



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

KABUPATEN ROTE NDAO

TAHUN ANGGARAN 2023

Nomor : 703 / 05.d / Inspekt 1.3
Tanggal : 13 Maret 2024

**INSPEKTORAT KABUPATEN ROTE NDAO
2024**



PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO

INSPEKTORAT

Kompleks Perkantoran Bumi Ti'i Langga Permai, Ba'a
Telepon (0380) 8751095 Faksimile (0380) 8751095
Laman rotendaokab.go.id/inspektorat

PERNYATAAN HASIL EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ROTE NDAO TAHUN ANGGARAN 2023

Kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2023 sesuai Pedoman Evaluasi atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Pengukuran Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao.

Evaluasi ini bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas terhadap Laporan Pengukuran Kinerja yang disajikan secara akurat, andal, dan valid. Berdasarkan Evaluasi kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan yang signifikan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan hasil evaluasi pengukuran kinerja ini.

Ba'a, 13 Maret 2024

Inspektur,



Arkalans H. Lunggu, S.Pd., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199303 1 011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Kami telah selesai melakukan Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2023 sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi APIP ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas kinerja dan implementasi *good governance* terhadap publik dan *stakeholders*. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran capaian kinerja secara terperinci yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2023. Hasil Evaluasi ini juga sebagai instrumen umpan balik untuk melakukan perbaikan dan perencanaan tahun depan terutama sebagai input bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan dan pelayanan prima kepada masyarakat.

Akhirnya kami berharap Laporan Hasil Evaluasi AKIP ini dapat memberikan kontribusi sebagai media informasi dan bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao.

Ba'a, 13 Maret 2024

Inspektur,



Arkalaus H. Lunggu, S.Pd., M.Si

Perbina Utama Muda

NIP. 19650808 199303 1 011

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Pernyataan Reviu	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum Evaluasi.....	1
B. Latar Belakang Evaluasi.....	1
C. Tujuan Evaluasi.....	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi.....	2
E. Metodologi Evaluasi.....	3
F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah	5
G. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	7
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI	9
A. Gambaran Umum Hasil Evaluasi.....	9
B. Penjelasan Hasil Evaluasi.....	9
C. Rekomendasi.....	11
BAB III PENUTUP	12
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Pasal 17 ayat (3) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- 4) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- 5) Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249);
- 7) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah
- 8) Surat Tugas Inspektur Nomor : 094/41/Inspekt 1.1 tanggal 29 Februari 2024.

B. Latar Belakang

Sebagai suatu sistem manajemen, Sistem AKIP menerapkan siklus *Planning, Do, Check* dan *Act* (P-D-C-A) di mana pada masing-masing poses dibutuhkan suatu evaluasi sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya dalam bentuk umpan balik dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus menerus (*continues improvement*). Evaluasi ini juga bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja masing-masing instansi pemerintah secara konsisten dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao dan Rencana Strategis (Renstra) masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Daerah Kabupaten Rote Ndao melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Rote Ndao.

Evaluasi internal untuk pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana organisasi perangkat daerah di Kabupaten Rote Ndao melaksanakan AKIP dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Evaluasi ini diharapkan juga dapat mendorong Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanatkan dalam RPJMN/RPJMD.

C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat atas 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 AKIP mencakup, antara lain:

- 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

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria.

- Sub komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, dimana gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot Nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat Upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara Nasional
A (Bobot Nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB (Bobot Nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B (Bobot Nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC (Bobot Nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C (Bobot Nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
D (Bobot Nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E (Bobot Nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

- Setiap sub komponen kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan.
- Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasilakhir) di setiap komponen.

Lembar Kerja Evaluasi (LKE) AKIP terlampir.

- Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen - komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>good governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>), pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu

2	A	>80-90	<p>Memuaskan</p> <p>Terdapat gambaran bahwa intansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkordinator</p>
3	BB	>70-80	<p>Sangat Baik.</p> <p>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 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</p>
4	B	>60-70	<p>Baik,</p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama, terlihat masih perlunya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja</p>
5	CC	>50-60	<p>Cukup (memadai)</p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja</p>
6	C	>30-50	<p>Kurang.</p> <p>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplimentasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.</p>
7	D	>0-30	<p>Sangat Kurang.</p> <p>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</p>

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

1. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah/Unit Kerja

Mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 23 Tahun 2021 tentang tugas pokok dan fungsi jabatan struktural Dinas Daerah Kabupaten Rote Ndao, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

1) Tugas

Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

2) Fungsi :

Sedangkan fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati dan amanat Peraturan Perundang-undangan terkait dengan tugas dan fungsinya.

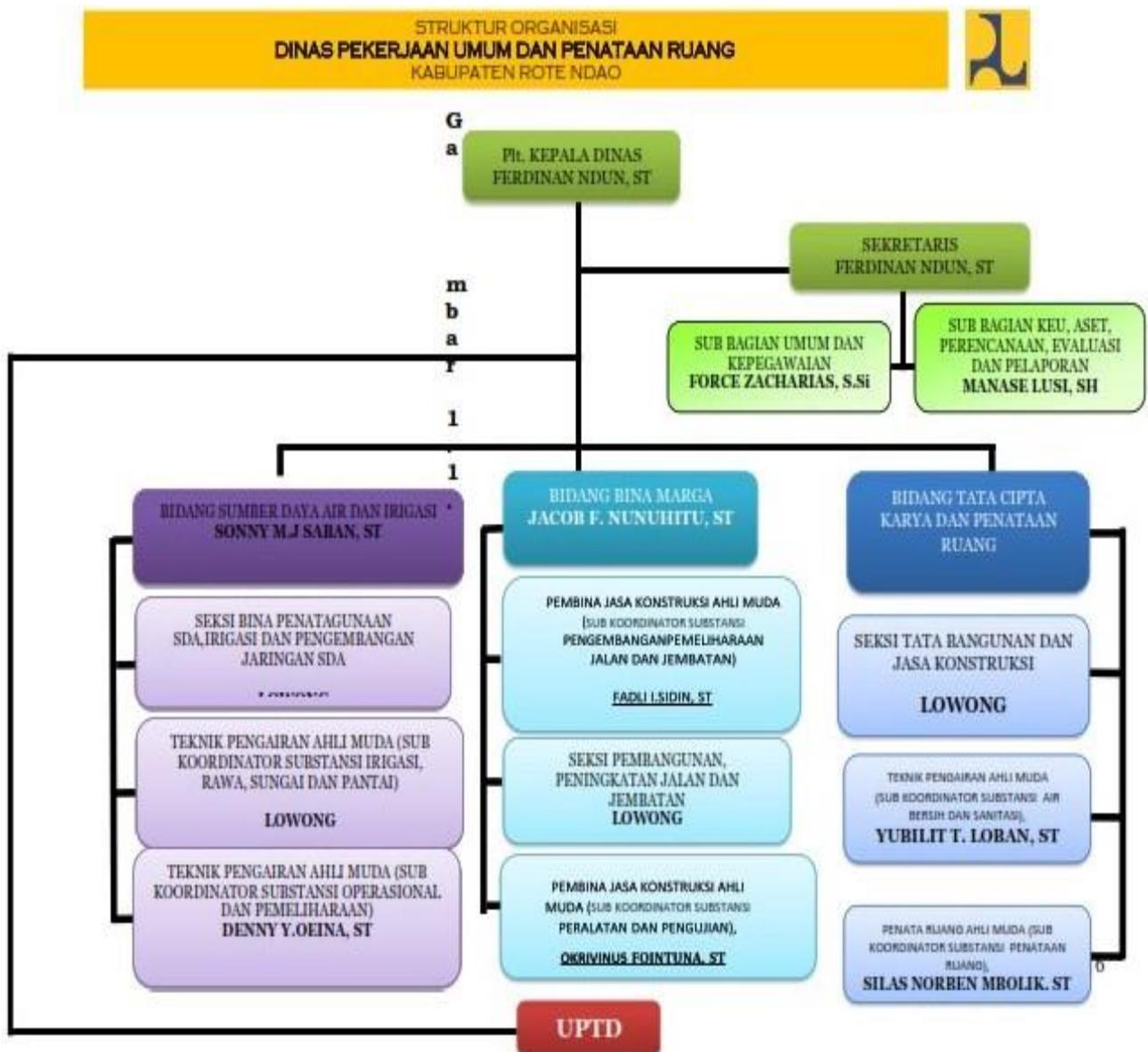
3) Struktur Organisasi

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Struktur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao terdiri dari Kepala Dinas yang didukung oleh Sekretaris, Kepala Bidang, dan Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi.

