

2023



TINDAK LANJUT LHE 2022

**DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
JANUARI 2024**

*Jalan Jl. Teratai No.5 Way Mengaku, Liwa 34812
Telp: (0728) 21401 Fax. (0728) 21041
E-mail: dinas.pupr.lambar@gmail.com*



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
INSPEKTORAT

Jalan Tulip No. 03 Way Mengaku Liwa, 34811
Telepon (0728) 21159, Faks. (0728) 21567

Liwa, 31 Mei 2023

Nomor : 701/LHE-22/II/2023
Lampiran : 1(satu) berkas
Hal : LHE AKIP OPD 2022

Yth. **Kepala Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat**
di -
LIWA

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 (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat dengan tujuan untuk menilai akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang di evaluasi selain Rencana Strategi (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dokumen Rencana Aksi, dokumen Evaluasi Rencana Aksi Pertriwulan, Dokumen Cascading serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil Evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s.d 100, yang selanjutnya diberikan "Kategori untuk menentukan tingkat Akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan dengan Kriteria 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. |

| Predikat | Interpretasi |
|-------------------------|--|
| 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 sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator. |
| 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 |

Hasil evaluasi pada Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat, memperoleh nilai sebesar **80,80 (Delapan Puluh koma delapan sasi) dari bobot 100** dengan kategori **“A”** dan **Interpretasi Memuaskan** (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/Sub Koordinator).

4. Nilai sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat, dengan rincian sebagai berikut:

| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria | Bobot | Nilai |
|----|---|-------|----------------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30.00 | 25,50 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30.00 | 23,10 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15.00 | 11,70 |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25.00 | 20,50 |
| | Nilai Akuntabilitas Kinerja | 100 | 80,80 |
| | Tingkat Akuntabilitas Kinerja | | A = Memuaskan |

5. Uraian singkat hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Perencanaan Kinerja Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat, telah terdapat; pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, dan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, serta setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dari segi kualitas Perencanaan Kinerja, secara umum Perencanaan kinerja Dinas PUPR telah memenuhi standar yang baik yakni; Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan yakni telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Unit Kerja dan pemberian stempel, 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, 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)., serta setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. Namun masih terdapat satu hal yang perlu dibenahi yaitu Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

Terkait pemanfaatan, Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hal tersebut digambarkan dengan; Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, serta Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Pengukuran Kinerja, telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan. Namun Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat belum membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, hal tersebut ditandai dengan; pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja data kinerja yang dikumpulkan telah digunakan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dan setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Namun masih ada dua hal yang perlu diperbaiki yaitu; pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Terkait pemanfaatan, secara umum Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien hal tersebut terlihat dari; pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional, telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, dan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. Telah dilakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Namun Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, dan belum semua pegawai .memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

c. Pelaporan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan Dokumen Pelaporan kinerja, telah disusun secara berkala dan dioptimalkan Laporan yang menggambarkan Kinerja. Tetapi Dokumen Laporan Kinerja belum direviu oleh APIP, belum dipublikasikan, dan belum ada bukti yang menunjukkan bahwa Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, Dokumen Laporan Kinerja juga telah memuat informasi tentang; perbandingan realisasi kinerja dengan target

tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Terkait pemanfaatan, pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Tetapi informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan pemenuhan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan telah dilaksanakan secara berjenjang, namun belum dibuat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari segi kualitas, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dan pendalaman yang memadai yang memadai pada seluruh unit kerja. Terdapat hal yang masih harus dibenahi yaitu; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai standar karena belum dibuat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan belum disampaikan bukti bahwa Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Terkait pemanfaatan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi 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 dan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

6. Berdasarkan uraian diatas, guna meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi kami merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja sesuai waktu yang ditentukan.
 - b. Membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Dalam hal pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja agar memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

- d. Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- e. Menginstruksikan semua pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- f. Mengajukan permintaan reviu Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat
- g. Mempublikasikan, Dokumen Laporan Kinerja
- h. Menyampaikan Dokumen Laporan Kinerja sesuai waktu yang ditentukan.
- i. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- j. Membuat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal .
- k. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat. Berikut terlampir Berita Acara Hasil Evaluasi AKIP pada instansi Saudara.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

