



INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

**LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG PERUMAHAN RAKYAT
DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS
TAHUN 2025**

**NOMOR : R/700.1.2.7/174/ITDA/LHE/10/2025
TANGGAL : 22 OKTOBER 2025**



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Raja Haji Fisabilillah Nomor 1, Tarempa, Kepulauan Anambas, Kepulauan Riau 29791,
Pos – el inspektoratkabkepanambas@gmail.com

Tarempa, 22 Oktober 2025

Nomor : R/700.1.2.7/ITDA/LHE/10/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Pekerjaan Umum
dan Penataan Ruang Perumahan Rakyat dan Kawasan
Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025

Yth. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
Kabupaten Kepulauan Anambas
di
Tarempa

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025, dengan urutan pembahasan sebagai berikut:

- IKHTISAR EKSEKUTIF
- BAB I PENDAHULUAN
 - A. Dasar Hukum Evaluasi
 - B. Latar Belakang Evaluasi
 - C. Tujuan Evaluasi
 - D. Ruang Lingkup Evaluasi
 - E. Metodologi Evaluasi
 - F. Gambaran Umum Evaluatan
 - G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
 - H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
- BAB II HASIL EVALUASI
 - A. Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja
 - B. Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja
 - C. Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja
 - D. Evaluasi Atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - E. Rekomendasi
- BAB III PENUTUP
 - A. Simpulan
 - B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik
- LAMPIRAN

IKHTISAR EKSEKUTIF

Secara umum pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP Perangkat Daerah difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya. Evaluasi atas implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- a. Instansi pemerintah/unit kerja/PD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
- e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. Capaian kinerja utama dari masing-masing Instansi pemerintah/unit kerja/PD;
- g. Tingkat implementasi SAKIP instansi pemerintah/unit kerja/PD;
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi, Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat disimpulkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai **58,75** dengan kategori peringkat **CC** yaitu **Cukup**. Terhadap permasalahan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 2025, kami merekomendasikan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP seperti pada rekomendasi yang tertuang pada laporan ini.

Demikian laporan ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Inspektur Daerah,

Yunizar E. M.P., CGCAE.
Perwakilan Utama Muda (IV/c)
NIP. 197006231998031009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai berikut :

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
3. Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 25 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor: 800.1.11.1/181/ITDA/Pengawasan Kinerja Pemerintah Daerah/09/2025 tanggal 29 September 2025 perihal Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Sekretariat Dewan, Kecamatan Jemaja dan Kecamatan Kute Siantan Kabupaten Kepulauan Anambas.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dalam Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya demi mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD, RENSTRA, IKU, RENJA, RKT dan Perjanjian Kinerja.

C. Tujuan Evaluasi

Adapun tujuan dari pelaksanaan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/Perangkat Daerah adalah 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.
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

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.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan kelemahan dan kelebihan metodologi yang digunakan kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan

rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pelaksanaan evaluasi digunakan **Evaluasi Sederhana** (*desk evaluation*) yaitu evaluasi dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian dilapangan, reviu, dan telaahan atas SAKIP (reviu dokumen Renstra dan Laporan Kinerja) yang ditambah dengan **Wawancara** yaitu mengumpulkan data dan informasi yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung.

F. Gambaran Umum Evaluatan

Dalam kedudukannya sebagai perangkat daerah di Kabupaten Kepulauan Anambas berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas, DPUPRPRKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat dan kawasan permukiman dan pertanahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diimplementasikan dengan Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada perangkat daerah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut rekomendasi atas hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2024) :

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Memanfaatkan dokumen kinerja dalam penyusunan anggaran	Tidak ada
2	Mendokumentasikan data akuntabilitas kinerja dengan baik	Tidak ada
3	Meningkatkan kualitas dan keandalan informasi dokumen akuntabilitas kinerja	Tidak ada
4	Melakukan penyempurnaan dokumen akuntabilitas kinerja	Tidak ada

5	Meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh pegawai terhadap akuntabilitas kinerja	Tidak ada
6	Menyusun Laporan Kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014	Tidak ada
7	Memanfaatkan dokumen akuntabilitas kinerja untuk reward/punishment serta perbaikan akuntabilitas kinerja kedepannya	Tidak ada

BAB II

HASIL EVALUASI

Secara umum Hasil Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil Evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan Kisaran 0% sampai dengan 100%, yang selanjutnya diberikan " Kategori Peringkat " untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