Susunan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao sebagaimana di maksud dalam Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 39 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 43 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Rote Ndao terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas (Lowong);
- 2) Sekretaris/Sekretariat (terisi);
 - a) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (terisi); dan
 - b) Kepala Sub Bagian Keuangan, Aset Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan (terisi).
- 3) Bidang Bina Marga (terisi) terdiri dari :
 - a) Jabatan Fungsional Tertentu Pembina Jasa konstruksi Ahli Muda (Sub Koordinator Substansi Pengembangan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan (terisi);
 - b) Jabatan Fungsional Tertentu Pembina Jasa konstruksi Ahli Muda (Sub Koordinator Substansi Peralatan dan Pengujian (terisi);
 - c) Seksi Pembangunan Peningkatan Jalan dan Jembatan (lowong).
- 4) Bidang Cipta Karya dan Penataan Ruang (terisi), terdiri dari :

- a) Jabatan Fungsional Tertentu Teknik Pengairan Ahli Muda Sub Koordinator Substansi Air Bersih dan Sanitasi (terisi);
 - b) Jabatan Fungsional Tertentu Penata Ruang Ahli Muda Sub Koordinator Substansi Penataan Ruang (terisi);
 - c) Seksi Tata Bangunan dan Jasa Konstruksi (lowong).
- 5) Bidang Sumber Daya Air dan Irigasi (terisi) terdiri dari :
- a) Seksi Bina Penatagunaan Sumber Daya Air, Irigasi dan Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (lowong);
 - b) Jabatan Fungsional Tertentu Teknik Pengairan Ahli Muda Sub Koordinator Substansi Operasional dan (terisi); dan
 - c) Jabatan Fungsional Tertentu Teknik Pengairan Ahli Muda Sub Koordinator Substansi Irigasi, Rawa, Sungai dan Pantai (terisi).
- 6) Pelaksana Jabatan Fungsional Umum (JFU) berjumlah 35 (Tiga Puluh Lima) orang; dan
- 7) Unit Pelaksana Teknis.



2. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023

1) Tabel Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

NO	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	FORMULA PENGUKURAN
1	Meningkatnya Konektivitas	1.1 Persentase jalan Kabupaten kondisi baik	%	$\frac{\text{Jumlah Panjang Jalan Kabupaten dalam Kondisi Baik}}{\text{Jumlah panjang Jalan Kabupaten}} \times 100$
2	Meningkatnya infrastruktur jalan antar wilayah	2.1 persentase Jalan Kabupaten dalam kondisi mantap	%	$\frac{\text{Jumlah Panjang Jalan Kabupaten Kondisi sedang + baik}}{\text{Jumlah panjang Jalan Kabupaten}} \times 100$
		2.2 Persentase jalan strategis desa terbangun	%	$\frac{\text{Jumlah panjang jalan desa strategis terbangun}}{\text{Jumlah panjang Jalan strategis desa}} \times 100$
3	Meningkatnya kualitas pengelolaan sumber daya air	3.1 Persentase luas daerah yang terlayani oleh jaringan irigasi	%	$\frac{\text{Luas areal yang terlayani irigasi}}{\text{Total Luas yang harus terlayani irigasi}} \times 100$
4	Meningkatnya irigasi kabupaten dalam kondisi baik	4.1 Persentase irigasi Kabupaten dalam kondisi baik	%	$\frac{\text{Panjang Irigasi dalam kondisi baik}}{\text{Total panjang jaringan Irigasi Kabupaten}} \times 100$
5	Meningkatnya kualitas infrastruktur perumahan bersanitasi dan air minum layak	5.1 Persentase rumah tangga bersanitasi dan memiliki air minum layak	Km	$\frac{\text{Jumlah rumah tangga berakses sanitasi + air minum layak}}{\text{Jumlah seluruh rumah tangga}} \times 100$
6	Meningkatnya ketersediaan infrastruktur air limbah dan air minum	6.1 Persentase rumah tangga bersanitasi layak	%	$\frac{\text{Jumlah rumah tangga berakses sanitasi layak}}{\text{Jumlah seluruh rumah tangga}} \times 100$
		6.2 Persentase rumah tangga berakses air minum layak	%	$\frac{\text{Jumlah rumah tangga berakses air minum layak}}{\text{Jumlah seluruh rumah tangga}} \times 100$
7	Meningkatnya pengendalian pemanfaatan ruang	7.1 Ketaatan terhadap RTRW	%	$\frac{\text{Realisasi RTRW}}{\text{Rencana peruntukkan}} \times 100$
8	Meningkatnya kesesuaian pemanfaatan ruang	7.2 Persentase pemanfaatan ruang wilayah perkotaan	%	$\frac{\text{Luas wilayah termanfaat perkotaan RDTR}}{\text{Total Luas wilayah perkotaan RDTR}} \times 100$

2) Tabel Perjanjian Kinerja Tahun 2023

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya konektivitas	Meningkatnya infrastruktur jalan antar wilayah	1.1 Persentase jalan Kabupaten kondisi baik	Persen	65,84
			1.2 Persentase Jalan Kabupaten dalam kondisi mantap	Persen	45,75
			1.3 Persentase jalan strategis desa terbangun	Persen	35,10
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan sumber daya air	Meningkatnya irigasi kabupaten dalam kondisi baik	2.1 Persentase luas daerah yang terlayani oleh jaringan irigasi	Persen	12,20
			2.2 Persentase irigasi Kabupaten dalam kondisi baik	Persen	27,71
3	Meningkatnya kualitas infrastruktur perumahan bersanitasi dan air minum layak	Meningkatnya ketersediaan infrastruktur air limbah dan air minum	3.1 Persentase rumah tangga bersanitasi dan memiliki air minum layak	Persen	76,19
			3.2 Persentase rumah tangga bersanitasi layak	Persen	80,09
			3.3 Persentase rumah tangga berakses air minum layak	Persen	72,82
4	Meningkatnya pengendalian pemanfaatan ruang	Meningkatnya kesesuaian pemanfaatan ruang	4.1 Ketaatan terhadap RTRW	Persen	97,05
			4.2 Persentase pemanfaatan ruang wilayah perkotaan	Persen	81,47

Jumlah Pagu Anggaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao pada tahun 2023 adalah senilai Rp118,446,682,164,00 dengan realisasi sebesar Rp117,618,015,889,00 atau sebesar 99,30%.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya yakni :

- Telah dilakukan perubahan Renstra dan Renja Tahun 2023 untuk penyesuaian Tujuan/Sasaran strategis, Indikator dan Target;
- Telah disusunnya Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Pemerintah Kabupaten Rote Ndao;
- Telah melengkapi Laporan Kinerja dengan data dan informasi pendukung untuk menjelaskan pencapaian ukuran kinerja.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Gambaran Umum Hasil Evaluasi

Berdasarkan evaluasi tim evaluator Inspektorat Kabupaten Rote Ndao, maka nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao Tahun 2023 sebesar 67,20 dengan kategori “B”, hal ini menunjukkan implementasi akuntabilitas kinerja “Baik”, namun masih memerlukan banyak perbaikan dan penyempurnaan. Adapun gambaran umum hasil evaluasi internal sebagai berikut :