**INSPEKTUR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,**



**IE. SUDARTO M., M.M.
REMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19641022 199203 1 002**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
TAHUN 2022**

| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria | Bobot | Nilai Akuntabilitas Kinerja | |
|------------------------------------|---|-------|-----------------------------|--------------|
| | | | 2021 | 2022 |
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30,00 | 36,60 | 24,60 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30,00 | 26,79 | 24,00 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15,00 | 17,08 | 10,95 |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25,00 | 0,00 | 20,50 |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja | | | 80,47 | 80,05 |
| | | | A | A |

Liwa,

2023

Evaluatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

INSPEKTUR
Kabupaten Lampung Barat



Ir. ANSARI

Pembina Utama Muda
NIP. 19640912 199703 1 005



Ir. SUDARTO, M.,M.M

Pembina Utama Muda
NIP. 19641022 199203 1 002

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Pada hari ini *Sekia* tanggal *Tiga Puluh Satu* Bulan *Mai* Tahun *Dua Ribu Dua Puluh Tiga*, Kami Tim Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Lampung Barat telah melakukan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Organisasi Perangkat Daerah pada Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat untuk Tahun 2022.

| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria | Instansi Pemerintah | | | Catatan | Daftar Evidence |
|-----------|---|---------------------|---------|-------|---|---|
| | | Bobot | Jawaban | Nilai | | |
| 1 | PERENCANAAN KINERJA | 30,00 | | 24,6 | | |
| 1.a | Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia | 6,00 | A | 5,4 | | |
| Kriteria: | | | | | | |
| 1 | Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja: | | | | Telah sesuai | Peraturan Bupati Lampung Barat No. 5 Tahun 2018 tentang Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah |
| 2 | Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang: | | | | Telah sesuai | RPJPD Lampung Barat sesuai Peraturan Daerah nomor 2 Tahun 2013 tentang RPJP Kab. Lampung Barat Tahun 2005 - 2025 |
| 3 | Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah: | | | | Telah sesuai | RPJMD Kab. Lampung Barat Tahun 2017 - 2022 dan Renstra Dinas PUPR Tahun 2017 - 2022 |
| 4 | Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek: | | | | Telah sesuai | RKPD Kab. Lampung Barat TA 2022 dan Renja Dinas Rencana Aksi TA.2022 |
| 5 | Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja: | | | | Telah sesuai | RKA TA 2022, RKA Perubahan TA 2022, DPA TA. 2022 dan DPA Perubahan TA. 2022. |
| 6 | Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja: | | | | Telah sesuai | Renja dan PK TA 2022 |
| 7 | Setiap unit/satuan kerja memumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. | | | | Telah sesuai | |
| 1.b | Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyetaraan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) | 9,00 | BB | 7,2 | | |
| Kriteria: | | | | | | |
| 1 | Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan. | | | | Telah sesuai, dokumen Perencanaan telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Unit Kerja dengan pemberian stempel | Renstra, Renja, Rencara Aksi, RKA dan DPA |
| 2 | Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu. | | | | Telah Sesuai | Screenshoot Upload Kelengkapan Dokumen SAKIP |
| 3 | Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. | | | | Telah sesuai, tugas – tugas pada perjanjian kinerja Pimpinan OPD (eselon 2) sudah diturunkan seluruhnya pada unit kerja hingga eselon 4 melalui diagram pohon kinerja | Diagram Cascading dan Perjanjian Kinerja TA 2022 |

