



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
INSPEKTORAT

Jalan Jendral Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung 56213
Telepon (0293) 492422 Faksimile (0293) 491040
Laman: www.inspektorat.temanggungkab.go.id Pos-el : temanggunginspektorat@gmail.com

Temanggung, 20 Juni 2025

Yth. Kepala DPRKPLH
Kabupaten Temanggung
di

TEMANGGUNG

SURAT PENGANTAR
Nomor : 700/173/2025

No.	Naskah Dinas/Barang yang Dikirimkan	Banyaknya	Keterangan
1.	Laporan Hasil Evaluasi AKIP Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung Tahun 2025	1 (satu) Bendel	Dikirim dengan hormat untuk ditindaklanjuti.

Diterima tanggal

Penerima

.....,



.....

.....

NIP.

Nomor telepon

Pengirim

INSPEKTUR,



Ditandatangani secara elektronik oleh:

Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 196612111994031005



INSPEKTORAT KABUPATEN TEMANGGUNG

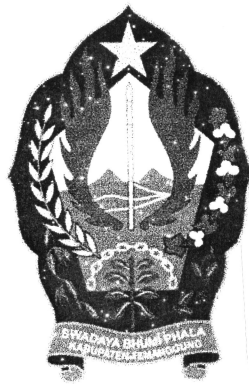
LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP DPRKPLH KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2025

Nomor : R/147.LHE/700/003/VI/2025
Tanggal : 12 Juni 2025

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung Kode Pos 56216

Telepon (0293) 492422 Faximile (0293) 491040

Surat Elektronik : temanggunginspektorat@gmail.com Laman : www.inspektorattemanggungekab.go.id



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
INSPEKTORAT

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKIP DPRKPLH
KABUPATEN TEMANGGUNG
TAHUN 2025**

Nomor : R/147.LHE/700/003/VI/2025
Tanggal : 12 Juni 2025



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

INSPEKTORAT

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung Kode Pos 56216

Telepon (0293) 492422 Faximile (0293) 491040

Surat Elektronik : temanggunginspektorat@gmail.com Laman : www.inspektorattemanggunkab.go.id

Nomor : R/147.LHE/700/003/VI/2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) DPRKPLH
Tahun 2025

Temanggung, 12 Juni 2025

Kepada:
Yth. Kepala DPRKPLH
di
Temanggung

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) DPRKPLH Tahun 2025, dengan uraian sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada DPRKPLH Kabupaten Temanggung. Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level perangkat daerah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang menjadi fokus untuk diungkap melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

Evaluasi AKIP memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja

yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen - komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

c. Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 1
Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	0	0	25	25
Nilai AKIP	15	22,5	62,5	100

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dalam LKE AKIP seperti pada lampiran LHE ini.

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:

Tabel 2**Kondisi atau Gambaran Kriteria Sesuai dengan Gradasi Nilai**

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

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

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

Tabel 3**Predikat dan Interpretasi**

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai)
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator.

B. PENILAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN SEBELUMNYA

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi mengamanatkan pemerintah daerah untuk melakukan penilaian kinerja unit organisasi. Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Laporan hasil PKO menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi implementasi akuntabilitas Pemerintah entitas akuntabilitas kinerja.

PKO dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu Capaian Perjanjian Kinerja (PK) dan Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Capaian PK merupakan hasil pengukuran terhadap kinerja Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi setiap tahunnya yang dituangkan dalam laporan kinerja. Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi adalah unit instansi pemerintah yang melakukan pencatatan, pengolahan, pengikhtisaran, dan pelaporan data kinerja. Hasil evaluasi AKIP merupakan hasil evaluasi yang diterbitkan oleh Inspektorat setiap tahunnya.

Dengan memperhatikan prinsip PKO yaitu berorientasi hasil serta mempertimbangkan koreksi terhadap anomali capaian kinerja unit kerja, maka dilakukan normalisasi capaian perjanjian kinerja sebagaimana ketentuan berikut:

- (i) Jika capaian kinerja setiap indikator $>110\%$ maka akan dinormalisasi menjadi 110% ; dan
- (ii) Jika capaian kinerja setiap indikator $\leq 110\%$ maka tidak dilakukan normalisasi.

