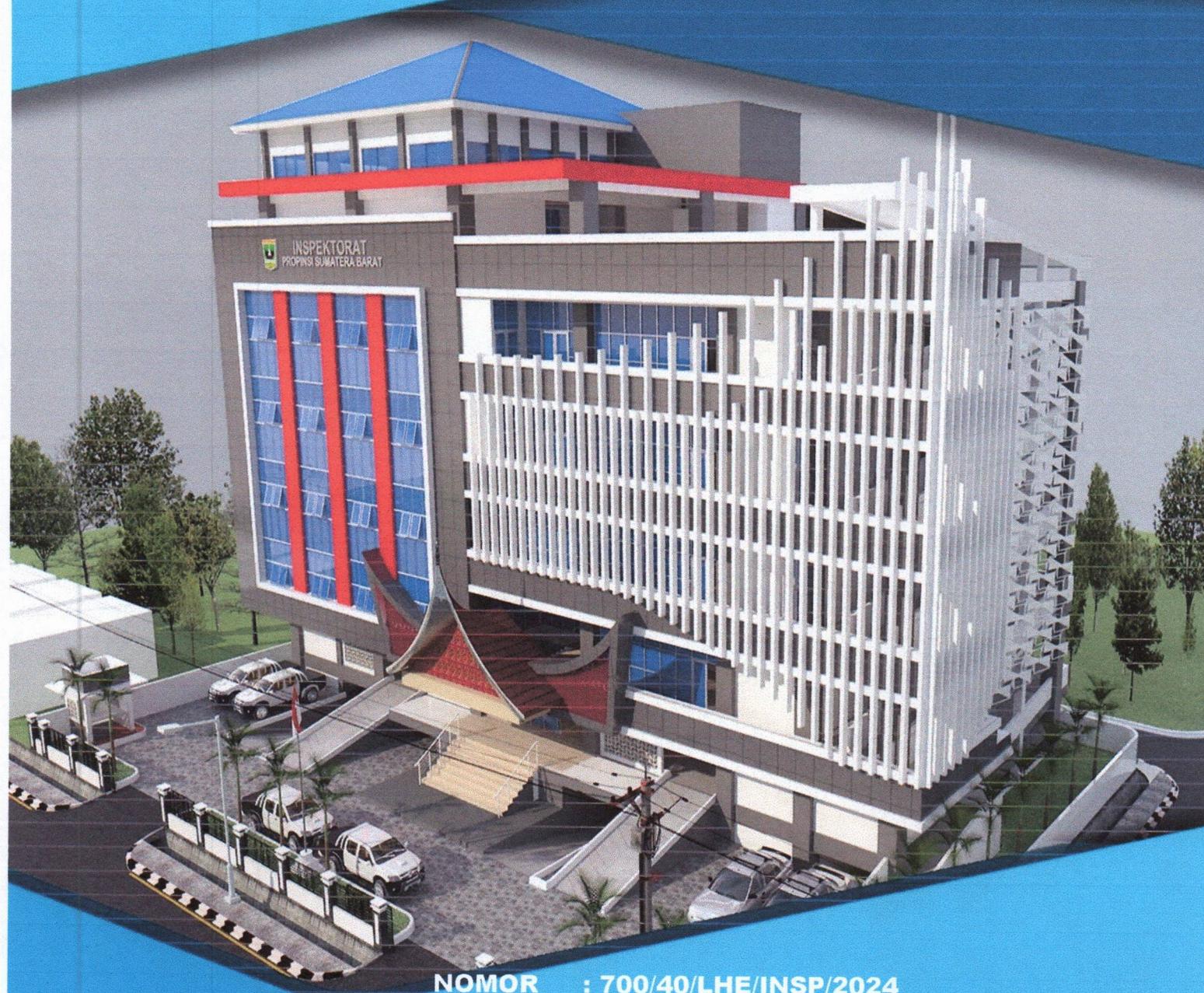




**INSPEKTORAT DAERAH  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
PADA  
DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG  
PROVINSI SUMATERA BARAT  
TAHUN 2024**



**NOMOR : 700/40/LHE/INSP/2024  
TANGGAL : 20 JUNI 2024**



# PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT INSPEKTORAT

Jln. Nipah No. 51 telp (0751) 31961 – 39263 Fax (0751) 31841  
e-mail : [inspektorat@sumbarprov.go.id](mailto:inspektorat@sumbarprov.go.id)

## HASIL EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**PADA** : PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
**SATUAN/UNIT KERJA** : DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG  
**TAHUN** : 2024

### I. PENDAHULUAN

#### A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
6. Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor 700-422-2024 tanggal 06 Juni 2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.
7. Surat Tugas Gubernur Sumatera Barat Nomor ST-700/1126/INSP/2024 tanggal 26 April 2024.

