



PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jl. Arif Rahman Hakim No. 1 Telp. (0334) 881485 Fax. (0334) 894126

**LUMAJANG – 67313**

Lumajang, 12 Juli 2024

Kepada

Yth. P.J. Bupati Lumajang

di -

**L U M A J A N G**

Nomor : 700.1.2/ 62 /427.3/2024

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Dinas Pekerjaan Umum  
dan Tata Ruang Tahun  
2023/2024

Menindaklanjuti 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, serta untuk melaksanakan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Bupati Lumajang Nomor: 188.4/630/427.12/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pencegahan dan Pengendalian Kecurangan, serta Keputusan Bupati Lumajang Nomor: 188.45/433/427.12/2023 tanggal 22 September 2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2024 dan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Lumajang Nomor: 094/0069/427.3/2024 tanggal 2 April 2024, Tim Evaluasi AKIP Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang telah melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada perangkat daerah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Bupati Lumajang Nomor: 188.4/630/427.12/2022 dan pedoman lainnya yang berlaku pada APIP termasuk menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP dari Kementerian PANRB.

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi ini secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil yang seharusnya pada Instansi Pemerintah, dan secara khusus bertujuan memperoleh informasi mengenai Implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya termasuk dapat sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi oleh Kepala Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah atas dasar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah selama 1 (satu) tahun dan atau sampai tahun berjalan sesuai kebutuhan.

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, 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, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya. Adapun *cut off* penilaian kinerja Perangkat Daerah yakni sampai dengan tribulan I Tahun 2024 atau periode setelah itu (untuk melihat perbaikan-perbaikan yang dilakukan).

Metodologi evaluasi AKIP yang digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif yakni dengan melakukan pengumpulan data, penilaian, wawancara, analisis serta penyimpulan data dan informasi dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan

evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada, serta prosedur lainnya.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Perangkat Daerah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang memperoleh nilai 65,16 atau predikat "B". Hal tersebut menunjukkan gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 bagian unit kerja (pada sebagian kecil). Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja yang memadai baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja/Pimpinan puncak. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

No.	Komponen Yang Dinilai	2022/2023		2023/2024	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30.00	13.80	30,00	20,10
b.	Pengukuran Kinerja	30.00	18.30	30,00	16,80
c.	Pelaporan Kinerja	15.00	9.45	15,00	9,60
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	19.00	25,00	16,25
	Nilai Hasil Evaluasi	100.00	60,56	100,00	<b>62,76</b>
	Tingkat/Nilai Akuntabilitas Kinerja		<b>B (&gt;60 s.d 70)</b>		<b>B (&gt;60 s.d 70)</b>

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

1. Secara umum terdapat peningkatan nilai akuntabilitas kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang (Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal). Dimana hasil evaluasi AKIP senilai 60,56 di tahun sebelumnya meningkat menjadi 65,16. Lebih lanjut terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan yaitu :
  - a) Dalam rangka meyakinkan keberadaan dokumen SAKIP/Implementasi AKIP sehingga seluruh kriteria telah terpenuhi

(100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir untuk Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Namun Demikian terdapat :

- Dokumen Perencanaan kinerja yang tersedia berupa SOP perencanaan kinerja belum sepenuhnya telah dilengkapi dan diatur dalam pedoman teknis perencanaan kinerja yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah;
  - Pengukuran Kinerja telah dilakukan namun masih perlu dilakukan penyempurnaan dan perbaikan untuk pedoman yang jelas dan spesifik dalam pengukuran kinerja serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
  - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan namun belum terdokumentasi secara memadai.
- b) Dalam rangka meyakinkan kualitas dokumen AKIP/ Implementasi SAKIP memenuhi seluruh kriteria (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan daerah/diupayakan percontohan nasional terkait pencapaian kinerja melalui Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Namun demikian terdapat :
- Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) yakni (Indikator Kinerja) belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART-C;
  - Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan yakni pengumpulan data kinerja (IKU) belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
  - Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/

penyempurnaannya yakni belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional. Selain itu, belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, termasuk Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dapat diyakini telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- c) Dalam rangka meyakinkan pemanfaatan dokumen SAKIP memenuhi seluruh kriteria (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan daerah/dan diupayakan percontohan nasional terkait pencapaian kinerja melalui Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Namun demikian terdapat:
- Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan yakni belum seluruh pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
  - Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien yakni yakni pengukuran belum mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) organisasi, dan belum seluruh pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
  - Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya yakni penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai dan Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi;
  - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja yakni hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan

efisiensi kinerja, serta perbaikan dan peningkatan kinerja belum dapat diyakini telah memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