No	Kategori Peringkat	Nilai Persen	Interprestasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2.	A	>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
3.	BB	>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/coordinator
4.	B	>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 koitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5.	CC	>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.
6.	C	>30-50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banya perbaikan mendasar di level pusat.
	D	> 0-30	Sangat Kurang

No	Kategori Peringkat	Nilai Persen	Interprestasi
7.			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.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 58,75 dengan kategori CC (Cukup) dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot Nilai (%)	Nilai Evaluasi	Hasil
a. Perencanaan Kinerja	30.00	21,60	
b. Pengukuran Kinerja	30.00	19,80	
c. Pelaporan Kinerja	15.00	7,35	
d. Evaluasi Akuntabilitas Internal	25.00	10,00	
Total	100.00	58,75	

A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Bobot Nilai Evaluasi Perencanaan Kinerja sebesar 21,60 dari 30,00 dengan hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Terhadap pemenuhan sub komponen ketersediaan dokumen perencanaan kinerja dinyatakan bahwa unit kerja telah menyusun SOP Perencanaan Kinerja.
2. Terhadap pemenuhan sub komponen standar dokumen perencanaan kinerja, dinyatakan bahwa telah memenuhi standar dinyatakan bahwa belum sepenuhnya memenuhi standar, dimana:
 - Unit kerja belum mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja tepat waktu;
 - Unit kerja belum membuat crosscutting.
3. Terhadap sub komponen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dinyatakan bahwa belum sepenuhnya memenuhi kriteria, dimana :
 - unit kerja belum mendokumentasikan rapat pembahasan revisi dokumen perencanaan;

B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Bobot Nilai Evaluasi Pengukuran Kinerja sebesar 19,80 dari 30,00 dengan hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Terhadap sub komponen pengukuran kinerja telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa belum dilaksanakan secara optimal, dimana:
 - Unit kerja belum ada SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
 - Unit kerja belum membuat definisi operasional IKU.
2. Terhadap sub komponen pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dapat dinyatakan bahwa belum dilaksanakan secara optimal dimana:
 - Unit kerja belum secara optimal mendokumentasikan rapat pembahasan kegiatan antara pimpinan dan staf dengan melengkapi undangan rapat, foto dan absensi.
3. Terhadap sub komponen pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien di nyatakan bahwa belum sepenuhnya memenuhi kriteria, dimana :
 - Unit kerja belum secara optimal mendokumentasikan rapat perubahan dokumen perencanaan kinerja dengan melengkapi notulen dan absensi.

C. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Bobot Nilai Evaluasi Pelaporan Kinerja sebesar 7,35 dari 15,00 dengan hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Terhadap sub komponen dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, dapat dinyatakan belum optimal:
 - Unit kerja tidak menyampaikan LKjIP dengan tepat waktu.
 - Unit kerja belum melakukan reuiu laporan kinerja sebelum diformalkan
 - Unit kerja belum menunjukkan bukti penyampaian LKjIP dengan tepat waktu ke bagian organisasi
2. Terhadap sub komponen dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan, dapat dinyatakan bahwa laporan kinerja belum dibuat sesuai standar, dimana:
 - Laporan kinerja tidak menginformasikan capaian kinerja.

- Laporan kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya.
 - Laporan kinerja tidak menginformasikan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional.
 - Laporan kinerja tidak membahas kegagalan/keberhasilan serta upaya yang telah dilakukan.
 - Laporan kinerja tidak menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - Laporan kinerja tidak menginformasikan upaya penyempurnaan kinerja kedepan
3. Terhadap sub komponen pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, dapat dinyatakan bahwa belum optimal, dimana:
- Unit kerja belum mendokumentasikan rapat pembahasan LKJIF;
 - Unit kerja belum mendokumentasikan rapat capaian/realisasi anggaran;

D. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Bobot Nilai Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 10,00 dari 25,00 dengan hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Terhadap sub komponen evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara optimal dapat dinyatakan bahwa belum optimal, dimana :
 - Unit kerja belum membuat SOP Evaluasi AKIP Internal
2. Terhadap sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dinyatakan bahwa masih ditemukan kelemahan dimana :
 - SDM pada Unit kerja belum memiliki sertifikat evaluasi akuntabilitas kinerja Internal;
3. Terhadap subkomponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, dinyatakan terdapat kelemahan dimana :
 - Unit kerja belum menindaklanjuti rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun 2024 ditunjukkan dengan melampirkan matriks yang berisi tindak lanjut atas rekomendasi yang tidak sesuai seperti tercantum pada LHE SAKIP DPUPRPRKP Tahun 2024.