#### 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. 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 dalam hal ini Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

### C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e. Penilaian capaian kinerja atas *output* dan *outcome* serta kinerja lainnya; dan
- f. Periode Evaluasi Tahun 2024.

### E. Jangka Waktu Evaluasi

Dari tanggal 29 April s.d 03 Juni 2024.

### F. Susunan Tim Evaluasi

1. Penanggung Jawab : Delliarti SM
2. Wakil Penanggung Jawab : Rahmah Febri Yeni
3. Pengendali Teknis : Megah Vivyawati
4. Ketua Tim : 1) Elvita Darma  
2) Sri Pusparani Oktavia  
3) Dewi Selvie
5. Anggota : 1) Jelita Alamsyah  
2) Faizati  
3) Khairul  
4) Rahmi Izzati  
5) Fakhru Rozi  
6) Gerhana Bulan Butet Lubis  
7) Yanti Jasvia  
8) Erlina  
9) Ranita Jasman  
10) Yunhesvo Melya  
11) Egi Kurniawan  
12) Mutia Ramatri

### G. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dalam mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

## H. Gambaran Umum Perangkat Daerah

### 1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dibentuk sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.

### 2. Tugas Pokok dan Fungsi.

Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (sektor Bina Marga, sektor Cipta Karya dan sektor Tata Ruang) yang menjadi kewenangan daerah.
- b. Penyelenggaraan Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (sektor Bina Marga, sektor Cipta Karya dan sektor Tata Ruang).
- c. Penyelenggaraan Administrasi Dinas.
- d. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang(sektor Bina Marga, sektor Cipta Karya dan sektor Tata Ruang).
- e. Pelaksanaan fungsi lain oleh pimpinan.

## I. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi :

No	Komponen Yang Dinilai	Sub Komponen			Total Bobot (%)
		Keberadaan (20 %)	Kualitas (30 %)	Pemanfaatan (50 %)	
1.	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15,00
4.	Evaluasi Internal	5	7,5	12,5	25,00
	<b>Nilai Evaluasi Kinerja</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>

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 dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

### A. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 pada Perangkat Daerah Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai **66,55** dengan kategori **B (Baik)**, dengan nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	23,01
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	18,61
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	10,02
4.	Evaluasi Internal	25,00	14,92
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		66,55
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)</b>		<b>B</b>

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar **23,01** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang sudah menyusun memformalkan, dan mempublikasikan seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja yang meliputi Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran dengan mempedomani Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja yang sudah ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- b. Setiap Unit/Satuan Kerja/Bidang dan Sub Bidang serta seluruh pegawai telah menyusun perencanaan kinerja.
- c. Dokumen Perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang akan dicapai, Tujuan dan Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi yang akan dicapai.
- d. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang untuk penyempurnaan Perencanaan Kinerja sebagai berikut:
  - 1) Indikator Persentase Kesesuaian Rencana Pembangunan dengan RTRW Provinsi belum relevan dan mencukupi untuk mengukur Sasaran Mewujudkan Penataan Ruang Yang Baik dan Berkelanjutan.
  - 2) Persentase Penataan Bangunan pada Kawasan Strategis tidak menjadi indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Bangunan Gedung Strategis tahun 2024.
  - 3) Target yang ditetapkan dalam sasaran Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Bangunan Gedung Strategis dan Mewujudkan Penataan Ruang Yang Baik dan Berkelanjutan belum sepenuhnya realistis dan menantang.
  - 4) Dokumentasi terkait pemantauan/pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memaparkan analisa terkait faktor pendorong dan penghambat pencapaian kinerja serta rekomendasi perbaikan kinerja.
  - 5) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang

ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya belum sepenuhnya dilakukan.