| | | | | |
|-----------|---|---|---|----|
| 4 | Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. | Telah sesuai, tujuan sudah sesuai dengan visi dan misi OPD, dan sasaran yang akan dicapai sudah sesuai dengan tujuan OPD. Perumusan tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil atau mewujudkan keberhasilan. | Renstra Dinas PUPR Tahun 2017 - 2022 dan Renja Dinas PUPR TA 2022 | |
| 6 | Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. | Telah sesuai, Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria SMART. | Renstra Dinas PUPR Tahun 2017 - 2022 dan Renja Dinas PUPR TA 2022 | |
| 5 | Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis). | Telah sesuai, IKU telah dimuat dalam dokumen Renstra dan telah sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai | Indikator kinerja Utama (IKU) Dinas PUPR | |
| 7 | Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. | Telah sesuai, Target minimal yang ditetapkan pada Renja sesuai dengan Renstra. | Renstra Dinas PUPR Tahun 2017 - 2022 dan Renja Dinas PUPR TA 2022 | |
| 8 | Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). | Telah sesuai, Cascading menunjukkan kesinambungan antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja yang logis | Diagram Cascading TA 2022 | |
| 9 | Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). | Telah sesuai | Diagram Crosscutting TA 2022 | |
| 10 | Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. | Telah sesuai | Dokumen SKP Pegawai Dinas PUPR Tahun 2022 | |
| 1.c | Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan | 15,00 | BB | 12 |
| Kriteria: | | | | |
| 1 | Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai. | Telah sesuai. | DPA Dinas PUPR TA 2022 | |
| 2 | Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai. | Telah sesuai, Rencana Aksi sudah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja | Rencana Aksi TA.2022 | |
| 3 | Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track. | Telah sesuai, Capaian target triwulan dan akhir pada rencana aksi sesuai dengan target dan pembagian target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada RKPD atau | Rencana Aksi TA.2022 | |
| 4 | Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala. | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1,2,3 dan 4 | |
| 5 | Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. | Telah sesuai | Renja dan Renja Perubahan TA 2022 | |
| 6 | Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. | Telah sesuai | Renja dan Renja Perubahan TA 2022 | |
| 7 | Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai pencapaian kinerja yang telah direncanakan. | Telah sesuai | Perjanjian Kinerja Eseason 2, dan 3 | |
| 8 | Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan | Telah sesuai | Dokumen IKI dinas PUPR TA 2022 | |

| 2 | | 30,00 | | 24 | | |
|-----|---|-------|----|-----|---|---|
| 2.a | PENGUKURAN KINERJA Pengukuran Kinerja telah dilakukan | 6,00 | BB | 4,8 | | |
| 1 | Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. | | | | Telah sesuai | Dokumen Peraturan atau Surat Keputusan (SK) petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja. |
| 2 | Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. | | | | Telah sesuai | SK OPD tentang IKU, Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja (PK) Dinas PUPR |
| 3 | Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan. | | | | Telah sesuai | Indikator Kinerja Utama (IKU) dan SOP Pengumpulan Data Dinas PUPR |
| 2.b | Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan | 9,00 | BB | 7,2 | | |
| 1 | Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 |
| 2 | Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. | | | | Telah sesuai | Dokuman Laporan Capaian Pelaksanaan Program/Kegiatan, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) |
| 3 | Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan | | | | Telah sesuai | Dokuman Laporan Capaian Pelaksanaan Program/Kegiatan, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) |
| 4 | Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 |
| 5 | Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. | | | | Telah sesuai, Penilaian SKP ditanda tangani oleh Kepala OPD dan telah sesuai dengan PK 2022. | Penilaian SKP 2022. |
| 6 | Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | | | Telah Sesuai | Screenshoot E-Sakip / Sakti Berkitab |
| 7 | Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | | | Telah Sesuai | Screenshoot E-Sakip / Sakti Berkitab |
| 2.c | Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien | 15,00 | BB | 12 | | |
| 1 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. | | | | Belum sesuai, Pengukuran kinerja belum dikaitkan dengan Peraturan Bupati Lampung Barat tlg Tambahan Penghasilan Pegawai | Peraturan Bupati Lampung Barat tentang Tambahan Penghasilan Pegawai TA 2022 |
| 2 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam pemempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. | | | | Telah sesuai | Peraturan Bupati Lampung Barat tentang pemmpatan pegawai dan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) / Renja Perubahan Dinas PUPR TA 2022 |
| 3 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. | | | | Telah sesuai | Renja Perubahan Dinas PUPR TA 2022 |
| 4 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. | | | | Telah sesuai | Renstra, IKU, renja dan Renja Perubahan Dinas PUPR TA 2022 |
| 5 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. | | | | Telah sesuai | Renja Perubahan Dinas PUPR TA 2022 |
| 6 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. | | | | Telah sesuai | IKU, PK TA 2022 dan PK Perubahan TA 2022 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 7 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyediaan Anggaran dalam mencapai kinerja. | Telah sesuai, terdapat perubahan atau penyediaan anggaran berdasarkan Renja Perubahan dan hasil pengukuran kinerja pada Money Triwulan | Renja dan RKA Perubahan TA 2022 dan Money triwulan 1,2,3 dan 4 |
| 8 | Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas PUPR |
| 9 | Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1,2,3 dan 4, dan PK TA 2022 |
| 10 | Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | Telah sesuai | Dokumen SKP Pegawai Dinas PUPR |
| 3 | PELAPORAN KINERJA | | |
| 3a | Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja | 15,00 3,00 B 2,1 | 10,95 |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas PUPR TA 2022 |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala. | Telah sesuai, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sekali dalam setahun | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas PUPR TA 2022 |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas PUPR TA 2022 |
| 4 | Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi. | Belum sesuai, belum ada revisi LKjIP oleh Auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim yang dibentuk untuk melakukan revisi | |
| 5 | Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan. | Telah sesuai | Screenshot Dokumen Sakip pada E-Sakip / Sakip |
| 6 | Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu. | Telah sesuai | Bukti Tanda Terima penyampaian dokumen LKjIP |
| 3b | Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi | 4,50 BB 3,6 | |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. | Telah sesuai, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun sesuai dengan PermennPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pejerjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas PUPR TA 2022 |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 |
| 4 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 |
| 5 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 |
| 6 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 |
| 7 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 |