Setelah normalisasi capaian PK dilakukan terhadap masing masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat AKIP. Predikat AKIP menjadi faktor koreksi besaran capaian PK. Semakin tinggi predikat AKIP menunjukkan bahwa manajemen kinerja organisasi semakin baik, sehingga semakin tinggi pula capaian PK yang diakui. Sebaliknya, semakin rendah predikat AKIP semakin rendah pula capaian PK yang diakui sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.
Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat AKIP

Predikat AKIP	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Rumus PKO
AA	0%	$100\% \times \% \text{CAPAIAN PK}$
A		

Predikat AKIP	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Rumus PKO
BB	10%	90% X %CAPAIAN PK
B	15%	85% X %CAPAIAN PK
CC	20%	80% X %CAPAIAN PK
C	30%	70% X %CAPAIAN PK
D		

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian PK yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian PK dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian PK berdasarkan predikat AKIP. Total capaian PK merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK pada setiap indikator kinerja. Nilai kinerja organisasi (NKO) merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja dibagi dengan jumlah indikator kinerja. Hasil NKO dikelompokkan menjadi 5 (lima) predikat, yaitu 1) Sangat Kurang; 2) Kurang; 3) Butuh Perbaikan; 4) Baik; dan 5) Istimewa dengan rincian sesuai tabel berikut.

Tabel 5.
Predikat PKO

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat PKO
NKO > 100%	Istimewa
80% < NKO ≤ 100%	Baik
60% < NKO ≤ 80%	Butuh Perbaikan
20% < NKO ≤ 60%	Kurang
0% ≤ NKO ≤ 20%	Sangat Kurang

Selanjutnya, setiap predikat PKO memiliki makna yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi. Terjemahan pada setiap predikat adalah sebagai berikut.

Tabel 6.
Interpretasi Predikat PKO

Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
Istimewa	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.

Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
Baik	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
Butuh Perbaikan	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target.
Sangat Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

Hasil PKO DPRKPLH Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **94,54%** dengan predikat “**Baik**”. Predikat tersebut menggambarkan tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi. Perhitungan hasil penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7.

Hasil PKO Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian Perjanjian Kinerja	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
1	2	3	4	5	6	7	8	9 (7 x (100%-8))
1	Meningkatnya Infrastruktur Sarana dan Prasarana Masyarakat	Persentase Perumahan dan Permukiman Layak Huni	99,02	99,34	100,32%	100,32%	10%	90,29%
2	Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup	Indeks Kualitas Air (IKA)	52,70	59,63	113,15%	110%	10%	99,00%
		Indeks Kualitas Udara (IKU)	83,82	87,84	104,80%	104,80%	10%	94,32%
Total Capaian Perjanjian Kinerja								283,61%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian Perjanjian Kinerja								94,54%
Predikat Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)						Baik		

C. HASIL EVALUASI AKIP

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja DPRKPLH Kabupaten Temanggung Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **74,90** dengan predikat **“BB”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Sangat Baik”**.

Rincian hasil evaluasi per komponen yaitu sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Evaluasi AKIP

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
		2024	2025
a. Perencanaan Kinerja	30	18,00	21,90
b. Pengukuran Kinerja	30	21,00	20,40
c. Pelaporan Kinerja	15	12,90	12,60
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	20,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	71,90	74,90
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada DPRKPLH Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Komponen Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen perencanaan Renstra dan Renja belum diunggah pada website resmi secara tepat waktu atau lebih dari 1 bulan setelah ditetapkan.
- Tujuan dan isu strategis dalam Renstra dan Renja DPRKPLH, belum sepenuhnya menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang ingin dicapai oleh setiap unit.
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART-C (*Specific, Measurable, Achievable, Relevan, Timebound - Continuously Improved*), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil sebagai berikut:
 - Indeks Kualitas Air (IKA) dan Indeks Kualitas Udara (IKU) telah tercakup dalam indikator IKLH sehingga dianggap redundan dan dinilai kurang efisien;
 - Indikator kegiatan Persentase warga Negara yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik belum sepenuhnya spesifik untuk mengukur sasaran meningkatnya pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah.

- d. Dalam dokumen perencanaan Renstra telah terdapat Cascading, namun dokumen Cascading belum selaras dengan Permenpan 89/2021 tentang Penjenjangan Kinerja, belum terdapat keterangan Penjenjangan Kinerja dari masing masing eselon sampai dengan staf.
- e. Diagram crosscutting belum sepenuhnya sesuai, karena belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

2. Komponen Pengukuran Kinerja

Dari segi pengukuran kinerja terdapat catatan yaitu telah terdapat hasil monev rencana aksi namun belum sepenuhnya hasil monev tersebut diikuti adanya perubahan strategi dalam renja dan perubahan penyesuaian pada dokumen rencana aksi.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

