** dari nilai maksimal **7,50**

4) Evaluasi

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK (1)	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP (2)	Nilai Akhir Capaian PK (3) $(1) \times (100\% - (2))$
1	Tersedianya Laporan Survei Kepuasan Masyarakat	Jumlah Laporan Survei Kepuasan Masyarakat	1	1	1	100,00%	15,00%	85,00%
2	Meningkatnya kemandirian desa	Persentase desa mandiri	9,00%	7,00%	77,78%	77,78%	15,00%	66,11%
Total Capaian PK (4)								151,11%
Nilai Kerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK (5)								75,56%
Predikat PKO (6)								BUTUH PERBAIKAN

b. Uraian hasil Penilaian Kinerja Organisasi atas masing-masing Indikator Kinerja dengan Nilai Capaian PK sebagai berikut:

1) Indikator Kinerja pada Jumlah Laporan Survei Kepuasan Masyarakat

Hasil Penilaian Kinerja Organisasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **85,00%**.

2) Indikator Kinerja pada Persentase desa mandiri

Hasil Penilaian Kinerja Organisasi atas hal tersebut menunjukkan bahwa telah memperoleh nilai **66,11%**.

Terdapat target angka untuk Renstra, PK dan LKjIP tidak selaras yaitu Renstra (100,00%), PK (9%) dan LKjIP (13%)

4. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Berdasarkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Penilaian Kinerja Organisasi Tahun 2024 pada Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati, kami merekomendasikan agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- 1) Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja PK Perubahan Tahun 2024 sehingga dapat diakses dengan mudah oleh publik setiap saat antara lain melalui website resmi PD;
- 2) Mempublikasikan dokumen Laporan Kinerja Tahun 2024 sehingga dapat diakses dengan mudah oleh publik setiap saat antara lain melalui website resmi PD;
- 3) Memastikan bahwa dokumen LKjIP di tahun selanjutnya menyajikan penghitungan yang andal pada indikator kinerja atas jumlah nilai capaian sehingga data kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan dan menggambarkan nilai akhir capaian penilaian kinerja.

5. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Penilaian Kinerja Organisasi Tahun 2024 pada Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati yang kami laksanakan sesuai dengan Kode Etik dan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia (SAIPI) yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) dan untuk menjadikan periksa.



Inspektur Daerah Kabupaten Pati

Agus Eko Wibowo, S.H., S.Farm., Apt., M.M.

Pembina Tingkat I/IVb

NIP 198208282006041009

Tembusan:

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Pati;
2. Camat Tlogowungu;
3. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.