E. Rekomendasi

Terhadap kelemahan dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas, direkomendasikan :

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja tepat waktu;
2. Membuat crosscutting.
3. Mendokumentasikan rapat pembahasan revisi dokumen perencanaan;
4. Membuat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
5. Membuat definisi operasional IKU.
6. Mendokumentasikan rapat pembahasan kegiatan antara pimpinan dan staf secara optimal dengan melengkapi undangan rapat, foto dan absensi.
7. Mendokumentasikan rapat perubahan dokumen perencanaan kinerja secara optimal dengan melengkapi notulen dan absensi.
8. Menyampaikan LKjIP dengan tepat waktu.
9. Melakukan reuiu laporan kinerja sebelum diformalkan
10. Mendokumentasikan penyampaian LKjIP dengan tepat waktu ke bagian organisasi
11. Membuat LKjIP sesuai standar, dimana:
 - Laporan kinerja menginformasikan capaian kinerja.
 - Laporan kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya.
 - Laporan kinerja menginformasikan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional.
 - Laporan kinerja membahas kegagalan/keberhasilan serta upaya yang telah dilakukan.
 - Laporan kinerja menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - Laporan kinerja tmenginformasikan upaya penyempurnaan kinerja kedepan
12. Mendokumentasikan rapat pembahasan LKjIP;
13. Mendokumentasikan rapat capaian/realisasi anggaran;
14. Membuat SOP Evaluasi AKIP Internal
15. Mengupayakan SDM pengampu evaluasi SAKIP pada Unit kerja agar diklat evaluasi akuntabilitas kinerja Internal;
16. Menindaklanjuti rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun 2024 ditunjukkan dengan melampirkan matriks yang berisi tindaklanjut atas rekomendasi yang sesuai tercantum pada LHE SAKIP DPUPRPRKP Tahun 2024.

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Secara keseluruhan, hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025 masuk dalam kategori **Cukup** dengan predikat **CC (58,75)**.

B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

Kami mengapresiasi atas upaya dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Anambas. Selanjutnya diharapkan ada peningkatan dalam implementasi SAKIP pada tahun berikutnya.

Demikian laporan ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Inspektur Daerah,

Rimbun E., M.P., CGCAE.
Rimbun Utama Muda (IV/c)
NIP 197006231998031009

Tembusan

1. Bupati Kepulauan Anambas di Pasir Peti.

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PERUMAHAN RAKAYAT
DAN KAWASAN PERMUKIMAN
TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,00	21,60
2	Pengukuran Kinerja	30,00	16,50	19,80
3	Pelaporan Kinerja	15,00	6,00	7,35
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	25,00	14,25	10,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			57,75	58,75
			CC	CC

No	Catatan
1	Unit kerja belum mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja tepat waktu;
2	Unit kerja belum membuat crosscutting.
3	unit kerja belum mendokumentasikan rapat pembahasan revisi dokumen perencanaan;
4	Unit kerja belum ada SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
5	Unit kerja belum membuat definisi operasional IKU.
6	Unit kerja belum secara optimal mendokumentasikan rapat pembahasan kegiatan antara pimpinan dan staf dengan melengkapi undangan rapat,foto dan absensi.
7	Unit kerja belum secara optimal mendokumentasikan rapat perubahan dokumen perencanaan kinerja dengan melengkapi notulen dan absensi.
8	Unit kerja tidak menyampaikan LKjIP dengan tepat waktu.
9	Unit kerja belum melakukan reuiu laporan kinerja sebelum diformalkan
10	Unit kerja belum menunjukkan bukti penyampaian LKjIP dengan tepat waktu ke bagian organisasi
11	laporan kinerja belum dibuat sesuai standar,dimana: <ul style="list-style-type: none"> - Laporan kinerja tidak menginformasikan capaian kinerja. - Laporan kinerja tidak menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan,target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya. - Laporan kinerja tidak menginformasikan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di leve nasional. - Laporan kinerja tidak membahas kegagalan/keberhasilan serta upaya yang telah dilakukan. - Laporan kinerja tidak menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. - Laporan kinerja tidak menginformasikan upaya penyempurnaan kinerja kedepan
12	Unit kerja belum mendokumentasikan rapat pembahasan LKjIP;

