



LHE

TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2024

**DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERHUBUNGAN
KABUPATEN BOALEMO**





PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO

INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jalan Balombo Kompleks Stadion Pemuda Desa Piloliyanga Kec. Tilamuta

Tilamuta, 5 Juni 2025

Nomor : 700/LHE-SAKIP/INSP/ 21 /VI/2025

Lampiran : 1 (Satu) Exmp

Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi SAKIP**

Kepada Yth.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan
Perhubungan Kabupaten Boalemo

Di -

Tilamuta

Dalam rangka pelaksanaan 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 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. DASAR HUKUM EVALUASI

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang

- Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

2. LATAR BELAKANG

Sebagai suatu sistem manajemen, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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) dan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo.

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 Boalemo melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo.

Evaluasi internal untuk pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo melaksanakan AKIP dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Evaluasi ini diharapkan juga dapat mendorong Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanatkan dalam RPJMN/RPJMD.

3. TUJUAN EVALUASI

- a. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat atas implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap Implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek, termasuk juga penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas Implementasi AKIP mencakup:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan atau kegagalan kinerja serta upaya perbaikan atau penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi atau kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

5. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik sebagai berikut:

- a. *Checklist* pengumpulan data dan informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan

serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan di isi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri. *Checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data dan atau informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Studi dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah atau unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik atau digital.

c. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana (*desk*)

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat, dianalisa dan disimpulkan.

d. Pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE)

Pelaksanaan penilaian dengan metodologi ini menggunakan LKE (Lembar Kerja Evaluasi) dengan komponen sebagai berikut:

1	Perencanaan Kinerja			30.00%
	a	Pemenuhan Perencanaan kinerja	6.00%	
	b	Kualitas Perencanaan kinerja	9.00%	
	c	Pemanfaatan Perencanaan kinerja	15.00%	
2	Pengukuran Kinerja			30.00%
	a	Pemenuhan Pengukuran	6.00%	
	b	Kualitas Pengukuran	9.00%	
	c	Implementasi Pengukuran	15.00%	
3	Pelaporan Kinerja			15.00%
	a	Pemenuhan Pelaporan	3.00%	
	b	Penyajian Informasi Kinerja	4.50%	
	c	Pemanfaatan Informasi Kinerja	7.50%	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal			25.00%

	a	Pemenuhan Evaluasi	5.00%	
	b	Kualitas Evaluasi	7.55%	
	c	Pemanfaatan Evaluasi	12.5%	
				100.00%

Hasil evaluasi Sistem AKIP dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Dengan parameter sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai	Interoratasi
1	AA	>90-100	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	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa intansi pemerintah atau 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 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 2/koordinator.

4	B	>60-70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama, terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
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 perbaikan mendasar di level pusat banyak
7	D	>0-30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat

6. GAMBARAN UMUM DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERHUBUNGAN

a. *Sejarah singkat Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo.*

Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo mempunyai Visi dan Misi adapun Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo Tahun 2023-2026 adalah terwujudnya Lingkungan Hidup yang handal dan proaktif menuju pembangunan yang berkelanjutan yang ramah dan lingkungan serta misi adalah merupakan pemandu dalam mencapai Visi dengan menawarkan keunggulan seperti peningkatan efisiensi, hasil yang lebih baik,

inovasi dan fleksibilitas serta meningkatkan semangat bagi pimpinan dan seluruh stafunit kerja. Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan dituangkan dalam pernyataan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan upaya perlindungan dan pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya alam dengan mempertahankan kelestarian sumber daya alam bagi generasi generasi masa kini dan generasi masa depan.;
- b. Meningkatkan upaya pengendalian dan pemulihan pencemaran dan Sumber daya alam lingkungan;
- c. Meningkatkan kesadaran, kepedulian dan pemahaman masyarakat akan pentingnya pelestarian lingkungan;
- d. Mewujudkan upaya pemulihan kualitas lingkungan secara proaktif

