



**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2026**

PADA

DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

NOMOR : 700.1.2.1/ 307 /406.008/2026
TANGGAL : 31 Agustus 2026

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. DASAR HUKUM EVALUASI.....	1
B. LATAR BELAKANG EVALUASI.....	2
C. TUJUAN EVALUASI	2
D. RUANG LINGKUP EVALUASI	3
E. METODOLOGI EVALUASI.....	3
F. GAMBARAN UMUM INSTANSI PEMERINTAH	6
G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI AKIP	7
H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA	7
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI.....	12
A. GAMBARAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	12
B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN	12
1. CATATAN	12
2. REKOMENDASI	15
3. SARAN	15
BAB III PENUTUP.....	17
A. SIMPULAN	17
B. DORONGAN TERHADAP IMPLEMENTASI SAKIP YANG LEBIH BAIK	17



PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK

INSPEKTORAT

Jalan KH. Wakhid Hasyim No. 5 Trenggalek Telp. 0355-791472, Kode Pos 66311

<https://inspektorat.trenggalekkab.go.id>

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2026 PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

BAB I PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM EVALUASI

1. 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);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
3. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 36 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat;
7. Keputusan Bupati Trenggalek Nomor: 100.3.3.2/606/406.001.3/2025 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Tahun 2026;
8. Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Trenggalek Nomor: 700/579/406.008/2026 tentang Melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) melalui aplikasi Sistem Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SIE-AKIP) pada Perangkat Daerah.

B. LATAR BELAKANG EVALUASI

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

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi AKIP yang diharapkan dapat mendorong Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi AKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Salah satu sasaran dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 adalah peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dibangun dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented*). Sebagai suatu sistem manajemen, Sistem AKIP menerapkan siklus Planning, Do, Check dan Act (P-D-C-A) dimana masing-masing proses 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 Perangkat Daerah secara konsisten dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Trenggalek.

C. TUJUAN EVALUASI

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi

AKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi Sistem AKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

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

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi AKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, 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 AKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas AKIP adalah metodologi pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan

mempertimbangkan kendala yang ada. Adapun penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi;
2. Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana;
3. Observasi;
4. Studi Dokumentasi.

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, jika kondisi atau gambaran kriteria Sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

PREDIKAT	KRITERIA PENILAIAN	BOBOT NILAI
AA	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun Terakhir	100
A	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun Terakhir	90
BB	Pemenuhan kriteria 100% sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	80
B	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60
C	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian.	0

Nilai pada Sub Komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) pada setiap komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori sebagai berikut :

1	AA	(90,01 - 100,00)	Sangat Memuaskan	Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintahan yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu.
---	----	------------------	------------------	--

2	A	(80,01 - 90,00)	Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah / unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV / Pengawas / Subkoordinator.
3	BB	(70,01 - 80,00)	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 mulai 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 III / Koordinator.
4	B	(60,01 - 70,00)	Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	(50,01 - 60,00)	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	(30,01 - 50,00)	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	(0,00 - 30,00)	Sangat Kurang	Sistem dan tatanan 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.

F. GAMBARAN UMUM INSTANSI PEMERINTAH

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut: Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025 - 2029 mempunyai tujuan dan sasaran kinerja serta Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:

- a. Tujuan Renstra Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Meningkatnya kualitas infrastruktur Urusan PUPR
- b. Sasaran Renstra Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
 - 1) Meningkatkan Kompetensi Pelaku Jasa Konstruksi;
 - 2) Meningkatkan Kualitas Infrastruktur Urusan PUPR;
 - 3) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan tata ruang; dan
 - 4) Transformasi Tata Kelola Pemerintah Untuk Mendukung Tercapainya Visi Pemerintahan.
- c. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dan target yang ingin dicapai pada tahun 2026 yaitu:

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Satuan	Target
1	2	3	4
1	Indeks Infrastruktur Urusan PUPR	Poin	72,44
2	Persentase jumlah usaha konstruksi yang bersertifikat	%	0,56
3	Indeks Penyelenggaraan Tata Ruang	Poin	87,20
4	Nilai rata-rata survey kepuasan masyarakat (SKM)	Indeks	99,04
5	Nilai akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai	86,18

Pada Tahun 2026, anggaran Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang sebesar Rp146.858.319.640,36 (*Seratus Empat Puluh Enam Miliar Delapan Ratus Lima Puluh Delapan Juta Tiga Ratus Sembilan Belas Ribu Enam Ratus Empat Puluh Rupiah Tiga Puluh Enam Sen*), dengan Realisasi sampai dengan Triwulan II senilai Rp6.309.930.532,80 (*Enam Miliar Tiga Ratus Sembilan Juta Sembilan Ratus Tiga Puluh Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Dua Rupiah Delapan Puluh Sen*) atau sebesar 4,30%.