KOMPONEN		BOBOT	NILAI
a.	Perencanaan Kinerja	30	22,20
b.	Pengukuran Kinerja	30	19,50
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,50
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	67,20
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

B. Penjelasan Hasil Evaluasi

Penjelasan terkait gambaran umum hasil evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja menunjukkan bahwa seluruh dokumen kinerja telah tersedia dengan baik, namun kualitas dokumen perencanaan kinerja masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan untuk menjamin keberlanjutan arah pembangunan jangka panjang dan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target 5 (lima) tahunan atau jangka menengah serta dalam pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja belum terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

Terdapat tingkat Pencapaian Kinerja yang Sangat Tinggi, namun tidak memberikan sumbangsi signifikan dalam upaya pencapaian tujuan/sasaran strategis untuk perwujudan visi dan misi Kabupaten Rote Ndao. Penetapan target kinerja belum menggambarkan upaya keberlanjutan antara capaian tahun pelaporan dengan capaian tahun sebelumnya dimana Indikator Rasio Jaringan Irigasi tahun sebelumnya telah mencapai 67,40%, namun di tahun pelaporan ditargetkan turun sebesar 65,24% dengan capaian 72,18% dengan kategori sangat

tinggi; sedangkan peningkatan dari tahun sebelumnya hanya sebesar 4,78%.

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- Hasil pengukuran kinerja belum dijadikan dasar pemberian reward dan punishment bagi pegawai.
- Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja belum memanfaatkan aplikasi yang tersedia dan masih dilakukan secara manual.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- Laporan Kinerja belum dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja ke depan dalam rangka pencapaian kinerja yang berkesinambungan dan memberikan hasil yang signifikan dalam pencapaian tujuan.
- Laporan Kinerja belum dijadikan rujukan dalam perumusan program/kegiatan yang memiliki nilai manfaat yang lebih besar dalam pencapaian tujuan.
- Laporan Kinerja belum memuat analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja dan penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja serta perbandingan peningkatan/penurunan pencapaian kinerja tahun sebelumnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat diuraikan sebagai berikut :

- Belum tersedianya Sumber Daya Evaluator yang handal dalam melakukan evaluasi, sehingga kesimpulan yang dihasilkan belum mampu memberikan sumbangsi efektif bagi pencapaian tujuan organisasi.
- Belum adanya upaya pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan monitoring secara berkala dalam rangka memberikan rekomendasi perbaikan aktivitas pencapaian target kinerja yang diharapkan.
- Belum dialokasikannya sumber daya ataupun pengambilan kebijakan yang memberikan reward dan punishment bagi pencapaian target kinerja Perangkat Daerah untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang lebih maksimal dan berhasil guna.

C. Rekomendasi

Berdasarkan penjelasan evaluasi di atas, maka Tim Evaluator merekomendasikan untuk :

1. Melakukan analisis ketersediaan sumber daya, kendala/hambatan serta peluang dari pencapaian target kinerja tahun sebelumnya untuk menentukan target kinerja selanjutnya dengan titik fokus pada upaya keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi;
2. Menyempurnakan dan memastikan kembali formula pengukuran kinerja yang disesuaikan dengan data yang relevan dan kondisi riil yang terjadi untuk menghasilkan pengukuran kinerja yang handal;
3. Mendorong pemanfaatan Laporan Kinerja sebagai dasar pertimbangan penentuan kebijakan strategis, aktivitas organisasi, program/kegiatan serta pengalokasian anggaran, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja kedepan yang lebih baik;
4. Meningkatkan kualitas evaluasi implementasi SAKIP Internal secara berkala dan berkelanjutan serta meningkatkan kompetensi evaluator, sehingga hasil evaluasi dapat dijadikan dasar peningkatan capaian kinerja organisasi;
5. Mendorong pemanfaatan Laporan Kinerja sebagai dasar pertimbangan pemberian reward dan punishment bagi Perangkat Daerah dan Aparatur Sipil Negara untuk mendorong percepatan penerapan SAKIP yang berkualitas di Kabupaten Rote Ndao;
6. Menjamin ketersediaan Sumber Daya Manusia yang handal dalam melakukan evaluasi kinerja internal sehingga mampu memberikan sumbangsi efektif bagi pencapaian tujuan organisasi