- 6) Belum seluruh unit/satuan kerja dan pegawai memahami, peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

## 2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar **18,61** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang telah menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- b. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi.
- c. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang untuk penyempurnaan Pengukuran Kinerja sebagai berikut:
  - 1) Belum sepenuhnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja serta mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan antara lain pada indikator:
    - a) Persentase Bangunan Strategis Terbangun
    - b) Persentase Penataan Bangunan pada Kawasan Strategis
  - 2) Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mendukung dan mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
  - 3) Masih terdapat indikator yang capaian kerjanya lebih rendah dari tahun sebelumnya yaitu pada indikator:
    - a) Nilai Akuntabilitas Kinerja
    - b) Tingkat Kepuasan Terhadap Pelayanan Organisasi
    - c) Rasio Kemantapan Jalan
    - d) Akses Air Minum Layak
    - e) Akses Sanitasi Layak
  - 4) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyesuaian penghasilan dan penempatan/penghapusan jabatan dan *refocusing* organisasi.
  - 5) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran/efisiensi anggaran.
  - 6) Belum seluruh unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

## 3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar **10,02** dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen laporan kinerja telah disusun, telah direviu dan telah dipublikasikan.
- b. Dokumen laporan kinerja telah disusun sesuai dengan Standar yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi pencapaian kinerja.
- d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan dan tahun-tahun sebelumnya.

- e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- f. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang untuk penyempurnaan Pelaporan Kinerja sebagai berikut:
  - 1) Dokumen Laporan Kinerja tahun 2023 disampaikan ke Biro Organisasi pada tanggal 21 Februari 2024, terlambat dari batas waktu yang ditentukan yaitu tanggal 31 Januari 2024.
  - 2) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
  - 3) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memberi informasi terkait analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).
  - 4) Informasi atas efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dalam Dokumen Laporan Kinerja masih belum memadai.
  - 5) Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) belum memadai.
  - 6) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.
  - 7) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian aktivitas, anggaran, evaluasi dan perencanaan kinerja berikutnya.
  - 8) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi.

#### 4. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran evaluasi akuntabilitas kinerja Internal sebesar 14,92 dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang telah menyusun SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.
- b. Pemantauan capaian kinerja telah menggunakan Teknologi Informasi
- c. Beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang untuk penyempurnaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagai berikut:
  - 1) Pemantauan capaian kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai SOP, belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang memadai, belum membahas perkembangan kinerja secara mendalam dan belum sepenuhnya memberikan saran untuk perbaikan kinerja.
  - 2) Teknologi Informasi yang digunakan dalam pemantauan kinerja sampai dengan level staff masih belum terintegrasi dengan baik.
  - 3) Belum seluruh rekomendasi Evaluasi AKIP ditindaklanjuti.
  - 4) Hasil Evaluasi AKIP belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan, peningkatan, efisiensi dan efektivitas kinerja

## **B. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan**

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang, direkomendasikan sebagai berikut:

### **1. Perencanaan Kinerja**

- a. Merumuskan kembali indikator kinerja sasaran agar lebih relevan dan mencukupi untuk mengukur Sasaran Mewujudkan Penataan Ruang Yang Baik dan Berkelanjutan.
- b. Menjadikan Persentase Penataan Bangunan pada Kawasan Strategis sebagai indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Bangunan Gedung Strategis.
- c. Merumuskan target agar lebih realistis dan menantang terhadap sasaran Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Bangunan Gedung Strategis dan Mewujudkan Penataan Ruang Yang Baik dan Berkelanjutan.
- d. Mendokumentasikan pemantauan/pengukuran capaian kinerja dengan baik dan memaparkan analisa terkait faktor pendorong dan penghambat pencapaian kinerja serta rekomendasi perbaikan kinerja.
- e. Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja.
- f. Terus berupaya meningkatkan pemahaman, kepedulian, dan komitmen seluruh unit/satuan kerja dan pegawai dalam mencapai kinerja yang direncanakan.

### **2. Pengukuran Kinerja.**

- a. Melakukan perbaikan definisi operasional atau merumuskan indikator yang tepat sehingga jelas cara mengukur kinerja yang ditetapkan untuk indikator Persentase Penataan Bangunan pada Kawasan Strategis.
- b. Merumuskan mekanisme yang jelas dalam pengumpulan data kinerja sehingga dapat diketahui cara mencapai kinerja.
- c. Memperhatikan kelengkapan dan kesesuaian data kinerja yang dikumpulkan agar relevan untuk mendukung dan mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- d. Meningkatkan strategi pencapaian kinerja agar capaian kinerja bisa lebih baik dari tahun sebelumnya.
- e. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam penyesuaian penghasilan dan penempatan/penghapusan jabatan dan *refocusing* organisasi.
- f. Meningkatkan pemanfaatan pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran/efisiensi anggaran.
- g. Terus berupaya meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh unit/satuan kerja dan pegawai atas hasil pengukuran kinerja.

### **3. Pelaporan Kinerja.**

- a. Meningkatkan komitmen agar laporan kinerja dapat disampaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
- b. Agar dapat menambahkan informasi terkait analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah terhadap seluruh sasaran kinerja secara lebih mendalam.
- c. Agar dapat memberikan informasi terkait analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja) terhadap seluruh sasaran kegiatan.
- d. Menambahkan informasi yang lebih mendalam terkait efisiensi atas

penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada Dokumen Laporan Kinerja.

- e. Agar dapat menyajikan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) yang lebih mendalam terhadap seluruh sasaran.
- f. Melakukan upaya peningkatan kepedulian pegawai terhadap informasi laporan kinerja.
- g. Memanfaatkan informasi laporan kinerja dalam rangka penyesuaian aktivitas, anggaran, evaluasi dan perencanaan kinerja berikutnya.
- h. Memanfaatkan informasi laporan kinerja dalam rangka meningkatkan implementasi budaya kinerja organisasi.

#### **4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- a. Memanfaatkan SOP sebagai pedoman dalam melakukan pemantauan capaian kinerja.
- b. Meningkatkan kompetensi terkait akuntabilitas kinerja bagi pegawai yang terlibat dalam pemantauan capaian kinerja.
- c. Dalam melakukan pemantauan capaian kinerja minimal membahas mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi perbaikan kinerja.
- d. Melakukan koordinasi dengan Biro Organisasi terkait pemanfaatan Teknologi Informasi aplikasi E Sakip dalam pemantauan kinerja sampai dengan level staff yang lebih terintegrasi.
- e. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi Evaluasi AKIP Inspektorat dan menuangkan ke dalam matriks tindak lanjut.
- f. Memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan, peningkatan, efisiensi dan efektivitas kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

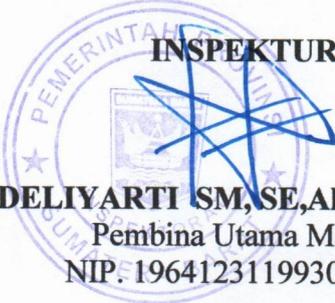
  
**INSPEKTUR**  
**DELIYARTI, SM, SE, Ak, CA, CFA**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 196412311993032001

- penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada Dokumen Laporan Kinerja.
- e. Agar dapat menyajikan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) yang lebih mendalam terhadap seluruh sasaran.
  - f. Melakukan upaya peningkatan kepedulian pegawai terhadap informasi laporan kinerja.
  - g. Memanfaatkan informasi laporan kinerja dalam rangka penyesuaian aktivitas, anggaran, evaluasi dan perencanaan kinerja berikutnya.
  - h. Memanfaatkan informasi laporan kinerja dalam rangka meningkatkan implementasi budaya kinerja organisasi.

**4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- a. Memanfaatkan SOP sebagai pedoman dalam melakukan pemantauan capaian kinerja.
- b. Meningkatkan kompetensi terkait akuntabilitas kinerja bagi pegawai yang terlibat dalam pemantauan capaian kinerja.
- c. Dalam melakukan pemantauan capaian kinerja minimal membahas mengenai target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi perbaikan kinerja.
- d. Melakukan koordinasi dengan Biro Organisasi terkait pemanfaatan Teknologi Informasi aplikasi E Sakip dalam pemantauan kinerja sampai dengan level staff yang lebih terintegrasi.
- e. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi Evaluasi AKIP Inspektorat dan menuangkan ke dalam matriks tindak lanjut.
- f. Memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan, peningkatan, efisiensi dan efektivitas kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi ini disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

  
**INSPEKTUR**  
**DELIYARTI SM, SE, Ak, CA, CFA**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 196412311993032001