-

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

-

D. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Mengunggah Dokumen Perencanaan (Renstra, Renja, Rencana Aksi, dan DPA) pada website resmi DPRKPLH maksimal 1 bulan setelah ditetapkan.
2. Melakukan evaluasi terkait dengan penetapan tujuan dan isu strategis pada Renstra dan Renja (Dokumen Perencanaan) agar lebih menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang ingin dicapai setiap unit.
3. Melakukan evaluasi ukuran keberhasilan (indikator kinerja) yaitu dengan:
 - a) Mengubah indikator tujuan,
 - b) Merumuskan indikator kinerja yang spesifik untuk mengukur capaian kinerja.
4. Melakukan evaluasi pada Cascading sesuai dengan Permenpan 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja yang mencantumkan keterangan Penjenjangan Kinerja dari masing masing eselon sampai dengan staf.
5. Melakukan evaluasi pohon kinerja yang menghasilkan informasi hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan.
6. Melakukan pendokumentasian perubahan strategi terhadap renja dan rencana aksi.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Evaluasi AKIP DPRKPLH telah dilaksanakan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di DPRKPLH Kabupaten Temanggung. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan unit kerja Saudara dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR
KABUPATEN TEMANGGUNG,**



Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 196612111994031005

**LEMBAR KERJA EVALUASI ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH
DPRKPLH KABUPATEN TEMANGGUNG
TAHUN 2025**

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,9			
1.a	Aspek Keberadaan: Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
Kriteria:							Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia
1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Ya	RENSTRA Tahun berjalan	Terdapat Renstra DPRKPLH Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Ya	RENJA Tahun berjalan	Terdapat Perencanaan Kinerja Jangka Pendek (Renja) DPRKPLH Tahun 2025, 2024, 2023, 2022, 2021
3	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Ya	Rencana Aksi (Renaksi) tahun berjalan.	Terdapat Rencana Aksi DPRKPLH Tahun 2025, 2024, 2023, 2022, 2021
4	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Ya	DPA Tahun berjalan	Telah Terdapat DPA Tahun 2025, 2024, 2023, 2022, 2021
1.b	Aspek Kualitas: 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	CC	5,4	54,55	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Ya	Dokumen Renstra dan Renja tahun berjalan yang sudah dilengkapi tanda tangan, stempel dan tanggal pengesahan.	Renstra telah disahkan pada tanggal 14 April 2023 dan Renja tahun 2025 telah disahkan pada tanggal 3 Juli 2024, serta telah dilengkapi dengan tanda tangan dan stempel.
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Tidak	Bukti unggahan (tangkapan layar) Renstra dan Renja tahun berjalan di website resmi yang mudah diakses publik paling lambat 1 bulan setelah disahkan (abaikan tanggal).	Renstra tahun 2024-2026 telah diunggah pada website resmi DPRKPLH: dprkplh.temanggungkab.go.id pada tanggal 6 Februari 2024 dan kembali diunggah dalam website tersebut pada tanggal 20 Februari 2025 dan Renja telah diunggah pada tanggal 20 Februari 2025 dengan pengesahan tanggal 3 Juli 2024

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Tidak	Dokumen Renstra BAB II dan BAB III yang menjawab mengenai isu strategis PD.	Tujuan dalam RENSTRA DPRKPLH Tahun 2024-2026 terlalu luas untuk setingkat Perangkat Daerah, namun tujuan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan isu strategis dan telah didukung dengan program/kegiatan yang mendukung misalnya pada isu strategis berikut: Isu strategis: Berkurangnya jumlah rumah tidak layak huni. Tujuan: Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan Sasaran: Meningkatnya penyediaan sarana dan prasarana wilayah yang berkualitas Program: Program Pengembangan Perumahan Kegiatan: Kegiatan Penyediaan Rumah Layak Huni Bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				Ya	Dokumen IKU (Screenshoot tujuan dan sasaran pada dokumen IKU atau renstra BAB IV) yang jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Tujuan dan sasaran dalam dokumen renstra secara umum telah menunjukkan berorientasi hasil dan sasaran telah cukup menggambarkan outcome yang diharapkan dari pelaksanaan program dan kegiatan, namun pada tingkat tujuan belum mengarah pada kondisi yang ingin diwujudkan oleh perangkat daerah, dimana tujuan dalam renstra adalah Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas dan Berkelanjutan kurang tepat untuk sasaran Meningkatnya Penyediaan Sarana Prasarana Wilayah yang Berkualitas, Meningkatnya Infrastruktur Sarana dan Prasarana Wilayah dan Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup.

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART-C (<i>Specific, measurable, achievable, relevan, timebound - continuously improved</i>), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil.				Tidak	Screenshoot dari renstra BAB IV yang menggambarkan indikator telah SMART-C, cukup dan berorientasi hasil.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART-C (<i>Specific, measurable, achievable, relevan, timebound - continuously improved</i>), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil sebagai berikut: Indeks Kualitas Air (IKA) dan Indeks Kualitas Udara (IKU) telah tercakup dalam indikator IKLH sehingga dianggap redundan dan dinilai kurang efisien terdapat sasaran Meningkatnya pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah dengan indikator kegiatan Persentase warga Negara yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik, mengukur warga negara terlalu luas untuk perangkat daerah (kurang spesifik)
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Ya	IKU yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama dan terdapat keselarasan/konsistensi IKU (Indikator Tujuan dan Sasaran) antara dokumen Perencanaan Jangka Menengah (Renstra) dengan dokumen perencanaan jangka pendek (Renja/PK).	Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagian besar telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai. Renstra dan Renja telah konsisten, namun terdapat perbedaan dalam PK, yaitu terdapat penambahan indikator Indeks Kualitas Air (IKA) dan Udara (IKU) yang berpotensi tumpang tindih dengan IKLH dikarenakan IKLH atau Indeks Kualitas Lingkungan Hidup adalah nilai komposit yang menggambarkan kualitas lingkungan hidup di suatu wilayah pada waktu tertentu. IKLH menggabungkan Indeks Kualitas Air (IKA), Indeks Kualitas Udara (IKU), dan Indeks Kualitas Lahan (IKL).
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Ya	1. Capaian Indikator Kinerja pada perencanaan tahun sebelumnya (Tabel pada LKJIP -> perbandingan target kinerja tahun ini dan tahun sebelumnya) 2. Dokumen Rencana Aksi 3. Formulir E.81 Evaluasi Hasil Renja Triwulanan (sesuai Permendagri 86/2017)	Target yang ditetapkan dapat dicapai, dan realistis, namun target yang dicantumkan kurang menantang, seperti target pada indikator IKLH, RTLH, dan lahan kritis tertangani, pada indikator IKLH pada tahun 2023 tercapai 74,83 target pada tahun 2024 target 65,41 dan telah tercapai pada akhir tahun 2024 68,25

1	2	3	4	5	6	7	8
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Tidak	1. Cascading 2. Pohon kinerja 3. Dokumen perencanaan (Renstra, Renja) yang memiliki keselarasan dengan cascading-nya sesuai dengan Permenpan 89/2021 tentang Penjenjangan Kinerja.	telah terdapat cascading, pohon kinerja dan dokumen perencanaan (renstra dan Renja) namun dalam dokumen cascading, pohon kinerja dan dokumen perencanaan belum memiliki keselarasan dengan cascading-nya sesuai dengan Permenpan 89/2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Dalam pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan sebab akibat, berdasarkan kondisi/issue strategis/permasalahan faktual, dan disusun dengan mempertimbangkan masa depan, memerhatikan perubahan lingkungan, holistik (mempertimbangkan dengan urusan lainnya), out of the box, diisi dengan kondisi yang penting strategis dan paling berdampak. pohon kinerja yang disusun langsung merujuk pada indikator program ataupun kegiatan yang telah dilaksanakan.
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Tidak	Diagram Crosscutting	Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting) berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (berkesinambungan dapat dilihat dari pohon kinerja dan cascading)
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Ya	Perjanjian Kinerja Eselon 2 dan 3 tahun berjalan telah disahkan.	Perjanjian Kinerja Eselon 2 dan 3 tahun berjalan telah disahkan.
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Ya	Dokumen PK atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seluruh pegawai yang telah disahkan.	Dokumen PK atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seluruh pegawai yang telah disahkan.
1.c	Aspek Pemanfaatan: Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							

1	2	3	4	5	6	7	8
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Ya	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)	secara sampel Pada DPA Nomor: A. 1/4.01.0.000.0.00.01.0000/001/2025 pada program Pengembangan Perumahan dengan indikator kinerja yaitu Persentase Rumah Tidak Layak Huni (RTLH) dan Cakupan rumah tangga yang mendapatkan akses sanitasi, dalam DPA kegiatan yang dilaksanakan aktivitas anggaran digunakan untuk Bahan bangunan dan kontruksi, bahan bakar dan pelumas, Bahan isi tabung pemadam kebakaran, bahan-bahan lainnya, belanja suku cadang alat angkutan, belanja makanan dan minuman rapat, belanja jasa tenaga, belanja iuran jaminan/asuransi, belanja perjalanan dinas, dan belanja modal yang mendukung dalam pemanfaatan rumah susun umum dan/atau rumah khusus
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Ya	1. Dokumen Penjenjangan Kinerja (Cascading) 2. Pohon Kinerja 3. Dokumen PK 4. Dokumen SKP 5. Rencana Aksi	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				Ya	1. Form E.81 Evaluasi Hasil Renja Triwulanan (sesuai Permendagri 86/2017) 2. LKJIP disandingkan dengan Renja (minimal target tahun ini sama atau lebih baik dari target renja pada tahun yang sebelumnya).	Target yang dimaksud sebagian besar masih sesuai. capaiannya masih <i>on the right track</i> .
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Ya	Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja (Monev) menunjukkan adanya rekomendasi untuk menyesuaikan rencana aksi.	telah terdapat laporan monev yang dapat menunjukkan adanya rekomendasi untuk menyesuaikan rencana aksi, tetapi belum semua kegiatan didokumentasikan hasil monevnya
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Ya	Perbaikan pada dokumen Renstra/Renja/PK terbaru.	Terdapat PK Perubahan Keputusan Bupati Temanggung Nomor 050/224/Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Keputusan Bupati Temanggung Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama DPRKPLH Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Ya	1. Catatan evaluator eksternal dan internal. 2. Dokumentasi tindak lanjut catatan evaluator eksternal dan internal. 3. Dokumen LKjIP	1. Rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti dengan Laporan Hasil Pendampingan atas Pelaksanaan Tindaklanjuti hasil Evaluasi AKIP 2024 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Nomor : R/50.LHP/700/003/II/2025 Tanggal : 28 Februari 2025 pada Hasil Evaluasi atas Keberadaan dan Kualitas Pelaksanaan Tindaklanjuti Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 disebutkan bahwa dari 13 rekomendasi 9 telah ditindaklanjuti atau 75% telah ditindaklanjuti 2. dan terdapat Peningkatan kinerja dengan bukti yang cukup bahwa informasi dalam LKjIP (termasuk tahun sebelumnya) digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik pada periode selanjutnya sampel pada indikator
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Ya	Monev rencana aksi dan tindaklanjutnya	Unit kerja dalam mewujudkan kinerjanya memiliki rencana aksi. Kemudian rencana aksinya dilaksanakan. Kemudian dilaksanakan monev. Selanjutnya jika sudah dilakukan monev ketika ada hal-hal yang perlu diperbaiki sudah ditindak lanjuti atau tidak dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian. Penyesuaian yang dimaksud adalah apakah rencana aksinya perlu ada penambahan atau pengurangan, Rencana aksi DPRKPLH untuk tahun 2024 dan 2025 sebagian besar sama, hasil monev belum sepenuhnya menunjukkan hal hal yang perlu diperbaiki dan sudah ditindaklanjuti atau dengan melakukan penyesuaian penyesuaian
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Ya	1. Dokumen SKP yang selaras dengan PK atasan (sampel); 2. Berita acara/notulen dialog kinerja; dan 3. Matriks peran hasil yang telah selaras.	1. Dokumen SKP yang selaras dengan PK atasan (sampel); 2. Berita acara/notulen dialog kinerja; dan 3. Matriks peran hasil yang telah selaras.

1	2	3	4	5	6	7	8
2.	PENGUKURAN KINERJA	30,00		20,4			
2.a	Aspek Keberadaan: Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	B	4,2	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%)
Kriteria:							
1	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Ya	1. Manual Indikator Kinerja yang memuat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. (Permenpan No. 6 Tahun 2022); atau 2. Renstra/Renja/IKU/dokumen perencanaan lainnya telah menyajikan definisi operasional, rumus dan cara ukur masing masing Indikator Kinerja.	Definisi operasional, rumus dan cara ukur masing masing Indikator Kinerja terdapat dalam IKU yang ditetapkan sesuai dengan Keputusan Bupati Temanggung Nomor 050/224/Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Keputusan Bupati Temanggung tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama DPRKPLH Kabupaten Temanggung Tahun 2024-2026
2	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Ya	Pedoman teknis atau Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang secara spesifik mengacu kepada indikator kinerja yang digunakan.	Pedoman teknis atau Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang secara spesifik mengacu kepada indikator kinerja yang digunakan:
2.b	Aspek Kualitas: Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
Kriteria:							
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Ya	Notulen rapat monev capaian kinerja triwulanan/semesteran yang dihadiri Kepala PD.	rapat monev capaian kinerja triwulanan/semesteran yang dihadiri Kepala PD, namun belum menyertakan dokumentasi atas hasil monev
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	Data kinerja (data dukung capaian kinerja di laporan kinerja tahunan atau triwulanan) yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Data capaian kinerja telah tersedia dan relevan untuk mengukur capaian yang diharapkan, sesuai dengan rumus dalam IKU pada Indeks Kualitas Lingkungan Hidup yaitu 0,376 dikalikan Indikator Kualitas Air ditambahkan dengan 0,405 dikali Indeks Kualitas Udara ditambahkan 0,219 dikali Indeks Kualitas Lingkungan

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	1. Dokumen Manual Indikator Kinerja Utama (IKU); 2. Mekanisme pengukuran dan pengumpulan data kinerja (SOP/Modul); 3. Data Kinerja (data dukung capaian kinerja di laporan kinerja tahunan atau triwulanan) yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Telah terdapat : 1. manual indikator kinerja utama yang termuat dalam SK IKU, 2. terdapat SOP Pengumpulan Data Kinerja 3. Data Kinerja yang telah relevan dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Ya	Laporan IKPD dan Laporan Evaluasi Capaian Renja Triwulanan.	Telah terdapat laporan IKPD dan Evaluasi Capaian Renja Triwulanan.
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Ya	Dokumen Penilaian evaluasi kinerja eselon III dan IV yang sudah ditandatangani atasan (sampling).	telah terdapat Dokumen Penilaian evaluasi kinerja eselon III dan IV yang sudah ditandatangani atasan (sampling).
2.c	Aspek Pemanfaatan: Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	CC	9	66,67	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
Kriteria:							
1	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Ya	1. Perubahan Strategi pada Rencana Aksi jangka pendek dalam satu tahun (renja) 2. Perubahan Strategi/perubahan program dan kegiatan Rencana kinerja dalam jangka waktu beberapa tahun (renstra) 3. Laporan monev rencana aksi.	dalam renja 2024 hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan menyebutkan rekomendasi Pelaksanaan kegiatan pada tahun 2024 langsung dilaksanakan sesuai dengan perencanaan awal sehingga manfaat kepada masyarakat dapat lebih cepat terealisasi, dan pelaksanaan dalam rencana aksi 2025 kegiatan telah dilaksanakan pada triwulan I - II (kecuali yang sifatnya rutinitas)

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Tidak	1. Perubahan Strategi pada Rencana Aksi jangka pendek dalam satu tahun (renja); 2. Perubahan Strategi/ perubahan program dan kegiatan Rencana kinerja dalam jangka waktu beberapa tahun (renstra); 3. Rencana Aksi; 4. Dokumen Evaluasi triwulan; 5. Laporan monev rencana aksi.	Terdapat Monev Rencana Aksi tetapi belum sepenuhnya hasil monev tersebut selaras dengan adanya perubahan strategi dalam renja, hasil monev rencana aksi belum sepenuhnya terdapat perubahan rencana aksi, sebagai berikut: Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja (Monev) menunjukkan adanya rekomendasi untuk menyesuaikan rencana aksi. contohnya pada Kegiatan penanganan sampah TPS3R dirinci per triwulannya, namun tidak dijelaskan bagaimana evaluasi triwulan pertama berpengaruh pada strategi triwulan berikutnya, serta rencana aksi tidak menunjukkan adanya faktor penghambat dan pendorong, dan efektif atau belum strategi yang digunakan.
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya	1. Dokumen perubahan anggaran (DPPA) 2. Laporan efisiensi penggunaan anggaran (dalam LKjIP)	telah terdapat 1. Dokumen perubahan anggaran (DPPA) 2. Laporan efisiensi penggunaan anggaran (dalam LKjIP)
4	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya	Laporan efisiensi penggunaan anggaran (terdapat pada LKjIP bab akuntabilitas kinerja efisiensi penggunaan sumberdaya anggaran)	telah terdapat Laporan efisiensi penggunaan anggaran (terdapat pada LKjIP bab II akuntabilitas kinerja, efisiensi penggunaan sumberdaya anggaran) Untuk mencapai kinerja sasaran strategis dan program pada tahun 2024, DPRKPLH didukung dengan anggaran sebesar Rp.19.512.079.930,- dengan realisasi sebesar Rp.19.283.282.532,- (98,83%) sehingga terjadi efisiensi anggaran sebesar Rp.228.797.398,- (1,17%). Terkait dengan efisiensi sumber daya adalah terjadi efisiensi sebesar 1,17% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 98,83%).
5	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Tidak	Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi.	Terdapat Monev Rencana Aksi tetapi belum sepenuhnya hasil monev tersebut selaras dengan adanya perubahan strategi dalam renja, hasil monev rencana aksi belum sepenuhnya terdapat perubahan rencana aksi, sebagai berikut: Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja (Monev) menunjukkan adanya rekomendasi untuk menyesuaikan rencana aksi.

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Ya	1. Dokumen SKP yang selaras dengan kinerja PD. 2. Dokumentasi/Notulensi dialog kinerja monev progress kinerja.	1. Dokumen SKP yang selaras dengan kinerja PD. 2. Dokumentasi/Notulensi dialog kinerja monev progress kinerja.
3.	PELAPORAN KINERJA	15,00		12,6			
3.a	Aspek Keberadaan: Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	AA	3	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
Kriteria:							
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Ya	Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP)	telah terdapat Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP)
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP). 2. Laporan Kinerja Triwulanan (Formulir E.81 - Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan RENJA Triwulanan).	telah terdapat Laporan Kinerja Triwulanan (Formulir E.81 - Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan RENJA Triwulanan).
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Ya	LKjIP yang telah ditandatangani, terdapat tanggal dan stempel resmi.	LKjIP yang telah ditandatangani oleh Kepala Dinas dan terdapat tanggal dan stempel resmi.
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada Website Instansi/Perangkat Daerah 2. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada ESR KemenpanRB.	1. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada Website Instansi/Perangkat Daerah https://ppid.temanggungkab.go.id/frontend 2. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada ESR KemenpanRB.
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada Website Instansi Pemerintah/Perangkat Daerah (maksimal tanggal 31 Maret) 2. Dokumen yang telah terupload pada ESR Menpan.	1. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada Website Instansi/Perangkat Daerah dprkplh.temanggungkab.go.id . Pada tanggal 19 Desember 2024 2. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada ESR KemenpanRB.
3.b	Aspek Kualitas: Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	BB	3,6	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
Kriteria:							

1	2	3	4	5	6	7	8
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Ya	LKJIP yang menggunakan sistematika sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. 1. Sistematika sesuai dengan Permen PANRB No 53 Tahun 2014 2. LKJIP terdapat tanda tangan pimpinan unit atau kepala dinas dan berstempel resmi	LKJIP yang menggunakan sistematika sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014.
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Ya	LKJIP Bab 3-Akuntabilitas Kinerja yang menunjukkan adanya Pencapaian Kinerja dan Anggaran di setiap Sasaran Strategis.	LKJIP Bab 3-Akuntabilitas Kinerja telah menunjukkan adanya Pencapaian Kinerja dan Anggaran di setiap Sasaran Strategis.
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Ya	1. Dokumen pelaporan kinerja yang isinya melaporkan kinerja yang diperjanjikan sesuai dengan PK. 2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya (BAB III LKJIP).	1. Dokumen pelaporan kinerja telah melaporkan kinerja yang diperjanjikan sesuai dengan PK. 2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya (BAB III LKJIP).
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Ya	LKJIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (RENSTRA tahun terakhir).	LKJIP Bab 3 telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (RENSTRA tahun terakhir).
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Ya	LKJIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (minimal 2 tahun terakhir).	LKJIP Bab 3 telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (minimal 2 tahun terakhir).
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level regional/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Ya	LKJIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Regional/Nasional/Internasional/lokal.	LKJIP Bab 3 telah perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Regional/Nasional/Internasional/lokal.
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.				Ya	LKJIP Bab 3 atau 4 yang menyajikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.	LKJIP Bab 3 atau 4 telah menyajikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Ya	LKJIP Bab 3 yang menyajikan akuntabilitas keuangan yang menjelaskan adanya efisiensi atas penggunaan sumber daya.	LKJIP Bab 3 telah menyajikan akuntabilitas keuangan yang menjelaskan adanya efisiensi atas penggunaan sumber daya.
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Ya	Laporan Kinerja Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan/kegagalan/ solusi/perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.	Laporan Kinerja Bab 3 telah menyajikan analisis keberhasilan/kegagalan/ solusi/perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