13	Unit kerja belum mendokumentasikan rapat capaian/realisasi anggaran;
14	. Unit kerja belum membuat SOP Evaluasi AKIP Internal
15	SDM pengampu evaluasi SAKIP pada Unit kerja belum memiliki sertifikat evaluasi akuntabilitas kinerja Internal;
16	Unit kerja belum menindaklanjuti rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun 2024 ditunjukkan dengan melampirkan matriks yang berisi tindaklanjut atas rekomendasi LHE SAKIP DPUPRPRKP Tahun 2024.
No	Rekomendasi
1	mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja tepat waktu;
2	membuat crosscutting.
3	mendokumentasikan rapat pembahasan revisi dokumen perencanaan;
4	membuat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
5	membuat definisi operasional IKU.
6	mendokumentasikan rapat pembahasan kegiatan antara pimpinan dan staf secara optimal dengan melengkapi undangan rapat,foto dan absensi.
7	mendokumentasikan rapat perubahan dokumen perencanaan kinerja dengan melengkapi notulen dan absensi.
8	menyampaikan LKjIP dengan tepat waktu.
9	melakukan revidi laporan kinerja sebelum diformalkan
10	mendokumentasikan penyampaian LKjIP dengan tepat waktu ke bagian organisasi
11	membuat LKjIP sesuai standar,dimana:
	Laporan kinerja tidak menginformasikan capaian kinerja.
	Laporan kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan,target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya.
	Laporan kinerja tidak menginformasikan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional.
	Laporan kinerja membahas kegagalan/keberhasilan serta upaya yang telah dilakukan.
	Laporan kinerja menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
	Laporan kinerja tidak menginformasikan upaya penyempurnaan kinerja kedepan
12	mendokumentasikan rapat pembahasan LKjIP;
13	mendokumentasikan rapat capaian/realisasi anggaran;
14	membuat SOP Evaluasi AKIP Internal
15	mengupayakan agar SDM pengampu evaluasi SAKIP pada unit kerja mendapatkan diklat evaluasi akuntabilitas kinerja Internal;
16	menindaklanjuti rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun 2024 ditunjukkan dengan melampirkan matriks yang berisi tindaklanjut atas rekomendasi LHE SAKIP DPUPRPRKP Tahun 2024

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG, PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/ Salkor		Catatan	Daftar Evidence
		Jawaban	Nilai		
PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,60		
Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,80		
<p>ia:</p>					
Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				ada	Aturan Penyusunan Renstra/Renja/RKT/DPA Turunan aturan dalam bentuk SOP
Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				(Ada) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang dibuktikan dengan dokumen RPJMD	RPJPD
Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				(Ada) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dibuktikan dengan dokumen RPJMD dan dokumen restra	1. RPJMD 2. Renstra
Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				(Ada) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dibuktikan dengan dokumen RKT, Renja dan Perjanjian Kinerja	RKT Renja Perjanjian Kinerja
Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				(Ada) Telah tertuang perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dibuktikan dengan dokumen rencana aksi dan SKP 2025	Rencana Aksi dan SKP 2025
Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				(Ada) Sudah memiliki dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja dibuktikan dengan dokumen DPA Perubahan	DPA Perubahan 2025
Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,30		
<p>a:</p>					
Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				(Ada) Dokumen Perencanaan memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja dibuktikan dengan susunan Bab per Bab bertanda tangan dan cap basah	Renstra/Renja/RKT/PK/Rencana Aksi/SKI? yang telah ditandatangani
Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Sudah dipublikasikan tetapi tidak tepat waktu	1. SC dashboard upload dokumen Renstra/Renja/RKT/PK/Rencana Aksi pada PPID 2. Surat Diskominfo terkait Progress Upload Dokumen di PPID
Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				(Ada) Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai terbukti dari dokumen Renja, RKT, PK dan Dokumen Renstra Bab II, III tentang strategis dan IV tentang IKU Perangkat Daerah	Renja RKT PK Dokumen Renstra BAB II, III tentang isu strategis dan IV tentang IKU perangkat daerah