BAB III
PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rote Ndao, disampaikan kepada Pj. Bupati Rote Ndao untuk menjadi bahan penyempurnaan kinerja ke depannya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

Inspektur, 



Arkalaus H. Lunggu, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19650808 199303 1 011

LAMPIRAN

OPD : DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ROTE NDAO

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence	LINK
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		22.2			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4			https://drive.google.com/drive/folders/10Kk6z5al6ht5cwJaKuGeeN-BqPHTveB0?usp=drive_link
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Ya		Sudah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja secara lengkap, sudah ada RPJPD, Renstra, Renja, DPPA dan Rencana Aksi namun belum konsisten selama 5 tahun terakhir karena baru dilakukan evaluasi 2 tahun.	Perbup Rote Ndao No 80 Tahun 2023 Tentang Penjabaran Perubahan APBD TA 2023 SK Nomor: 104/KEP/DPUPR/2024 Tanggal 8 Februari 2024 Tentang Tim pelaksana penyusun LKIP Dinas PUPR tahun 2024 Perda Nomor 19 Tahun 2009 ttg RPJPD Renstra Renja PK pimpinan dan Berjenjang, Rencana Aksi DPPA 2023	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Ya				
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Ya				
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Ya				
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Ya				
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Ya				
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	B	6.3			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Ya		Dokumen telah resmi, dibubuhi tandatangan dan cap		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		Ya		dokumen sudah dipublikasikan		
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		Ya		adanya pohon kinerja dimana tujuan organisasi dibagi habis secara berjenjang untuk mencapai tujuan organisasi		
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Ya		Rumusan tujuan/sasaran tiap jenjang jelas memandatkan kinerja yang harus dicapai		
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		Ya		ukuran keberhasilan telah memenuhi kriteria SMART		
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).		Ya		IKU telah menggambarkan kondisi utama yang harus dicapai		
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		Ya		Perencanaan target yang ditetapkan dapat dicapai dan realistis yang didukung dengan anggaran yang memadai		
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		Ya		PK OPD dibagi habis ke Bidang; PK masingx bidang dibagi habis ke seksi di bawahnya, tiap PK seksi dibagi habis ke masingx staf di bawahnya		
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		Ya		Adanya kerjasama antar bidang, yaitu Bidang Bina Marga dengan bidang SDA & Irigasi terkait akses jalan menuju Bendungan		

10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Ya		PK berjenjang
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Ya		SKP
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	B	10.5	
Kriteria:					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		Ya		PK di susun sesuai DPA
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		Ya		adanya evaluasi kontrak kinerja (Kepala Badan/Bidang/Perencana
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		Ya		Target kinerja yang ditetapkan sesuai dengan realisasi fisik dan keuangan
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		Ya		Adanya evaluasi kontrak kinerja (Kepala Badan/Bidang/Perencana) per semester
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		Ya		adanya informasi kinerja tahun sebelumnya terkait kendala yang dihadapi tidak mengulangi kesalahan yang sama
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		Tidak		Anggaran habis dipakai untuk kegiatan.
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Ya		Adanya Perjanjian Kinerja (PK)
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Ya		Adanya SKP
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		19.5	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	B	4.2	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Ya		Perbup 84 tahun 2023 tentang petunjuk teknis penyusunan PK, Pelaporan Kinerja dan tata cara Reviu atas LKIP Pemkab Rote Ndao
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Ya		PK (Kaban/Kabid/staf) dirumuskan dengan pengukuran yang jelas
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		Tidak		SOP LKIP
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	B	6.3	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Ya		Harus ada Rapat evaluasi kinerja dan ada Notulen atau catatan rekomendasi pimpinan jika ada kendala pencapaian target
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		Ya		
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		Ya		
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		Tidak		ada evaluasi per semester
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		Tidak		Harus ada laporan monev masing2 jenjang sesuai dengan rencana aksi