2. Secara umum rata-rata capaian kinerja pada indikator tujuan dan sasaran IKU perangkat daerah telah tercapai target, dimana secara lebih detail disajikan sebagai berikut :

- Capaian tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang diukur dengan dengan indikator Indeks Layanan Infrastruktur dan berdasarkan hasil evaluasi di Tahun 2023 dari target 8,85 terealisasi 6,61 atau dengan capaian 74,73% dari targetnya (Jangka menengah dan PK), nilai tersebut menurun/lebih rendah dari periode sebelumnya dengan realisasi sebesar 7,41 dari target sebesar 8,6 atau 85,69%. Sedangkan tujuan pada tahun 2024 adalah indikator tujuan Indeks Layanan Infrastruktur yang sampai dengan triwulan I tahun 2024 masih belum didapatkan hasil pengukuran capaiannya.

Atas tujuan tersebut berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa:

- 1) Data populasi terkait tujuan belum tersedia secara akurat dan memadai;
  - 2) Tujuan tersebut belum sepenuhnya tepat, yakni belum cukup menggambarkan permasalahan utama yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang;
  - 3) Indikator dan target tujuan tersebut belum tepat dan memenuhi syarat dan kriteria indikator kinerja yang baik yakni belum cukup menggambarkan permasalahan utama yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang;
  - 4) Pelaksanaan dan inovasi belum sepenuhnya efektif menjawab permasalahan utama pencapaian tujuan telah terselenggara yakni dengan adanya inovasi Ngapling (Ngaspal Keliling) ;
  - 5) Pelaporan telah/belum memadai dan telah/belum dievaluasi berkala secara efektif dalam pencapaian tujuan tersebut; dst
- Capaian Sasaran perangkat daerah sebagai berikut :

Capaian kinerja sasaran Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu:

- 1) Persentase Panjang Jalan Kondisi Mantap berdasarkan hasil evaluasi di tahun 2023 dari target 87,32% terealisasi 82,17% atau tercapai 94,10%, nilai tersebut lebih rendah dari periode sebelumnya yang tercapai 107,4%. Sedangkan capaian tahun berjalan sampai dengan kondisi triwulan I tahun 2024 belum dilakukan pengukuran;
- 2) Persentase Jumlah Jembatan Kondisi Baik berdasarkan hasil evaluasi di tahun 2023 dari target 91,23% terealisasi 81,06% atau tercapai 88,85% nilai tersebut lebih rendah dari periode sebelumnya yang tercapai 100,18%. Sedangkan capaian pada tahun berjalan sampai dengan kondisi triwulan I tahun 2024 belum dilakukan pengukuran;
- 3) Indeks Kinerja Irigasi berdasarkan hasil evaluasi di tahun 2023 dari target 70,00 terealisasi 67,47 tercapai 96,38% nilai tersebut lebih rendah dari periode sebelumnya yang tercapai 99,34%. Sedangkan capaian pada tahun berjalan sampai dengan kondisi triwulan I tahun 2024 belum dilakukan pengukuran;
- 4) Persentase cakupan wilayah yang sesuai dengan rencana tata ruang berdasarkan hasil evaluasi di tahun 2023 dari target 18,04 terealisasi 18,04 atau tercapai 100% nilai tersebut lebih tinggi dari capaian periode sebelumnya yang tercapai 94,84%. Sedangkan capaian pada tahun berjalan sampai dengan kondisi triwulan I tahun 2024 belum dilakukan pengukuran;
- 5) Indeks Tertib Administrasi Pertanahan berdasarkan hasil evaluasi di tahun 2023 dari target 81,30 terealisasi 81,94 atau tercapai 100,78% nilai tersebut lebih rendah dari capaian periode sebelumnya yang tercapai 179,84%.