4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	(Ada) Terdapat Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan di capai terbukti dengan dokumen IKU pada Renstra	IKU pada Renstra	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	(Ada) Terdapat keberhasilan (indikator kinerja) namun keseluruhan belum memuhi kriteria SMART	Dokumen IKU 2025/ Renstra Bab IV tentang IKU 2025	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Terdapat dokumen IKU yang telah menggambarkan kondisi kerja utama yang harus di capai, tertuang secara berkelanjutan dibuktikan dengan dokumen renstra dan IKU OPD	Renstra dan IKU OPD	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Pada target yang telah ditetapkan perencanaan kinerja dapat dicapai (achivable, menantang dan realisasi dibuktikan dengan dokumen renstra, renja, RKT dan Perjanjian Kinerja.	Renstra Renja RKT Perjanjian Kinerja	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	Pada setiap dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading) dibuktikan dokumen cascading, renja dan PK	Dokumen Cascading Renja PK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Tidak ada. Belum ditetapkan kesepakatan kerja	Croscutting	
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	(Ada) Pada setiap unit/satuan kerja sudah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja hal ini dibuktikan dengan dokumen PK 2025 pada Eselon II,III,dan IV	Perjanjian Kinerja 2025 Eselon II,III,IV yang telah ditetapkan	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	(Ada) Setiap kepegawaian sudah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja terbukti dan dokumen SKP keseluruhan ASN Thn 2025 dan Nama-nama pegawai	1. SKP seluruh pegawai pada Tahun 2025 yang didownload dan Ekinerja BKN (tidak termasuk penilaian kinerja bulanan) 2. Daftar Nama Pegawai Tahun 2025	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,50
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	(Ada) Pada Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai hal ini dibuktikan pada notulen rapat pembahasan anggaran	Notulen rapat pembahasan anggaran	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	(Ada) Pada Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai, ini dibuktikan dengan notulensi rapat penyusunan rencana aksi namun tidak dilengkapi daftar hadir peserta	Notulen rapat penyusunan rencana aksi	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	(Ada) Pada target yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> hal ini dibuktikan tidak ada pembahasan pada rapat terkait rencana kinerja triwulan atau LKJIP tahun 2024	Notulen rapat pembahasan rencana kinerja triwulan atau LKJIP tahun lalu untuk melihat target mana yang belum tercapai	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	(Ada) Terdapat rencana aksi kinerja yang berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, ini dibuktikan dengan laporan monev triwulanan	Laporan monev triwulanan	

5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya ini, dibuktikan tidak adanya notulen rapat yang membahas revisi dokumen perencanaan, renstra perubahan	Notulen rapat pembahasan revisi dokumen perencanaan; Renstra perubahan.	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	(Ada) Telah terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik ini dibuktikan dengan Renstra perubahan dan DPA Perubahan.	Renstra perubahan dan DPA Perubahan	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	(Ada) Setiap unit/satuan kerja telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan ini dibuktikan dengan PK Eselon II, II dan IV	PK Eselon II, III, IV	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	(Ada) Setiap pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, ini dibuktikan dengan dokumen SKP pejabat Eselon dan staff di bawahnya	SKP Pejabat Eselon dan staff di bawahnya	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	19,80	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	C	3,00
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	Ada Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dibuktikan dengan pedoman teknis/sistem pengukuran dan dokumen SOP	Modul/ Pedoman Teknis/ Sistem Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja dan SOP	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Belum di temukan definisi operasional pada dokumen IKU yang jelas, atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	Dokumen IKU/Manual Indikator/Definisi Operasional	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	(Ada) Telah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan ini dibuktikan dengan dokumen SOP pengukuran kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja	1. SOF Pengukuran Kinerja 2. SOF Pengumpulan Data Kinerja	
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,30
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja hal ini dibuktikan dengan notulen yang ditanda tangani oleh pemimpin namun, belum terlampir daftar hadir dan undangan kegiatan rapat dan rekomendasi	Dialog kinerja antara pimpinan dengan pegawai; Pimpinan menandatangani undangan rapat, memimpin rapat, membacakan rekomendasi; Dokumentasi	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Terdapat data kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan hal ini dibuktikan tidak ada kejelasan definisi operasional pada IKU	IKU; definisi operasional	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	(Ada) Terdapat data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan dibuktikan dengan lampiran monev pada halaman terakhir notulensi	Dokumen IKU; Mekanisme pengumpulan capaian kinerja; Laporan Monev triwulan	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	(Ada) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala ini dibuktikan penjadwalan atas pemantauan kinerja dan laporan monev triwulan terletak pada notula di halaman terakhir	Penjadwalan atas pemantauan kinerja/ laporan monev triwulan	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	(Ada) Telah dilakukan pemantauan di setiap level organisasi atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang	Laporan monitoring evaluasi apakah sesuai dengan jadwal evaluasi	

6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				(Ada) Telah dilakukan pengumpulan data kinerja yang telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), terbukti dengan dokumen bukti pengumpulan data kinerja	Bukti pengumpulan data kinerja dari bidang-bidang atau opd lainnya (lintas sektoral) apakah manual atau menggunakan aplikasi asis anambas
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				(Ada) Telah dilakukan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi/aplikasi dibuktikan dengan dokumen kinerja di aplikasi Asis dan E kineja BKN 2024	Kinerja di Aplikasi Asis anambas dan E-Kinerja BKM
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,50		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				(Ada) Telah dilakukan pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, dibuktikan dengan SK Reward dan Punishment	Keputusan/ kesepakatan bersama terkait mekanisme pemberian reward dan punishment SK Reward and Punishment
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				(Ada) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, ini dibuktikan dengan SK Mutasi Pegawai an ARI SUPRIYONO, S Sos	SK Mutasi Pegawai
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				(Ada) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi, ini terbukti dengan notulen/dokumentasi rapat perubahan anggaran 2025	Notulen/Dokumentasi Rapat Perubahan Anggaran 2025
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				(Ada) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dan mencapai kinerja, dibuktikan dengan notulen/dokumentasi rapat perubahan anggaran 2025.	Notulen/Dokumentasi Rapat Perubahan Anggaran 2025
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				(Ada) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dan mencapai kinerja, dibuktikan dengan notulen/dokumentasi rapat perubahan anggaran 2025.	Notulen/Dokumentasi Rapat Perubahan Anggaran 2025
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, dibuktikan dengan notulen/dokumentasi rapat perubahan anggaran 2025 dan dok. Rapat perubahan Renja 2025 tidak dilengkapi daftar hadir dan notulen	Notulen/Dokumentasi Rapat Perubahan Anggaran 2025 Dokumentasi rapat Perubahan Renja 2025
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				(Ada) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja dibuktikan dengan notulen/dokumentasi rapat perubahan anggaran 2025 dan dok. Rapat perubahan Renja 2025	1. Dokumen perubahan anggaran 2. Laporan efisiensi penggunaan anggaran 3. Renja Perubahan
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				(Ada) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, dibuktikan dengan laporan efisiensi penggunaan anggaran atau LKJIP bab akuntabilitas kinerja efisiensi penggunaan sumber daya anggaran	1. Laporan efisiensi penggunaan anggaran atau 2. LKJIP bab akuntabilitas kinerja efisiensi penggunaan sumberdaya anggaran
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				(Ada) Setiap unit/satuan kerja telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, ini dibuktikan dengan tindak lanjut monev kinerja	1. Tindak Lanjut hasil Monev Kinerja 2. Tindak Lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat 3. Rapat Pengukuran Kinerja
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				(Ada) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, hal ini dibuktikan dengan dokumen SKP dan Perbaikan atau penyesuaian SKP jika ada	1. Dokumen SKP 2. Perbaikan atau penyesuaian SKP jika ada
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		7,35		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	C	1,50		

1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Sudah disusun	LKJ OPD tahun 2024	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Sudah disusun	Laporan capaian kinerja yg disusun per triwulan atau laporan atas capaian Rencana Aksi	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Sudah diformalkan	LKJ yang sudah di tanda tangan kepala OPD	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Tidak direviu sebelum diformalkan	Bukti rev u LKj sebelum di formalkan	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Sudah dipublikasikan	Bukti upload Lakip di PPID	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Tidak ada bukti pengiriman LAKIP	Surat pengantar Lakip OPD	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	D	1,35
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Sebagian besar tidak sesuai standar	Laporan Kinerja 2024	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	tidak ada pada Bab 3	Lembar Bab 3 LKj pada halaman yang membahas evaluasi capaian kinerja	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	tidak ada pada Bab 3	Lembar Bab 3 LKj pada halaman yang membahas perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	tidak ada pada Bab 3	Lembar Bab 3 LKj pada halaman yang membahas perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	tidak ada pada Bab 3	Lembar Bab 3 LKj pada halaman yang membahas perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	tidak ada pada Bab 3	Lembar LKj yang menunjukkan perbandingan dengan target nasional/ SPM	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	tidak ada pada Bab 3	Lembar Bab 3 pada halaman yang membahas kegagalan/ keberhasilan serta upaya yang telah dilakukan	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	tidak ada pada Bab 3	Lembar Bab 3 pada halaman yang membahas label per sasaran tlg efisiensi anggaran	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	tidak ada pada Bab 4	Lembar Bab 4 pada halaman yang membahas upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	