| | | | | |
|-----|---|---|--|--|
| 8 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 | |
| 9 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 | |
| 3.c | Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja | 7,50 | B | 5,25 |
| 1 | berikutnya | Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab). | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1,2,3 dan |
| 2 | Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai. | Telah sesuai, LKjIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada PK seluruh pegawai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) | |
| 3 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) TA 2022 | |
| 4 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) | |
| 5 | Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) TA 2022 | |
| 6 | Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. | Belum sesuai, Pada penutup LKjIP tidak terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) | |
| 7 | Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. | Telah sesuai | Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Perjanjian Kinerja (PK) | |
| 4 | EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL | 25,00 | 20,5 | |
| 4.a | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan | 5,00 | A | 4,5 |
| 1 | Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. | Telah sesuai | Permpenan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Perbup Nomor 22 Tahun 2016 ttg Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah | |
| 2 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1,2,3 dan 4 | |
| 3 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang. | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1,2,3 dan 4 | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--------|----|-------|--------------|---|
| 4.b | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai | 7,50 | BB | 6 | | |
| 1 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar. | | | | Telah sesuai | Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Perbup Nomor 22 Tahun 2016 ttg Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi |
| 2 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 |
| 3 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. | | | | Telah sesuai | Dokumen pendukung Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 |
| 5 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | | | Telah sesuai | Dokumen Laporan Triwulan dari Aplikasi Sakiip Berikbar |
| 4.c | Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja | 12,50 | BB | 10 | | |
| 1 | Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 Tahun 2022 dan LKjip Dinas PUPR Tahun 2022 |
| 2 | Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 Tahun 2022 dan LKjip Dinas PUPR Tahun 2022 |
| 3 | Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 Tahun 2022 dan LKjip Dinas PUPR Tahun 2022 |
| 4 | Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 Tahun 2022 dan LKjip Dinas PUPR Tahun 2022 |
| 5 | Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. | | | | Telah sesuai | Dokumen Evaluasi Rencana Aksi triwulan 1.2.3 dan 4 Tahun 2022 dan LKjip Dinas PUPR Tahun 2022 |
| HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA | | 100,00 | BB | 80,05 | SANGAT BAIK | |

2023

Liwa,

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



Pembina Utama Muda
NIP. 19640917 199303 1 005



INSPEKTUR
I. SUDARTO, M. WLM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19641022 199203 1 002