Atas sasaran tersebut berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa:

- 1) Data populasi terkait sasaran belum tersedia secara akurat dan memadai;
- 2) Sasaran PD tersebut telah tepat dan cukup menjawab permasalahan yang seharusnya terkait PD;
- 3) Penetapan target sasaran belum didasarkan dengan analisa

dan evaluasi yang memadai;

- 4) Pelaporan belum sepenuhnya memadai namun telah dievaluasi berkala secara efektif dalam pencapaian sasaran tersebut.
3. Terkait efisiensi dalam pencapaian sasaran disajikan sebesar - 10,58%, -2,62%, 10% dan 9,59% yang artinya bahwa realisasi sasaran kurang efisien dibanding dengan realisasi anggaran, sedangkan efisiensi program, kegiatan, Sub Kegiatan masing-masing belum disajikan secara rinci, dimana perhitungan tersebut belum dapat dinilai secara akurat dan tidak bias, Lebih lanjut efisiensi SDM dan peralatan juga belum disajikan dan dijelaskan ketepatan penggunaannya;
  4. Dalam pencapaian kinerja PD telah dilakukan evaluasi secara memadai atas dampak kinerja terhadap kinerja lain yang seharusnya ditunjang/ kuat hubungan (misalnya dampak kinerja program terhadap sasaran, dst), serta telah mempertimbangkan dan melaporkan adanya *crosscutting*/kolaborasi dan integrasi diantaranya :
    - a) Telah menyajikan kinerja yang berhubungan diluar PD;
    - b) Telah menyajikan kinerja yang berhubungan tematik RB;
    - c) Telah menyajikan kinerja yang berhubungan dengan FRC.
  5. Selain itu evaluasi akuntabilitas kinerja ini juga mempertimbangkan dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substansif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya. Hal-hal yang mendasar terdapat perubahan ke arah lebih baik pada implementasi SAKIP Perangkat Daerah diantaranya :
    - Adanya perubahan pohon kinerja dan perencanaan dalam penentuan tujuan, sasaran dan indikatornya.
    - Adanya perubahan pengukuran kinerja yang dilaksanakan menggunakan sistem/aplikasi e-SAKIP.
    - Adanya perubahan dalam pelaporan melalui aplikasi e-kinerja.
    - Adanya perubahan dalam evaluasi kinerja berupa *self assessment* atas laporan kinerja perangkat daerah.

Lebih lanjut rincian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja AKIP dan Lembar Kerja Evaluasi **terlampir**.



Kondisi tersebut tidak sesuai dengan beberapa ketentuan diantaranya :

a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pasal 5 Penyelenggaraan SAKIP meliputi:

- a) Rencana strategis;
- b) Perjanjian kinerja;
- c) Pengukuran kinerja;
- d) Pengelolaan data kinerja;
- e) Pelaporan kinerja;
- f) Reviu dan evaluasi kinerja.

Pasal 9 ayat (3) bahwa Indikator Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. spesifik (*specific*);
- b. dapat terukur (*measurable*);
- c. dapat dicapai (*attainable*);
- d. berjangka waktu tertentu (*time bound*); dan
- e. dapat dipantau dan dikumpulkan (*trackable*), dst ketentuan lainnya.

Hal tersebut mengakibatkan Akuntabilitas kinerja perangkat daerah berpotensi tidak efektif, efisien dan tidak sesuai ketentuan yang dapat disebabkan karena lemahnya pengendalian intern atas implementasi SAKIP yang kurang memadai.

Terhadap permasalahan tersebut dalam rangka mengefektifkan penerapan kinerja dan budaya kinerja dalam rangka peningkatan AKIP, tentunya perlu peningkatan pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan dalam penyelenggaraan SAKIP, dan atas hal tersebut Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang agar segera:

- 1) Meningkatkan Perencanaan Kinerja baik pemenuhan, kualitas maupun pemanfaatan dengan :
  - a. Meyakinkan bahwa Dokumen Perencanaan kinerja yang tersedia telah disusun berdasarkan SOP perencanaan kinerja yang telah dilengkapi dan diatur dalam pedoman teknis perencanaan kinerja yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah;
  - b. Memastikan dan meyakinkan kembali bahwa Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik untuk mencapai hasil,

- dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) utamanya untuk Indikator Kinerja yang belum memenuhi kriteria SMART-C dimana indikator kinerja tujuan belum cukup menggambarkan permasalahan utama yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;
- c. Meyakinkan kembali Perencanaan Kinerja telah sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan yakni seluruh pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 2) Meningkatkan Pengukuran Kinerja baik pemenuhan, kualitas maupun pemanfaatan dengan :
- a. Melakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam Pengukuran Kinerja dengan berpedoman pada ketentuan yang jelas dan spesifik untuk pengukuran kinerja serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan ;
  - b. Meyakinkan kembali bahwa Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan yakni pengumpulan data kinerja (IKU) agar dilakukan dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
  - c. Memastikan bahwa Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien yakni melakukan pengukuran untuk sebagai dasar penyesuaian (*Refocusing*) organisasi, dan menjamin agar seluruh pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 3) Meningkatkan Pelaporan Kinerja baik pemenuhan, kualitas maupun pemanfaatan dengan :
- a. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja yang memenuhi Standar dan menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya serta menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional. Disamping itu, agar menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

- (Rekomendasi perbaikan kinerja);
- b. Memastikan bahwa Pelaporan Kinerja sepenuhnya telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya termasuk dalam menyajikan informasi dalam laporan kinerja agar dilakukan secara memadai dan menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- 4) Meningkatkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal baik pemenuhan, kualitas maupun pemanfaatan dengan :
- a. Meyakinkan proses Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dan terdokumentasi secara memadai.
  - b. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, termasuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah diyakinkan terlaksana dengan pendalaman yang memadai dan dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
  - c. Memastikan bahwa Implementasi SAKIP telah meningkat karena pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, dimana hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dapat dijadikan dan dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, serta perbaikan dan peningkatan kinerja sebagai hasil dari proses evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- 5) Melakukan upaya peningkatan pengendalian utamanya terkait :
- a. Percepatan capaian kinerja pada indikator tujuan dan sasaran IKU Perangkat Daerah telah/belum tercapai target dengan :
    - Melengkapi data populasi terkait tujuan yang tersedia secara akurat dan memadai;
    - Memastikan kembali perumusan tujuan/sasaran sehingga tepat dan cukup menjawab permasalahan utama yang seharusnya terkait PD;
    - Memastikan kembali perumusan indikator dan target tujuan/sasaran sehingga tepat dan memenuhi syarat dan kriteria indikator kinerja yang baik;
    - Peningkatan Pelaporan dan dievaluasi berkala secara efektif

melalui sistem informasi.

- b. Meningkatkan efisiensi dalam pencapaian sasaran, program, kegiatan, Sub Kegiatan secara akurat dengan menjamin secara memadai efisiensi anggaran, SDM, peralatan termasuk ketepatan penggunaannya.
- c. Melakukan pengukuran keterhubungan kinerja secara berjenjang, untuk meyakinkan bahwa kinerja di tingkat bawah berdampak kepada kinerja yang atasannya dan atau melakukan upaya untuk meningkatkan dampak kinerja tersebut, termasuk *Cross Cutting*/ kolaborasi dan integrasi kinerja.
- d. Melengkapi capaian kinerja terkini secara konsisten dan keberlanjutan (*sustainability*) dan mengungkapkan Hal-hal yang mendasar terdapat perubahan ke arah lebih baik pada implementasi SAKIP PD untuk periode kedepan, utamanya keterkaitan indikator dengan karakteristik permasalahan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.
- e. Memenuhi hal - hal yang perlu diperhatikan dengan melakukan beberapa aktivitas/ indikator yang seharusnya diselenggarakan (dalam FRC dan ketentuan lainnya) dalam sistem akuntabilitas kinerja pada tingkat terkait, mengkoordinasikan pengendalian dan menyajikan kinerjanya dalam Laporan kinerja.

Kami menghargai upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang.

INSPEKTUR DAERAH



**M. MOH. SUKARDI, MM, CGCAE**  
19640701 199003 1 011

Tembusan :  
Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang