



**LAPORAN TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI DAN IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG  
KABUPATEN LUMAJANG**

Berdasarkan Surat Inspektorat tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Lumajang Tahun 2022/2023 No. 700/115/427.3/2023 tanggal 21 September 2023. Berikut dilaporkan tindaklanjut atas rekomendasi perbaikan yang telah di lakukan, antara lain:

No.	Rekomendasi dan Target Penyelesaian	Tindak Lanjut	Penjelasan
1.	<p>PERENCANAAN KINERJA</p> <p>1. Mengupayakan dokumen perencanaan kinerja” menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, dengan menetapkan indikator kinerja dengan formulasi penghitungan yang sepenuhnya memenuhi kriteria SMART sehingga berorientasi kualitatif. Pohon Kinerja agar disusun secara memadai sampai ke individu.</p> <p>2. Mengupayakan setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading) yaitu pohon kinerja yang disusun memadai/yang menggambarkan hubungan jika maka pada setiap level outcome yang akan ditempatkan sampai ke level individu, termasuk crosscutting,</p>	<p>PERENCANAAN KINERJA</p> <p>1. Sudah dilaksanakan perbaikan Pohon Kinerja sampai dengan level individu dan penentuan formulasi perhitungan telah ditentukan sesuai dengan kriteria SMART dengan data yang ada di perangkat daerah</p> <p>2. Sudah dilaksanakan perbaikan dokumen perencanaan kinerja di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>)</p> <p>3. Sudah dilaksanakan perbaikan Pohon Kinerja sampai dengan level individu.</p>	<p>Sudah melaksanakan sesuai rekomendasi</p>

No.	Rekomendasi dan Target Penyelesaian	Tindak Lanjut	Penjelasan
	3. Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai karena pohon kinerja yang disusun belum sampai pada level aktivitas individu.		
2.	<p>PENGUKURAN KINERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memastikan agar pengukuran capaian kinerja telah didukung data kinerja yang relevan,</li> <li>2. Mengupayakan agar pengukuran capaian kinerja memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi),</li> <li>3. Memastikan Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, mempengaruhi penyesuaian refocusing organisasi dan mempengaruhi strategi dalam mencapai kinerja.</li> </ol>	<p>PENGUKURAN KINERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selanjutnya pengukuran kinerja akan didukung dengan data yang relevan termasuk untuk dokumen Perjanjian Kinerja, IKI, Rencana Aksi, SKP online, dan Laporan Kinerja.</li> <li>2. Telah menggunakan aplikasi SKP online (E-Kinerja)</li> <li>3. Telah dilaksanakan sosialisasi Tentang pelaksanaan dan pelaporan kinerja dan akan mendasari dalam penempatan / penghapusan jabatan dan Refocusing Organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan aturan dan telah diverifikasi oleh BPKD.</li> </ol>	Sudah melaksanakan sesuai rekomendasi
3.	<p>PELAPORAN KINERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengupayakan laporan kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai standar dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, dan nasional serta melakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.</li> </ol>	<p>PELAPORAN KINERJA</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah dilaksanakan penyusunan laporan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah DPUPTR serta <i>benchmarking</i> dengan PD setingkat di kabupaten lain serta Kementerian PUPR di tingkat nasional.</li> <li>2. Selanjutnya akan dilakukan evaluasi di</li> </ol>	Sudah melaksanakan sesuai rekomendasi

No.	Rekomendasi dan Target Penyelesaian	Tindak Lanjut	Penjelasan
	<p>Analisis ini juga mencakup atas efisiensi penggunaan sumber daya.</p> <p>2. Memastikan penyajian informasi dalam laporan kinerja telah menjadi kepedulian seluruh pegawai, dan telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, serta telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.</p>	<p>setiap bidang-bidang di setiap triwulannya untuk mengevaluasi kinerja di triwulan selanjutnya berdasarkan laporan kinerja disetiap individu.</p>	
4.	<p><b>EVALUASI INTERNAL</b></p> <p>1. Menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal,</p> <p>2. Memastikan dilakukannya pemenuhan sebagai bentuk tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya,</p> <p>3. Mengupayakan peningkatan implementasi SAKIP dengan pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terlihat secara nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kerja.</p>	<p><b>EVALUASI INTERNAL</b></p> <p>1. Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah diperbarui serta SK Tim SAKIP tingkat perangkat daerah telah disusun setiap tahunnya,</p> <p>2. Telah dilaksanakan pemenuhan tindak lanjut di tahun tahun sebelumnya,</p> <p>3. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah digunakan sebagai bentuk penilaian kinerja pegawai serta sebagai daya ukur sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i>.</p>	<p>Sudah melaksanakan sesuai rekomendasi</p>

Demikian laporan ini dibuat sebagaimana mestinya.

Plt. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM  
DAN TATA RUANG



**Ir. AGUS SISWANTO, S.ST, M.Si, M.T**

NIP. 19810817 201001 1 032