1	2	3	4	5	6	7	8
3.c	Aspek Pemanfaatan: Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
Kriteria:							
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Ya	Notulen/dokumentasi rapat mengenai Laporan Kinerja.	Penyusunan Laporan Kinerja dilaksanakan melalui rapat dan telah membahas aspek yang dibahas juga mencakup data-data capaian kinerja dan analisisnya terkait kendala dan langkah-langkah ke depan. Pimpinan mengerjakan strategi dalam melaksanakan dialog kinerja rutin sebagai bagian dari monitoring dan evaluasi kinerja.
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Ya	1. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2. Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 3. Dokumentasi rakor mengenai laporan kinerja	telah terdapat forum yang membahas mengenai informasi capaian kinerja. Berdasarkan informasi dari laporan kinerja perlu melakukan forum atau diskusi yang berimpact pada pegawai dalam: 1. melakukan penyusunan PK sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014; dan 2. melakukan penyusunan SKP sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 tahun 2022.
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Ya	Laporan Monev Triwulanan yang menyajikan rencana aksi sesuai dengan informasi pada laporan kinerja.	Laporan Monev Triwulanan yang menyajikan rencana aksi sesuai dengan informasi pada laporan kinerja.
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan				Ya	DPA Perubahan tahun n-1 dan hasil wawancara.	telah terdapat penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan				Ya	LKJIP Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan dan kegagalan kinerja.	LKJIP Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan dan kegagalan kinerja.
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Ya	LKJIP Bab 3 atau 4 menyajikan rekomendasi atau upaya perbaikan ke depan.	LKJIP Bab 3 atau 4 telah menyajikan rekomendasi atau upaya perbaikan ke depan.

1	2	3	4	5	6	7	8
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Ya	Bukti kegiatan/aktivitas perubahan budaya kerja.	telah terdapat Perubahan budaya kerja dapat berupa kegiatan/aktivitas dalam rangka meningkatkan profesionalisme, independensi, integritas, dan tanggungjawab atau Best Practice value BERAKHLAK (Berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif). Hal ini dibuktikan dengan pelaporan SPT dan LHKPN tepat waktu, pemberian pengarah dari Pimpinan kepada seluruh pegawai
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		20			
	Aspek Pemanfaatan: Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	25,00	BB	20	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
Kriteria:							
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Ya	Matriks tindaklanjut dan bukti dukung yang menunjukkan bahwa rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya telah selesai ditindaklanjuti (Minimal 75% sudah ditindaklanjuti).	Matriks tindaklanjut dan bukti dukung yang menunjukkan bahwa rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya telah selesai ditindaklanjuti (Minimal 75% sudah ditindaklanjuti) dan Laporan Hasil Pendampingan atas Pelaksanaan Tindaklanjut hasil Evaluasi AKIP 2024 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Nomor : R/50.LHP/700/003/II/2025 Tanggal : 28 Februari 2025 pada Hasil Evaluasi atas Keberadaan dan Kualitas Pelaksanaan Tindaklanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 disebutkan bahwa dari 13 rekomendasi 9 telah ditindaklanjuti atau 75% telah ditindaklanjuti
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				Ya	Nilai hasil evaluasi AKIP komponen Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja meningkat dan kriteria nomor 1 telah terpenuhi minimal 75%.	Nilai Evaluasi AKIP DPRKPLH meningkat dimana pada Tahun 2023 nilai 70,75 dan pada tahun 2024 meningkat menjadi 71,90 dengan predikat sangat baik
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Ya	Bukti peningkatan akuntabilitas kinerja (Contoh: Perbaikan tujuan, sasaran, atau indikator kinerja dari masing-masing perangkat daerah; perbaikan LKJIP dll.).	Akuntabilitas kinerja semakin baik dengan melaksanakan tindak lanjut rekomendasi pada LHE AKIP

1	2	3	4	5	6	7	8
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Ya	Laporan Kinerja PD menyatakan bahwa persentase anggaran tidak melebihi 100% tetapi target kinerja tercapai (dengan catatan kriteria nomor 1 telah terpenuhi)	Untuk mencapai kinerja sasaran strategis dan program pada tahun 2024, DPRKPLH didukung dengan anggaran sebesar Rp.19.512.079.930,- dengan realisasi sebesar Rp.19.283.282.532,- (98,83%) sehingga terjadi efisiensi anggaran sebesar Rp.228.797.398,- (1,17%). Terkait dengan efisiensi sumber daya adalah terjadi efisiensi sebesar 1,17% (selisih capaian kinerja sebesar 100% dengan realisasi anggaran 98,83%).
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Ya	Realisasi kinerja pada setiap komponen meningkat (dengan catatan kriteria nomor 1 telah terpenuhi). (dengan catatan kriteria nomor 1 telah terpenuhi)	Capaian kinerja semakin meningkat dengan melaksanakan atau menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun lalu
NILAI				74,9	BB	SANGAT BAIK	