1.2. Tugas Pokok dan Fungsi SKPD

1.2.1. Struktur Organisasi

Dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Boalemo Nomor 47 Tahun 2016 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan, maka struktur organisasi dan tata kerja pada SOPD Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dinas dan membawahi :
 1. Sub. Bagian Perencanaan;
 2. Sub Bagian Keuangan;
 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Penataan penataan dan Peningkatan Kapasitas Bangunan

- d. Bidang Pengelolaan Sampah Limbah B3, Pengendalian dan Pencemaran
- e. Bidang Perhubungan, yang membawahi :
 - 1. Seksi Lalu lintas dan Angkutan;
 - 2. Seksi Prasarana dan Keselamatan

1.2.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 36 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Bolaemo Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Boalemo di Bidang Lingkungan Hidup dan Perhubungan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta potensi dan karakteristik yang dimiliki. Selain tugas Pokok Dinas menyelenggarakan fungsi diantaranya:

- a. Melaksanakan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
- b. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data penyusunan dan pengelolaan keuangan , penyusunan rencana dan program dibidang Lingkungan Hidup;
- c. Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan tugas di bidang Lingkungan Hidup;
- d. Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengumpulan dan pengelolaan informasi Lingkungan;
- e. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.2.3. Sumber Daya Manusia

Keadaan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo tahun 2024 terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil berjumlah 48 (empat puluh delapan) Orang, terdiri dari 31 (Tiga Puluh Satu) orang laki-laki dan 17 (Tujuh Belas) orang perempuan;
2. Non PNS/Tenaga Kontrak 115 (seratus lima belas) Orang, terdiri dari 54 (lima puluh empat) orang laki-laki dan 61 (enam puluh satu) orang perempuan; dan

Komposisi personil diatas tersebar di Dinas Lingkungan hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo, sehingga koordinasi dan sinergitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dilakukan secara rutin dan berkesinambungan dan sistem kerja yang dibangun secara sistematis terutama kerja sama yang baik agar berjalan sesuai dengan harapan.

7. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERHUBUNGAN

Berdasarkan Peraturan Bupati Boalemo Nomor 36 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang perhubungan untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan bidang lingkungan hidup dan perhubungan;
- b. pelaksanaan kebijakan bidang lingkungan hidup dan perhubungan;
- c. pelaksanaan administrasi dinas lingkungan hidup dan perhubungan;
- d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang lingkungan hidup dan perhubungan;
- e. pelaksanaan fungsi lainnya sesuai dengan bidang tugasnya

Hasil evaluasi yang menunjukkan implementasi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan sebagai berikut:

- a. Rencana Strategis (Renstra)

Rencana strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang

ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, tantangan dan hambatan yang timbul. Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo Tahun 2023-2026 merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kebijakan dan program pemerintah Kabupaten Boalemo, serta merupakan landasan dan pedoman bagi seluruh aparat dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selama kurun waktu 5 (lima) Tahun.

Renstra Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo yang telah disusun tentu saja mendukung pencapaian visi dan misi dari Bupati Boalemo. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo merupakan sarana untuk mencapai kinerja yang optimal dalam mendukung perwujudan Misi Bupati.

b. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja telah dibuat berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan dengan mencantumkan indikator kinerja dan target kinerja telah disepakati oleh Kepala Daerah dan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilaksanakan dengan mengacu pada perjanjian kinerja yang telah disepakati dengan lingkungan pengukuran kinerja meliputi :

- 1) Membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar atau dokumen Perjanjian Kinerja;
- 2) Membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo.

d. Pengelolaan Data Kinerja

Pengelolaan data kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo dilakukan dengan cara mencatat, mengolah, dan melaporkan data kinerja, mencakup :

- 1) Penetapan data dasar (*baseline* data);
- 2) Penyediaan instrumen perolehan data berupa pencatatan dan registrasi;
- 3) Penatausahaan dan penyimpanan data; dan
- 4) Pengkompilasian dan perangkuman.

e. Pelaporan Kinerja

Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo telah menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja Tahun 2024 yang menguraikan prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan dan disajikan dalam bentuk Laporan Kinerja Tahunan serta disampaikan kepada Bupati Kabupaten Boalemo secara tepat waktu.

8. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

- a. Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo tahun 2023 memperoleh sebesar **79,96** dengan kategori **BB "sangat Baik"** dengan pernyataan : "Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah atau unit kerja sudah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator".

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi hasil penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Evaluasi terhadap perencanaan kinerja memperoleh nilai 25,80 atau sebesar 86 % dari nilai maksimal 30,00.;
- 2) Evaluasi terhadap pengukuran kinerja memperoleh nilai 25,20 atau sebesar 84% dari nilai maksimal 30%;
- 3) Evaluasi terhadap pelaporan kinerja memperoleh nilai 12,60 atau sebesar 84% dari nilai maksimal 15%;
- 4) Evaluasi terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai 19,50 atau sebesar 78% dari nilai maksimal 25%;

b. Berdasarkan Surat Inspektorat Nomor: 700/LHE-SAKIP/INSP/04/V/2024 Tanggal 29 Mei 2024 Tentang Laporan Hasil Evaluasi SAKIP dengan rekomendasi sebagai berikut :

- 1) Menyusun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
- 2). Memperbaiki atau menyempurnakan dokumen perencanaan kinerja yang belum 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) yaitu setiap pegawai menyusun dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
- 3). Memanfaatkan perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan menyusun rencana aksi kinerja dan melakukan pemantauan capaian kinerja secara berkala
- 4). Menyusun Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan tentang Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Kinerja dan Penyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan data kinerja;
- 5). Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan, melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
- 6). Mempublikasikan dokumen laporan yang menggambarkan kinerja melalui website, media elektronik, media cetak atau papan pengumuman.
- 7). Menyusun laporan kinerja yang memenuhi standar yang menggambarkan atau menginformasikan :
 - a) Analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
 - b) Analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - c) Analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional atau internasional (Benchmark Kinerja).
- 8). Menyusun laporan kinerja yang memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan

melakukan penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan memberikan pengaruh terhadap perubahan budaya kinerja organisasi.

- 9). Menyusun Surat Keputusan (SK) Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
 - 10) Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
- c. Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan sudah menyampaikan bukti tindak lanjut atas rekomendasi tersebut diatas sesuai surat Nomor : 800/25/DLHP/XII/2024 Tanggal Desember 2024 Perihal Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2024 atas Implementasi SAKIP Tahun 2023.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100. Berdasarkan evaluasi internal Inspektorat Daerah Kabupaten Boalemo Nilai Akuntabilitas Dinas Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo sebesar sebesar **77,91** dengan kategori **BB "Sangat Baik"** dengan pernyataan : "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/koordinator"..

1. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA (BOBOT NILAI 30%)

Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

- a. Ketersediaan dokumen perencanaan kinerja;
- b. Kualitas dokumen perencanaan kinerja;
- c. Pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja.

Komponen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai sebesar "**21**" dari target sebesar **30** atau **70%**. Perolehan nilai ini belum maksimal karena ditemukan kelemahan dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja antara lain yaitu peningkatan Kualitas data belum melibatkan stakeholder dan peningkatan kapasitas SDM.

2. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA (BOBOT NILAI 30%)

Evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

- a. Pemenuhan Pengukuran Kinerja;
- b. Kualitas Pengukuran Kinerja;
- c. Implementasi Pengukuran Kinerja.

Komponen Pengukuran Kinerja memperoleh nilai sebesar "**19.20**" dari target

sebesar **30** atau **64%**. Perolehan nilai ini belum maksimal karena ditemukan kelemahan dalam mengimplementasikan pengukuran kinerja antara lain pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

3. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA (BOBOT NILAI 15%)

Evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

- a. Pemenuhan pelaporan kinerja;
- b. Kualitas penyajian informasi kinerja;
- c. Pemanfaatan informasi kinerja.