G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI AKIP

1. Penilaian atas komponen utama yaitu :
 - a. Perencanaan Kinerja
 - b. Pengukuran Kinerja
 - c. Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2. Penilaian atas sub komponen
 - a. Penilaian atas komponen perencanaan kinerja dilakukan atas 3 sub komponen yaitu
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
 - b. Penilaian atas komponen pengukuran kinerja dilakukan atas 3 sub komponen yaitu:
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
 - c. Penilaian atas komponen pelaporan kinerja dilakukan atas 3 sub komponen yaitu :
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
 - d. Penilaian atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan atas 4 sub komponen yaitu
 - 1) Pemenuhan
 - 2) Kualitas
 - 3) Pemanfaatan
 - 4) Capaian Kinerja Organisasi

H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Tahun 2025 rekomendasi hasil evaluasi belum semua ditindaklanjuti dengan rincian sebagai berikut :

NO	URAIAN REKOMENDASI	URAIAN TINDAKLANJUT REKOMENDASI	HASIL TINDAKLANJUT REKOMENDASI			KET	LINK BUKTI
			TS	TB	BT		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Agar dokumen perencanaan dilengkapi dengan hubungan lintas perangkat daerah atau crosscutting sehingga dapat digunakan sebagai dasar penetapan target kinerja dan kontribusi capaian kinerja masing-masing perangkat daerah dapat terdokumentasi dengan jelas	Dalam mencantumkan Renstra crosscutting		TB		Agar melampirkan dokumen pohon kinerja dan renstra yang sudah disahkan yang meuat hubungan lintas daerah atau <i>crosscutting</i>	https://docs.google.com/document/d/1mU7SpHXXJqa1GnJhclJjSyU87QmLKpyv/edit?usp=sharing&ouid=100493897251890884060&rtfpof=true&sd=true
2	Agar Hasil Evaluasi Rencana Aksi yang dilaksanakan secara periodik dan berjenjang diberikan catatan dan rekomendasi atas capaian kinerja yang belum sesuai dengan target sebagai dasar untuk evaluasi tindak lanjut pada periode berikutnya	Membuat Rencana Aksi yang membrikan catatan dan rekomendasi atas capaian kinerja yang belum sesuai target sebagai tindak lanjut periode berikutnya		TB		Dokumen rencana aksi yang disampaikan belum sesuai dengan rekomendasi	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1fdA40RVQlUfUP4AQp74HoVU2TWDwRFQ43wqHkuEDLAA/edit?gid=0#gid=0
3	Agar dalam menyusun dokumen perencanaan memperhatikan pohon kinerja yang ditetapkan sebagai dasar dalam menetapkan program kegiatan dan sub kegiatan	Penyesuaian Pohon Kinerja		TB		Agar melampirkan dokumen pohon kinerja yang sudah disahkan yang meuat hubungan lintas daerah atau <i>crosscutting</i>	https://docs.google.com/spreadsheets/d/135sGI9ifN0dwm1R98XFBaEAOqnUiOXqI/edit?gid=1379057764#gid=1379057764

