



2025

SEKOLAH

TINDAK LANJUT

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

Dinas Pekerjaan Umum dan
Perumahan Rakyat
Kabupaten Lampung Barat



Jl. Teratai No.5 Way Mengaku, Liwa



dinas.pupr.lambare@gmail.com



pupr_lampungbarat



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
INSPEKTORAT

Jalan Tulip No. 03 Way Mengaku - Liwa, Kode Pos 34811
Telp. (0728) 21159, Faks. (0728) 21567
Laman: lampungbaratkab.go.id Pos-el:inspektorat@gmail.com

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
Nomor : 700/LHE- 2\ /II/2025**

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569;
4. Keputusan Inspektur Kabupaten Lampung Barat Nomor 700/08/KPTS/II/2024 tanggal 03 Januari 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat;
5. Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025;
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor: 709/SPRINT-34/II/2025 tanggal 10 Maret 2025, melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024 terhadap Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan

peningkatan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

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; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara mandiri (mengisi lembar LKE). Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

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 secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Observasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada OPD.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 24 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Tugas dan Fungsi Dinas PUPR Kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

1. Tugas

Tugas Dinas PUPR adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas PUPR mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- 2) Penyelenggara urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- 4) Pelayanan administratif; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Tindak Lanjut rekomendasi Inspektorat Daerah atas rekomendasi Evaluasi AKIP Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun sebelumnya (2024):

NO	REKOMENDASI	TINDAKLANJUT
1	Laporan Kinerja (LkjIP) menginformasikan perbandingan realisasi kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) seperti dengan Kementerian PUPR, Dinas PUPR Provinsi, atau Dinas PUPR Kabupaten lain	sudah ditindaklanjuti

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2024 memperoleh nilai total sebesar **80.85** kategori " A ". Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

NO	KOMPONEN /SUB KOMPONEN	BOBOT KOMPONEN	BOBOT SUB KOMPONEN			TOTAL
			KEBERADAAN 1 (20%)	KUALITAS 2 (30%)	PEMANFAATAN 3 (50%)	
1	PERENCANAAN KINERJA	30	5.40	6.30	12.00	23.70
2	PENGUKURAN KINERJA	30	5.40	7.20	10.50	23.10
3	PELAPORAN KINERJA	15	2.70	3.60	6.00	12.30
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25	4.50	6.00	11.25	21.75
NILAI HASIL EVALUASI AKIP		100	18.00	23.10	39.75	80.85
						A

a. Hasil Evaluasi

1) Perencanaan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Perencanaan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat, telah terdapat; pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, dan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, serta setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dari segi kualitas Perencanaan Kinerja, Perencanaan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat telah memenuhi standar yang baik yakni; Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan yakni telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Unit Kerja dan pemberian stempel, telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis, setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan. serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading), serta setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, namun Pohon Kinerja pada Dinas PUPR belum cukup mengeksplorasi intermediate outcome. Contohnya outcome terkait "Rumah Layak Huni" yang hanya dipengaruhi oleh satu faktor yaitu "terlaksananya perbaikan rumah layak huni". Hal serupa terdapat pada "Infrastruktur Jalan". Hal ini dapat menyebabkan pohon kinerja tidak berfungsi dalam analisis pemecahan masalah dalam mendorong pencapaian outcome dan masih cenderung sebatas penguangan atas kegiatan eksisting.

Terkait pemanfaatan, Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hal tersebut digambarkan dengan Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, capaian kinerja selalu

dipantau secara berkala, terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, serta Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Pengukuran Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Pengukuran Kinerja, telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan karena Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat telah membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, hal tersebut ditandai dengan; pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja data kinerja yang dikumpulkan telah digunakan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dan setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Terkait pemanfaatan, secara umum Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien hal tersebut terlihat dari; Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional, telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, dan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. Telah dilakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, namun belum diperoleh dokumen yang menunjukkan bahwa setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, contohnya SKP pegawai per triwulan belum dibuat.

3) Pelaporan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan Dokumen Pelaporan kinerja, telah disusun secara berkala, diformalkan, dokumen Laporan Kinerja telah direviu dan dipublikasikan.

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Dokumen

Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, Dokumen Laporan Kinerja juga telah memuat informasi tentang; perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). LkjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

Terkait pemanfaatan, pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan pemenuhan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan telah dilaksanakan secara berjenjang, dengan pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal .

Dari segi kualitas, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dan pendalaman yang memadai yang memadai pada seluruh unit kerja. Terdapat hal yang masih harus dibenahi yaitu; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar dan sudah ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Terkait pemanfaatan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

b. Rekomendasi Tindak Lanjut

Berdasarkan uraian diatas, guna meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Menyempurnakan Pohon Kinerja yang memenuhi hubungan kausalitas dan prinsip logis, serta menggambarkan pemecahan masalah untuk kondisi yang ingin diwujudkan dengan mengidentifikasi CSF dan lebih mengeksplorasi intermediate outcome yang logis untuk mencapai ultimate outcome.
2. Setiap Pegawai agar membuat Laporan Pengukuran Kinerja atau SKP Triwulan.
3. Memberikan reward terhadap pegawai yang sangat baik kinerjanya dan punishment terhadap pegawai yang sangat buruk kinerjanya serta memaksimalkan penerapan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 11 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai dasar pemberian TPP

3. PENUTUP

a. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 adalah : **80.85** termasuk dalam kategori “ **A** “ dengan Predikat **Memuaskan**, mengalami penurunan nilai SAKIP dari sebelumnya tahun 2024, yaitu : **81.55**.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Pimpinan bertanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP pada instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Liwa, 26 Mei 2025

**Plt. INSPEKTUR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,**



**MAT SUKRI, S.Sos., M.P.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19670518 199211 1 001**

Tembusan disampaikan kepada Yth:
Bupati Lampung Barat (sebagai laporan)


**CATATAN HASIL EVALUASI AKIP DINAS PUPR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30.00	24.60	23.70
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24.60	23.10
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11.85	12.30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20.50	21.75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			81.55	80.85
			A	A

No	Catatan
1	Pohon Kinerja pada Dinas PUPR belum cukup mengeksplorasi <i>intermediate outcome</i> . Contohnya outcome terkait "Rumah Layak Huni" yang hanya dipengaruhi oleh satu faktor yaitu "terlaksananya perbaikan rumah layak huni". Hal serupa terdapat pada "Infrastruktur Jalan". Hal ini dapat menyebabkan pohon kinerja tidak berfungsi dalam analisis pemecahan masalah dalam mendorong pencapaian outcome dan masih cenderung sebatas penguangan atas kegiatan eksisting.
2	Setiap Pegawai belum membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan
3	Pemanfaatan hasil pengukuran kinerja belum dimaksimalkan menjadi dasar dalam penerapan reward and punishment

No	Rekomendasi
1	Menyempurnakan Pohon Kinerja yang memenuhi hubungan kausalitas dan prinsip logis, serta menggambarkan pemecahan masalah untuk kondisi yang ingin diwujudkan dengan mengidentifikasi CSF dan lebih mengeksplorasi <i>intermediate outcome</i> yang logis untuk mencapai <i>ultimate outcome</i> .
2	Setiap Pegawai agar membuat Laporan Pengukuran Kinerja atau SKP Triwulan
3	Memberikan reward terhadap pagawai yang yang sangat baik kinerjanya dan punishment terhadap pagawai yang yang sangat buruk kinerjanya,

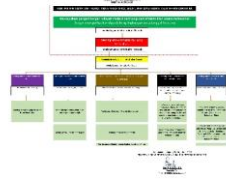

Evaluatan AKIP
KERALA DINAS PUPR




MIA MIRANDA, S.T
PEMBINA TK.I
NIP. 19720905 200212 2 004


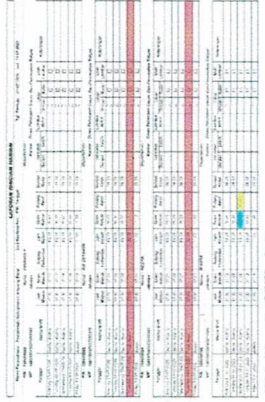
Liwa, 26 Mei 2025
PLT. INSPEKTUR
Kabupaten Lampung Barat


MAT SUKRI, S.Sos., M.P
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP.19670518 199211 1 001

**MATRIK TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI AKIP TAHUN 2025
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

No.	Rekomendasi LHE 2025	AKSI TINDAK LANJUT	STATUS/PROGRES	BUKTI DUKUNG
1	Menyempurnakan Pohon Kinerja yang memenuhi Hubungan Kausalitas dan Prinsip Logis, serta menggambarkan Pemecahan Masalah Untuk Kondisi yang ingin diwujudkan dengan mengidentifikasi CSF dan Lebih Mengeksplorasi Intermediate Outcome yang Logis untuk mencapai Ultimate Outcome	Telah dilakukan proses penyempurnaan dokumen pohon kinerja dengan menyesuaikan prinsip kausalitas dan logika hasil (logical framework). Identifikasi <i>Critical Success Factor</i> serta <i>Intermediate Outcome</i> telah dimasukkan dalam dokumen perencanaan kinerja. Selain itu, diselenggarakan kegiatan pendampingan teknis bersama Bappeda sebagai upaya penguatan pemahaman penyusunan pohon kinerja.	Dalam proses revisi dan Penyempurnaan Pohon Kinejra. Target penyelesaian dokumen akhir pada akhir Triwulan II Tahun 2025.	<p>1. Dokumen pohon kinerja dan Cascading CSF</p>  <p>2. Dokumentasi kegiatan Koordinas Dengan Bappeda tentang Pohon Kinerja Renstra Pembahasan RPJMD</p> 

No.	Rekomendasi LHE 2025	AKSI TINDAK LANJUT	STATUS/PROGRES	BUKTI DUKUNG
2	Setiap Pegawai Agar Membuat Laporan Pengukuran Kinerja Atau SKP Triwulan	Setiap Pegawai sudah dimintai kewajiban penyusunan dan pelaporan SKP triwulan bagi seluruh pegawai. mekanisme pelaporan telah disosialisasikan kepada seluruh bidang. Proses pengumpulan dan evaluasi dilakukan oleh tim sekretariat kepegawaian.	Implementasi telah berjalan sejak Januari 2025. Capaian pelaporan SKP Triwulan I mencapai 100% dari jumlah pegawai yang wajib lapor.	<p>1. Rekapitulasi SKP Tahun 2025 Triwulan 1 .</p>  <p>2. Contoh dokumen SKP pegawai Tiap Bulan</p> 

No.	Rekomendasi LHE 2025	AKSI TINDAK LANJUT	STATUS/PROGRES	BUKTI DUKUNG
3	Memberikan Reward terhadap pegawai yang sangat baik kinerjanya dan punishment terhadap pegawai yang sangat buruk kinerjanya	Telah disusun kebijakan internal terkait pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) berbasis evaluasi SKP dan data kehadiran. yang telah dilaksanakan pertama kali pada Triwulan I Tahun 2025. Proses penilaian dilakukan secara objektif oleh tim penilai internal.	Telah diimplementasikan pada Triwulan I Tahun 2025. Penghargaan diberikan kepada pegawai dengan nilai kinerja tertinggi, serta telah dilakukan pembinaan kepada pegawai dengan capaian kinerja rendah.	<p>Sertifikat penghargaan</p>  <p>Rekapitulasi nilai kinerja dan kehadiran Pegawai</p> 

Pt. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT,