Komponen Pelaporan Kinerja memperoleh nilai sebesar **"11,70"** dari target sebesar **15** atau **77%**. Perolehan nilai ini belum maksimal karena ditemukan kelemahan dalam mengimplementasikan pelaporan kinerja antara lain :

1. Dokumen LKIP belum sepenuhnya menginfokan analisis dan evaluasi kinerja dengan target jangka menengah
2. Dokumen Laporan Kinerja belum menyajikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

4. EVALUASI ATAS EVALUASI KINERJA INTERNAL (BOBOT NILAI 25%)

Evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

- a. Pemenuhan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- b. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- c. Implementasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai sebesar **"19,25,"** dari target sebesar **25** atau **77%**. Perolehan nilai ini belum maksimal karena ditemukan kelemahan dalam mengimplementasikan evaluasi kinerja internal antara lain :

1. Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi).

Terhadap catatan kekurangan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada **Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo** agar :

- 1) Meningkatkan kualitas data, libatkan stakeholder, dan peningkatan kapasitas SDM. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja instansi dapat terus meningkat dan lebih akuntabel.
- 2) Mengaktifkan kembali web opd agar semua lakip renstra renja di upload pada web masing-masing bukan pada web pemda
- 3) perlu penyempurnaan pada aspek akuntabilitas outcome, transparansi partisipatif, dan integrasi dengan sistem elektronik
- 4) Penyempurnaan casecading penambahan data awal , standarisasi formula serta tempelate indikator permenpan
- 5) Lebih memperhatikan indikator, serta optimal anggaran serta yang ada pada baseline (data awal Pembanding)
- 6). Lebih memperhatikan Harga satuan yang sudah ditetapkan
- 7) dalam hal monitoring evaluasi lebih diperhatikan rencana aksinya
- 8) Dokumen Lakip lebih diperhatikan indikator kinerja yang belum mencapai target, sehingga peningkatan kinerja di tahun-tahun berikutnya tercapai

Demikian disampaikan hasil Evaluasi atas Sistim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo yang diharapkan dapat lebih menyempurnakan penyusunan SAKIP ditahun mendatang. Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami mengucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR
KABUPATEN BOALEMO**



SUKARDI DJAKARTA, SKM, MKes
Pembina Pembina Utama Muda/ IV C
Nip. 19650605 199102 1004

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN PERHUBUNGAN
TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30.00		21.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00		19.20
3	Pelaporan Kinerja	15.00		11.70
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00		19.25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			0.01	71.16
			D	BB

No	Catatan
1	Perlu adanya peningkatan kualitas data, libatkan stakeholder, dan peningkatan kapasitas SDM. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja instansi dapat terus meningkat dan lebih akuntabel.
2	Dokumen Renja dan Renstra Belum di Upload pada Web Dinas Tapi Masih di Upload pada Web Pemda di harapkan mengaktifkan kemabali web opd
3	Dokumen Perencanaan Kinerja perlu penyempurnaan pada aspek Spesifikasi Indikator (baseline, metode)
4	casecading masih perlu perbaikan dalam Hal Penambahan data awal, Standarisasi Formula pada setiap indikator template standar permenpan untuk
5	Rencana Aksi perlu di adakan perbaikan indikator, Optimal Anggaran, serta Baseline (data awal sebagai Pembanding capaian)
6	perlu perbaikan dalam hal perkuat Indikator Outcome, Riview Harga satuan (bandingkan dan transparansi Dokumen (TOR)
7	Rencana Aksi memerlukan perbaikan dalam hal mekanisme monitoring dan evaluasi
8	Dokumen Lakip masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target, sehingga diperlukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja di tahun-tahun berikutnya.
9	
No	Rekomendasi
1	Meningkatkan kualitas data, libatkan stakeholder, dan peningkatan kapasitas SDM. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja instansi dapat terus meningkat dan lebih akuntabel.