NO	URAIAN REKOMENDASI	URAIAN TINDAKLANJUT REKOMENDASI	HASIL TINDAKLANJUT REKOMENDASI			KET	LINK BUKTI
			TS	TB	BT		
1	2	3	4	5	6	7	8
4	Agar pengumpulan data kinerja memanfaatkan teknologi informasi yang selalu di update sebagai dasar untuk mengukur keberhasilan kinerja dari masing-masing pengampu dalam menjamin kebenaran daripada Laporan Kinerja yang terlaporkan.	Membuat Gogle Spleet sheet untuk pengumpulan data antar Bidang		TB		Agar data kinerja yang disajikan dilengkapi dengan capaian kinerja output dan outcome	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1fdA40RVoLifUP4AQp74HoVU2TWDwRFQ43wqHkuEDLAA/edit?usp=drivesdk
5	Hasil evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara periodik oleh masing-masing atasan langsung secara berjenjang masih pada level formalitas dalam melaksanakan tugas belum secara signifikan bahwa capaian kinerja dari masing-masing pengampu sesuai dengan hasil evaluasi dan disertai dengan catatan rekomendasi tidak semuanya dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan kinerja pada periode berikutnya. Agar laporan kinerja yang dijadikan dasar dalam menyusun laporan pertanggungjawaban kinerja dilengkapi dengan bukti-bukti terhadap proses	Atasan Langsung memberikan catatan atas hasil evaluasi kinerja (Ekin)	TS				https://drive.google.com/drive/folders/1K5kn3-D4rmXBo4ralf0l-Wx1fh9EAB6?usp=sharing

NO	URAIAN REKOMENDASI	URAIAN TINDAKLANJUT REKOMENDASI	HASIL TINDAKLANJUT REKOMENDASI			KET	LINK BUKTI
			TS	TB	BT		
1	2	3	4	5	6	7	8
	mengevaluasi kinerja mulai tahun berjalan sampai dengan masa akhir daripada Renja / Rencana Kerja Tahunan						
6	Agar Tim Evaluasi Internal yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang melaporkan hasil evaluasinya yang disertai dengan catatan-catatan dan rekomendasi untuk perbaikan dan melaporkan kepada atasan langsung	Adanya Berita Acara atas hasil evaluasi internal OPD yang disertai catatan catatan dan rekomendasi		TB		Agar laporan hasil evaluasi tim dilengkapi dengan tindak lanjut rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1f8zs8-rCI3fuCySMkyBdcF6uDNWpsYHm/view?usp=sharing
7	Agar adanya penurunan target-target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan Tahun Anggaran 2025 diberikan alasan dan penjelasan secara rinci. Terdapat penurunan target kinerja dari Tahun 2024 ke Tahun 2025 dengan uraian: • Nilai SAKIP dari 86 menjadi 85,60 • Dokumen Rencana Detail Tata Ruang Tahun 2024 75 dan tahun 2025 menjadi 50	• LKE • Penjelasan penurunan target • Penjelasan penurunan target		TB		Agar diuraikan alasan yang lebih spesifik terkait penurunan target-target kinerja sesuai rekomendasi.	https://drive.google.com/drive/folders/1jLmYydhvHKV6234VPEd83E497Se8wqVWV?usp=sharing

NO	URAIAN REKOMENDASI	URAIAN TINDAKLANJUT REKOMENDASI	HASIL TINDAKLANJUT REKOMENDASI			KET	LINK BUKTI
			TS	TB	BT		
1	2	3	4	5	6	7	8
	Presentase Rumah Tangga yang mendapatkan akses air minum Tahun 2024 96,91 % dan Tahun 2025 88,68 %50						

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. GAMBARAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang pada 4 (empat) komponen diperoleh hasil nilai keseluruhan sebesar **84,34% A (Memuaskan)**, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Persentase Nilai Capaian	Keterangan
1. Perencanaan Kinerja	30,00%	26,81%	
a. Pemenuhan	6,00%	5,50%	
b. Kualitas	9,00%	7,73%	
c. Pemanfaatan	15,00%	13,59%	
2. Pengukuran Kinerja	30,00%	24,64%	
a. Pemenuhan	6,00%	6,00%	
b. Kualitas	9,00%	6,61%	
c. Pemanfaatan	15,00%	12,03%	
3. Pelaporan Kinerja	15,00%	11,41%	
a. Pemenuhan	3,00%	3,00%	
b. Kualitas	4,50%	3,38%	
c. Pemanfaatan	7,50%	5,03%	
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00%	21,49%	
a. Pemenuhan	5,00%	4,38%	
b. Kualitas	7,50%	7,50%	
c. Pemanfaatan	5,00%	4,59%	
d. Capaian	7,50%	5,03%	
Jumlah	100,00%	84,34%	Nilai keseluruhan sebesar 84,34% A (Memuaskan)

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Berdasarkan hasil implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang, kami sampaikan catatan dan rekomendasi sebagai berikut :

1. CATATAN

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Dokumen anggaran (DPA) yang mendukung kinerja yang didukung dengan Kerangka Acuan Kerja (KAK) Tahun Anggaran 2026 sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai kinerja. Namun masih terdapat beberapa dokumen Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang uraiannya belum sesuai dengan kegiatan yang dimaksud.

- 2) Dalam hal setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang dibuktikan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum dilampiri dengan Rencana Hasil Kerja (RHK) yang seharusnya menjadi acuan dalam menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap pegawai.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan pada hasil pengukuran kinerja melalui Dialog Kinerja per Bidang belum membahas terkait sasaran pimpinan dengan peran hasil tiap unit kerja (cascading) yang dituangkan dalam Matrik Peran Hasil (MPH) dengan catatan dan rekomendasi untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.
- 2) Evaluasi Rencana Aksi sampai dengan triwulan II Tahun 2026 yang dilakukan secara berjenjang terhadap perjanjian kinerja berdasarkan level kinerja yang menjadi tugas dan tanggungjawab pengampu belum melampirkan data hasil kinerja (rekap/uraian) yang telah terealisasi dan belum dibuktikan adanya rekomendasi atas kinerja yang belum terealisasi secara optimal.
- 3) Atasan langsung belum melakukan evaluasi terhadap Laporan Capaian Kinerja setiap pegawai secara periodik per triwulan yang menjadi dasar kepedulian pegawai terhadap hasil pengukuran kinerja.
- 4) Pengumpulan data kinerja telah ditetapkan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) namun belum menjadi dasar dalam pelaksanaannya. Hal ini terbukti data-data kinerja masing-masing bidang belum tersaji secara terstruktur. Sehingga informasi kinerja setiap periodik di masing-masing bidang tidak dapat diperoleh saat dibutuhkan.

c. Pelaporan Kinerja

- 1) Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) selain Perjanjian Kerja dapat ditambahkan dokumen lain-lain yang dianggap perlu yang mendukung kinerja dan perencanaan, seperti Pohon Kinerja, Struktur Organisasi, serta Data Sah lain yang mendukung keabsahan laporan.
- 2) Mekanisme pengumpulan data kinerja yang digunakan sebagai dasar pencapaian kinerja pada Laporan Kinerja telah didukung dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara berjenjang namun dalam pelaksanaannya belum optimal.

- 3) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 belum dilengkapi dengan uraian penjelasan dari target yang direncanakan sampai proses menuju output dan outcome (misal: jumlah target panjang ruas jalan tahun berkenaan berdasarkan perencanaan jangka 5 tahun yang dioptimalisasi dengan penjelasan capaian realisasi panjang jalan yang telah dioptimalisasi membuat angka kecelakaan lalu lintas turun drastis berdasarkan data analisa).
 - 4) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 Bab III tabel 3.6 penghitungan formulasi efisiensi yang dilaporkan merupakan efisiensi dari aspek anggaran namun belum memberikan sebuah informasi hasil efisiensi yang dilakukan telah memberikan dampak kinerja *outcome*. Kondisi yang ada efisiensi 11 sasaran hanya menghasilkan keluaran berupa *output*.
 - 5) Penentuan strategi dan upaya-upaya perbaikan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Bab IV Tahun 2025 sama dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Bab IV Tahun 2024 yang berarti tidak ada perubahan strategi, inovasi, atau peningkatan kualitas, sehingga hasil yang didapat kemungkinan besar juga akan sama dan masalah yang berulang belum terselesaikan secara tuntas.
 - 6) Informasi pada Laporan Kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian setiap level pegawai dan mempengaruhi budaya kerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Hal ini terbukti bahwa pola kerja yang dilaksanakan dalam upaya menghasilkan kinerja masih terus menerus berorientasi pada *output* kegiatan.
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- 1) Hasil Evaluasi Akuntabilitas berupa Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang memuat catatan dan rekomendasi belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dibuktikan dengan Matriks Tindaklanjut Tahun 2025 dengan beberapa rekomendasi yang tindaklanjutnya belum sesuai.
 - 2) Terdapat beberapa target yang sudah ditetapkan namun tidak tercapai. Adapun penentuan target yang menurun ditahun selanjutnya yaitu pada indikator presentase jalan kabupaten dalam kondisi mantab. Pada tahun 2024, sasaran strategis mayoritas tercapai 104% sedangkan tahun 2025 mayoritas tercapai 98,24%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan meskipun sasaran strategis berbeda.