MATRIK TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2022
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN LAMPUNG BARAT

| No. | Rekomendasi LHE 2022 | Rencana Aksi Tindak Lanjut | Target | Waktu Pelaksanaan | Penanggung Jawab | Status/Progress Penyelesaian |
|------------|--|---|---|--------------------------|-------------------------|---|
| 1 | Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja sesuai waktu yang ditentukan | Mempublikasikan Dokumen Perencanaan pada Website Kabupaten Lampung Barat | Telah dipublikasikan pada Website Kabupaten Lampung Barat | 2023 | Kepala Dinas | Telah dipublikasikan pada Website Kabupaten Lampung Barat |
| 2 | Membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja | Membuat SOP tentang Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja | Tersusunnya SOP pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data kinerja OPD | 2023 | Kepala Dinas | Telah disusun SOP Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja. |
| 3 | Dalam hal pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja agar memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). | Penginputan Data kinerja dan pengukuran Kinerja berdasarkan DPA dan Perjanjian Kinerja pada Aplikasi Sakti Berkibar | tersajinya pengumpulan data kinerja dan capaian kinerja pada aplikasi Saktiberkibar | 2023 | Kepala Dinas | Telah diinput pengukuran dan capaian kinerja pada aplikasi Skati berkibar |
| 4 | Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan | Mengaitkan dengan peraturan Bupati Lampung Barat tentang tambahan Penghasilan Pegawai | Perturan Bupati Lampung Barat | 2024 | Bupati Lampung Barat | Pengajuan perubahan Peraturan bupati Tentang penambahan Penghasilan pegawai |

| No. | Rekomendasi LHE 2022 | Rencana Aksi Tindak Lanjut | Target | Waktu Pelaksanaan | Penanggung Jawab | Status/Progress Penyelesaian |
|------------|---|---|---|--------------------------|-------------------------|---|
| 5 | Menginstruksikan semua pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | Menyusun Perjanjian Kinerja yang di tandatangani oleh semua Pegawai dengan mencantumkan target kinerja. | Dokumen Perjanjian Kinerja | 2023 | Seluruh Pegawai | Telah ditandatangani Perjanjian Kinerja 2023 |
| 6 | Mengajukan permintaan reviu Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat | Mengajukan Permintaan secara bersurat Kepada APIP Untuk mereviu Dokumen laporan Kinerja | laporan hasil Reviu Dokumen Laporan Kinerja dari APIP | 2024 | Kepala Dinas | Masih dalam Proses |
| 7 | Mempublikasikan, Dokumen Laporan Kinerja | Mempublikasikan Dokumen Perencanaan pada Website Kabupaten Lampung Barat | Telah dipublikasikan pada Website Kabupaten Lampung Barat | 2023 | Kepala Dinas | Telah dipublikasikan pada Website Kabupaten Lampung Barat |
| 8 | Menyampaikan Dokumen Laporan Kinerja sesuai waktu yang ditentukan | Menyampaikan Dokumen Laporan Kinerja sesuai waktu yang ditentukan | Telah Menyampaiakn Dokumen Pelaporan Kinerja sesuai dengan waktu yang di tentukan | 2023 | Kepala Dinas | Telah Menyampaiakn Dokumen Pelaporan Kinerja sesuai dengan waktu yang di tentukan |

| No. | Rekomendasi LHE 2022 | Rencana Aksi Tindak Lanjut | Target | Waktu Pelaksanaan | Penanggung Jawab | Status/Progress Penyelesaian |
|-----|---|---|--|-------------------|------------------|---|
| 9 | Membuat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. | Menyusun SK Kepala Dinas Tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal OPD berdasarkan Permenpan Nomor 88 tahun 2021 dan Perbub Nomor 22 tahun 2016. | Tersusunnya SK Kepala Dinas Tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal OPD | 2024 | | Dalam proses |
| 10 | Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). | Melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dari Aplikasi Sakti berkibar | Tersedianya Laporan Evaluasi Triwulan dari Aplikasi SaktiBerkibar | 2023 | Kepala Dinas | Dalam Proses Penginputan pada aplikasi Sakti berkibar |

KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT,



Ir. ANSARI

Pembina Utama Muda

NIP. 19640912 199703 1 005