2	Mengaktifkan kembali web opd agar semua lakip renstra renja di upload pada web masing-masing bukan pada web pemda
3	perlu penyempurnaan pada aspek akuntabilitas outcome, transparansi partisipatif, dan integrasi dengan sistem elektronik
4	Penyempurnaan casecading penambahan data awal , standarisasi formula serta tempelate indikator permenpan
5	Lebih memperhatikan indikator, serta optimal anggaran serta yang ada pada baseline (data awal Pembanding)
6	Lebih memperhatikan Harga satuan yang sudah ditetapkan
7	dalam hal monitoring evaluasi lebih diperhatikan rencana aksinya
8	Dokumen Lakip lebih diperhatikan indikator kinerja yang belum mencapai target, sehingga peningkatan kinerja di tahun-tahun berikutnya tercapai

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Pemerintah		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		21		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	B	4.2		
Kriteria:					Pemenuhan kriteria sebanyak 6 dari 7 atau 85,71%	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Secara umum, dokumen Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo telah memenuhi prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kinerja yang terukur sesuai dengan pedoman Permenpan RB. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal peningkatan kualitas data, pelibatan stakeholder, dan peningkatan kapasitas SDM. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja instansi dapat terus meningkat dan lebih akuntabel.	Terdapat Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				1. Terdapat Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Terdapat Dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Tentang Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026, Untuk RENSTRA tidak ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Dokumen RENJA Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo Tahun 2024 telah memenuhi kriteria evaluasi sesuai dengan pedoman	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Terdapat KAK Perkegiatan	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Terdapat Dokumen RKA dan DPA OPD	Terdapat dokumen perencanaan
7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Terdapat PK Eselon II, III dan IV	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	B	6.3		

Kriteria:				Pemenuhan kriteria sebanyak 8 dari 9 atau 88,88%	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			Dokumen Perencanaan Kinerja Ada	Dokumen Perencanaan Kinerja Sudah di tanda tangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			Dokumen Renja dan Renstra sudah di publikasikan Pada Web Pemda bukan web OPD	di Web OPD
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			Sudah Menggambarkan namun perlu penyempurnaan pada aspek Spesifikasi Indikator (baseline, metode)	Casecading
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			Sudah Menggambarkan namun perlu penyempurnaan pada aspek Konsistensi data dan target serta penjelasan logis keterkaitan program outcome	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			Indikator kinerja 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).			Keputusan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo Nomor 01 Tahun 2024 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2023-2026 Dinas Lingkungan Hidup dan Perhubungan Kabupaten Boalemo	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja sudah sesuai	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			casecading masih perlu perbaikan dalam Hal Penambahan data awal, Standarisasi Formula pada setiap indikator template standar permenpan untuk	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			Pada crosscutting program/kegiatan sudah mencantumkan keterkaitan antara indikator program dengan indikator sasaran sehingga telah nampak hubungan keterkaitan program kegiatan mana yang mengukur indikator sasaran.	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	B	10.5	
Kriteria:				Pemenuhan Kriteria sebanyak 9 dari 9 atau 100%	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			Rencana Aksi perlu di adakan perbaikan indikator, Optimal Anggaran, serta Baseline (data awal sebagai Pembanding capaian)	