- 3) Capaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 belum didukung dengan penjelasan secara terperinci berdasarkan data yang digunakan. Penjelasan terkait *outcome* tiap program juga belum diuraikan. Sehingga realisasi kinerja tahun 2025 hampir rata-rata masih pada level *output*.

2. REKOMENDASI

- a. Agar Matriks Rencana Aksi hasil desk Sekretariat Daerah yang ditetapkan pada tahun berjalan 2026 sampai dengan triwulan II dilengkapi dengan capaian hasil kinerja berikut dengan catatan dan rekomendasi hasil evaluasi secara periodik khususnya pada realisasi capaian tidak sesuai rencana.
- b. Untuk memastikan bahwa dokumen laporan kinerja dari masing-masing pengampu program dilaksanakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), agar dilampirkan Surat Keputusan Kepala Bidang tentang penetapan petugas pengumpul data kinerja pada tiap bidang.
- c. Untuk memastikan bahwa hasil dialog kinerja yang dilaksanakan pada awal tahun dengan hasil berupa Rencana Hasil Kerja (RHK), dijadikan dasar menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing individu Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan tugas pokok fungsinya dikirim ke Inspektorat untuk bukti tindak lanjut adanya keselarasan antara Rencana Hasil Kerja (RHK) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) individu.
- d. Perubahan budaya kerja secara periodik berdasarkan hasil evaluasi kinerja agar dibuktikan dengan dokumen perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) sampai dengan TW II tahun 2026 lengkap dengan lampirannya.
- e. Agar data kinerja yang didalamnya merupakan kinerja crosscutting dilengkapi dengan data dari pengampu dinas lain (contoh realisasi pemeliharaan jalan berkala *outcome* terhadap adanya tambahan kendaraan yang lewat perhari antara sebelum dan sesudah dibangun koordinasi dengan dinas perhubungan) yang dibuktikan dengan Berita Acara kesepakatan bersama antar perangkat daerah pengampu crosscutting disertai dengan uraian peran dan fungsi masing-masing dalam mewujudkan indikator kinerja bersama.

3. SARAN

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan maka diharapkan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang untuk kedepannya:

- a. Agar dalam membuat dokumen perencanaan kinerja lebih memberikan uraian-uraian penjelasan yang terstruktur sehingga penetapan target berikut dengan pelaksanaannya dapat terukur kinerjanya sampai dengan level *outcome*;
- b. Agar capaian kinerja lebih terorganisir sampai dengan level *outcome* dalam menetapkan aksi dari sub kegiatan dengan lebih memperhatikan substansi terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah diinventarisasi sesuai dengan isu strategis yang ada sehingga timbal balik yang dihasilkan dapat memberikan hasil kinerja yang optimal;
- c. Agar Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang selalu melaksanakan evaluasi secara periodik atas kinerja cascading di level eselon III berikut dengan rekomendasi dan catatan untuk ditindaklanjuti dan dimonitoring.
- d. Agar pengampu program selalu memantau serta mengevaluasi kinerja di level pengampu kegiatan dan sub kegiatan untuk memastikan bahwa realisasi kinerja dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dengan cara mengevaluasi dan memonitoring realisasi *output-output* kegiatan yang berdampak pada realisasi *outcome*.

BAB III

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang memperoleh nilai sebesar atau menunjukkan kriteria. Nilai tersebut merupakan penjumlahan penilaian 4 (empat) komponen kinerja dengan rincian sebagai berikut :

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	
			TAHUN 2025	TAHUN 2026
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	27,32	26,81
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	25,52	24,64
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	13,39	11,41
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,00	21,49
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100,00	86,24	84,34
Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja			A (Memuaskan)	A (Memuaskan)

Target di Renstra Tahun 2026 sebesar 86,18

B. DORONGAN TERHADAP IMPLEMENTASI SAKIP YANG LEBIH BAIK

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang sebagai penerapan manajemen kinerja. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami berharap agar Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi AKIP di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan serta dapatnya digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja di periode berikutnya.

Trenggalek, 31 Agustus 2026

PI. INSPEKTUR
KABUPATEN TRENGGALEK


JE. WIDONO, S.T., M.MKes.
Pembina
NIP. 19730805 199703 1 007