3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	CC	4,5		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				tidak ada notulen pembahasan penyusunan LAKIP	Notulen rapat : 1. pembahasan realisasi sampai dengan tahun berjalan, metode pencapaian kinerja, dan rekomendasi kedepan 2. pembahasan LAKIP
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				tidak ada absensi/notulen rapat penyusunan LAKIP	Absensi/ notulen rapat penyusunan LAKIP
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				sudah ada notulen dan capaian rencana aksi	Notulen rapat terkait laporan berkala per triwulan atas capaian rencana aksi
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja ini dibuktikan dengan tidak ada tertuang dalam notulen rapat terkait capaian/realisasi anggaran 2025	Notulen rapat terkait capaian/ realisasi anggaran 2025
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja hal ini dibuktikan dengan tidak adanya tertuang di notulen rapat terkait evaluasi atas kinerja berkala, didapat dari laporan kinerja berkala 2025	Notulen rapat terkait evaluasi atas kinerja berkala, didapat dari laporan kinerja berkala 2025
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya SC laporan kinerja bab 4 yang memuat upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.	SC laporan kinerja bab 4 yang memuat upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kerja organisasi hal ini dibuktikan dengan tidak adanya notulen bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi budaya kerja	Bukti pericapaian kinerja telah mempengaruhi budaya kinerja
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		10,00		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	C	2,50		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Belum ada upaya untuk membuat dan memformalkan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Juknis Evaluasi AKIP/ SOP evaluasi AKIP internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Belum secara optimal melaksanakan <i>self assesment</i> terkait penerapan sistem akuntabilitas kinerja terutama pada proses penyusunan LAKIP	LKE yang telah diisi secara mandiri oleh Satker (Penilaian Mandiri)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Belum secara optimal melaksanakan <i>self assesment</i> terkait penerapan sistem akuntabilitas kinerja secara berjenjang	LKE yang telah diisi secara mandiri oleh Satker (Penilaian Mandiri)
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	C	3,75		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Belum secara optimal melaksanakan <i>self assesment</i> terkait penerapan akuntabilitas kinerja	LKE yang telah diisi secara mandiri oleh Satker (Penilaian Mandiri)

2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Sertifikat diikat SKAIP tim evaluasi internal OPD/ Bukti PKS atas evaluasi SAKIP OPD	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya nota dinas pengisian LKE Mandiri	Nota dir as pengisian LKE Mandiri	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	LKE yang telah diisi secara mandiri oleh Sa'ker (Penilaian Mandiri)	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	LKE yang telah diisi secara mandiri oleh Sa'ker (Penilaian Mandiri)	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	D	3,75
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Belum Seluruh rekoimendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah di tindak lanjuti, terbukti dengan dokumen matrix tindak lanjut	1. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2024) 2. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2023) 2. Laporan Kinerja Tahun 2024 3. Laporan Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2024	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	Telah terjadi penurunan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, hal ini dibuktikan dengan dokumen LHE SAKIP 2024.	1. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2024) 2. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2023) 2. Laporan Kinerja Tahun 2024 3. Laporan Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2024	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, hal ini dikarenakan penurunan angka nilai SAKIP ditahun sebelumnya.	1. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2024) 2. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2023) 2. Laporan Kinerja Tahun 2024 3. Laporan Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2024	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja belum memperlihatkan peningkatan Nilai SAKIP dari setiap tahun dari tahun sebelumnya dan TLHP belum seluruhnya terselesaikan	1. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2024) 2. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2023) 2. Laporan Kinerja Tahun 2024 3. Laporan Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2024	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	belum sepenuhnya dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Nilai SAKIP dari setiap tahun dari tahun sebelumnya	1. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2024) 2. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (2023) 2. Laporan Kinerja Tahun 2024 3. Laporan Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2024	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA		58,75		
KESIMPULAN		CC		
INTERPRESTASI		Cukup		