	2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			Secara Umum Dokumen sudah memenuhi namun masih perlu perbaikan dalam hal perkuat Indikator Outcome, Riview Harga satuan (bandingkan dan transparansi Dokumen (TOR)	
	3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			Rencana Aksi memerlukan perbaikan dalam hal mekanisme monitoring dan evaluasi	
	4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			Program/kegiatan sudah menyesuaikan dengan Permendagri 90 Tahun 2019 dan Kepmen 050 Tahun 2020	
	5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			Dokumen perencanaan kinerja dalam kondisi dan hasil yang baik	
	6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah			Ada	
	7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			Ada	
	8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			Ada	
	9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi			Ada	
	2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		19.2	
	2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	E	0	
	1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, namun belum ditetapkan dengan Peraturan Bupati	
	2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator			SDA	
	3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			SOP Pengumpulan data Kinerja belum di laksanakan	
	2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	BB	7.2	
	1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			Dokumentasi rapat evaluasi internal/rapim, notulensi rapat.	Dokumentasi rapat evaluasi internal/rapim, notulensi rapat.
	2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			Ada	hasil evaluasi renja/hasil laporan monev
	3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			ada	sda
	4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			ada	sda

5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	laporan Monev
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	BB	12	Pemenuhan kriteria sebanyak 10 dari 10 atau 100%	
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Ya, Ada	SK Kepala Dinas
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Ada	
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				ada	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				ada	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai				Sudah sesuai (cek GF)	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai				Sudah sesuai (cek GF)	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai				Sudah sesuai (cek GF)	
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Sudah sesuai (cek GF)	

9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Sudah sesuai (cek GF)	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Sudah sesuai (cek GF)	
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		11.7		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	B	2.1	Pemenuhan kriteria sebanyak 5 dari 5 atau 100%	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Dokumen Lakip masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target, sehingga diperlukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja di tahun-tahun berikutnya.	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Telah disusun secara berkala	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				Dokumen Sudah direview	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Dokumen Lakip Sudah dipublikasikan pada web Pemda	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Dokumen lakip disampaikan tepat waktu	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi	4.50	BB	3.6	Pemenuhan kriteria sebanyak 9 dari 11 atau 81,81%	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				LKIP telah ditandatangani oleh Kepala Dinas	
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				LKIP telah disusun sesuai dengan standar sesuai Permen 53 tahun 2014	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian				Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.				Dokumen LKIP telah mengungkap analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Dokumen LKIP belum menginfokan analisis dan evaluasi kinerja dengan target jangka menengah	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Dokumen LKIP telah menginfokan analisis dan evaluasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Dokumen Laporan Kinerja belum menyajikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.				Dokumen LKIP telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta	

9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Dokumen LKIP telah menginfokan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Dokumen LKIP telah menginfokan upaya perbaikan ke depannya	
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	BB	6	Pemenuhan kriteria sebanyak 7 dari 7 atau 100%	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				laporan realisasi pencapaian kinerja setiap bulan menjadi bahan evaluasi pimpinan untuk rencana pelaksanaan program/kegiatan pada periode bulan berikutnya.	hasil interviu dengan perangkat daerah
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				emonev ada di masing-masing Kabid, masing2 bidang yg input.	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				informasi evaluasi renja digunakan sebagai dokumen pembuktian evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja di LKIP	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Informasi yang tertuang dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian kinerja berikutnya	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	

4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		19.25		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	BB	4	Pemenuhan kriteria sebanyak 3 dari 3 atau 100%	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Telah ada Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	-
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	e-monev
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Laporan Monev sudah dibuat, dalam penyusunan tetap dibahas bersama secara internal dengan pejabat administrator/pengawas	Laporan Monep OPD
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25	Pemenuhan kriteria sebanyak 4 dari 5 atau 80%	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan sesuai format evaluasi Renja yang ditentukan oleh Bappeda.	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Ya	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				Ya, Evaluasi dilakukan dengan analisa Dokumen dan Melakukan Interview dengan petugas/pejabat	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada seluruh OPD	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan secara manual dengan menggunakan LKE (Belum menggunakan Aplikasi)	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	BB	10	Pemenuhan kriteria sebanyak 5 dari 5 atau 100%	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Sudah ditindak lanjuti	Bukti Tindak Lanjut
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Penjelasan Sebelum dan Sesudah Tahun 2023-2024
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	

4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	sudah mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	sudah ada perbaikan dan peningkatan kinerja	