6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Ya		Pengumpulan data kinerja menggunakan aplikasi excel
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Tidak		SKP menggunakan aplikasi excel
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	CC	9	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Tidak		Sesuai surat edaran nomor 900/1116/BKA/2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai, besaran TPP yang diterima setiap pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		Tidak		Tidak menjadi dasar
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		Tidak		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		ya		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		ya		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		ya		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		Tidak		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		Ya		ada laporan pertanggungjawaban (laporan realisasi per triwulan)
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Tidak		
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Tidak		setiap pegawai membuat SKP
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		10.5	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	B	2.1	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Ya		LKIP Dinas PUPR 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Tidak		LKIP belum disusun pertriwulan/berkala sesuai hasil penilaian kinerja/Monev pertriwulan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Ya		Resmi
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Ya		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Ya		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Ya		
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	B	3.15	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Ya		Sistematika dan substansi benar sesuai Lamp 2 Permenpan 53/2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		Ya		Target dan Realisasi seluruh sasaran/indikator sudah tersaji di PK

3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		Ya		sudah dikaitkan dengan target Renstra (target tahun berjalan Rentra)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Ya		sudah dikaitkan dengan target Rentra (target tahun berjalan dan target akhir Rentra)
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Ya		Memuat analisis target dan realisasi tahun sebelumnya sebagai pembandingan dan kesinambungan dari tahun sebelumnya
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		Tidak		Belum memuat analisis target dan realisasi tingkat nasional (benchmark) sebagai pembandingan
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		Ya		
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Ya		rumus menghitung efisiensi (realisasi anggaran/target anggaran x 100)
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Tidak		Belum ada laporan kinerja triwulan (sesuai Renaksi dan jadwal Monev) menghasilkan Rekomendasi perbaikan kinerja (jika ada target yang belum maksimal)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	B	5.25	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		Ya		Pimpinan menetapkan rencana aksi
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		Ya		Semua pegawai menyumbang data kinerja sesuai peran/tusi/mandat/PK
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Ya		Informasi data kinerja untuk penyesuaian aktivitas
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Ya		Informasi data kinerja untuk penyesuaian anggaran
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Ya		Informasi data kinerja untuk penyesuaian evaluasi pencapaian kinerja
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Ya		Informasi data kinerja untuk penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Ya		Informasi data kinerja untuk penyesuaian budaya kinerja
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		15	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	CC	3	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		YA		Belum ada buku pedoman teknis pelaksanaan evaluasi internal yang dilakukan per triwulan dan akhir tahun
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Ya		sudah ada evaluasi kinerja per semesteran
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Ya		Sudah dilakukan evaluasi tetapi belum lengkap, hanya sebatas Pimpinan OPD dan Bidang.
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	CC	4.5	

1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		Tidak		Belum menerapkan evaluasi yang berpedoman pada 5 M (Man, Materials, Method, Mechine dan Money)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Tidak		Belum ikut diklat/sosialisasi terkait evaluasi kinerja internal	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		Ya		Hasil evaluasi internal belum menggambarkan faktor apa yg menjadi pendukung dan penghambat serta rekomendasi yang harus di tindak lanjuti	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Ya		belum dievaluasi menyeluruh	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Tidak		belum ada aplikasi evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berbeasis web yg mudah diakses oleh pihak yang berkepentingan	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	CC	7.5		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		Tidak		Belum ada LAPORAN HASIL TINDAK LANJUT DARI UNIT/OPD dimana memuat Target / Hasil / Rekomendasi	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		Tidak		Belum ada LAPORAN HASIL TINDAK LANJUT	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		Ya			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		Tidak		Laporan LKIP menyajikan data yang sudah efisien namun masih kurang efektif dalam capain indikator kinerja (Tabel 3.22)	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Ya			
TOTAL SKOR OPD					67.20	