



PEMERINTAH KOTA MAGELANG

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Jend. Sarwo Edhi Wibowo No. 2 P.O Box 78 Telp. (0293) 363646
Fax. (0293) 364910 Magelang 6101
Website : inspektorat.magelangkota.go.id, Email : inspektoratmglkota@yahoo.com

Magelang, 13 Mei 2026

Nomor : 700.1.2.1/004-003.3/3.4/600/2026
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Yth. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang
di
MAGELANG

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 dan Penilaian Kinerja Organisasi/PKO (terlampir) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang, sebagai berikut:

1. Pendahuluan

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi;
- 5) Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Magelang Nomor 700.1.2/004.1/3.4/600/2006 Tanggal 30 April 2025.

b. Tujuan Evaluasi

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

c. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dan 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/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- 4) Penilaian evaluasi internal yang mencakup evaluasi atas akuntabilitas kinerja dan evaluasi atas hasil program yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome*.

Dengan bobot penilaian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis 10%, meliputi: - Pemenuhan Renstra (2%); - Kualitas Renstra (3%); dan - Implementasi Renstra (5%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi: - Pemenuhan RKT (4%); - Kualitas RKT (6%); dan - Implementasi RKT (10%).

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
2.	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran 5% b. Kualitas pengukuran 7,5% c. Implementasi pengukuran 12,5%
3.	Pelaporan Kinerja	10%	a. Pemenuhan pelaporan 2% b. Penyajian informasi kinerja 3% c. Pemanfaatan informasi kinerja 5%
4.	Evaluasi Internal	15%	a. Pemenuhan evaluasi 3% b. Kualitas evaluasi 4,5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 7,5%
5.	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 5% b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) 15%
Total		100%	

d. Metodologi Evaluasi

Metode evaluasi yang digunakan adalah kombinasi dari kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) serta kendala yang ada. Evaluasi AKIP dilakukan dengan cara menilai setiap kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub-komponen yang telah ditetapkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan profesional *judgement* dari para evaluator dan pengendali teknis (supervisor) berdasarkan kebenaran-kebenaran normatif yang secara umum dianggap baik.

e. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan, yaitu tetap mempertahankan indikator kinerja yang menantang/*challenging* dengan berupaya untuk mencapai target yang telah diperjanjikan dan menyajikan lintas sektor/*crosscutting* pada peta kerja strategis/*cascading*.

2. Hasil Evaluasi

Hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen evaluasi AKIP memberikan gambaran tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan. Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk perangkat daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan. Terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas (atau yang setara).
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 bidang/sekretariat. 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 (atau yang setara).
B (Nilai > 60 – 70)	Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 bidang/sekretariat. Namun masih perlu adanya sedikit perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon II.

Predikat	Interpretasi
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai). Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada bidang/sekretariat.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam Implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang memperoleh nilai sebesar 90,02 (AA) Sangat Memuaskan, (sebagaimana kertas kerja terlampir) yang artinya bahwa telah terwujud *Good Governance*. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk perangkat daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (*reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	25	25,00
3.	Pelaporan Kinerja	10	9,04
4.	Evaluasi Internal	15	10,93

5.	Capaian Kinerja		
	a. <i>Output</i>	5	4,00
	b. <i>Outcome</i>	15	11,05
Nilai Hasil Evaluasi		100	90,02
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			AA

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi AKIP pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang Tahun 2025 sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi atas perencanaan kinerja diketahui bahwa:

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026, Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja (PK)/Perubahan Tahun 2025.
- 2) Renstra Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang Tahun 2021-2026 dan PK Perubahan Tahun 2025 telah menyajikan IKU. Renstra juga telah selaras dengan RPJMD Kota Magelang Tahun 2021-2026.
- 3) Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kinerja Tahunan.
- 4) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang juga telah menyusun Peta Strategis Kinerja (*Cascading*) yang dapat mengidentifikasi isu lintas sektor (*cross cutting issues*).
- 5) *Cascading* telah digunakan sebagai acuan dalam mereviu dan menyempurnakan struktur organisasi.

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi atas pengukuran kinerja diketahui bahwa:

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang telah melaksanakan implementasi mekanisme pengumpulan data yang dijabarkan jelas di internal OPD dan dilaksanakan dengan konsisten.
- 2) Pengumpulan data kinerja memperhatikan kualitas proses pengumpulan data dengan melihat kelengkapan, ketepatan waktu, kejelasan sumber dan metode terstandar serta terdapat pengendalian dan keandalan data, mencakup validasi, dokumentasi, dan monitoring internal atas rencana aksi setiap tiga bulan (triwulan).
- 3) Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi yaitu Smart Magelang yang dapat diakses melalui <https://smart.magelangkota.go.id/>.
- 4) Hasil pengukuran kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*; penyusunan kebutuhan formasi pegawai (bezeting); penyesuaian strategi, kebijakan dan aktivitas untuk mencapai kinerja; penyusunan anggaran; serta pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaporan kinerja diketahui bahwa:

- 1) LKjIP telah disusun dengan menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU dan disampaikan tepat waktu.
- 2) LKjIP telah dipublikasikan dan direviu oleh APIP
- 3) LKjIP telah menyajikan informasi :
 - a) Pencapaian sasaran yang berorientasi hasil;
 - b) Kinerja yang telah diperjanjikan;
 - c) Evaluasi dan analisis capaian kinerja;
 - d) Perbandingan data kinerja yang memadai antara target dan realisasi tahun 2023, 2024, 2025 dan perbandingan lain yang diperlukan, seperti perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Renstra;
 - e) Analisis efisiensi penggunaan sumber daya;

- f) Keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja;
 - g) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/ kegagalan pencapaian target kinerja.
 - h) Instrumen pendukung capaian kinerja;
 - i) Inovasi;
 - j) Faktor pendukung keberhasilan;
 - k) Langkah-langkah perbaikan ke depan;
 - l) Tindak lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2024; dan
 - m) Lintas sektor/*crosscutting*.
- 4) Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja; perbaikan perencanaan; menilai dan memperbaiki pelaksanaan program/kegiatan organisasi; dan peningkatan kinerja.

d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal diketahui bahwa:

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang sudah memiliki pedoman atau SOP yang mendukung penguatan akuntabilitas kinerja.
- 2) Evaluasi atas capaian kinerja program/kegiatan/sub kegiatan telah dilakukan setiap tiga bulan (triwulan) dan hasil evaluasi telah disampaikan/dikomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan.
- 3) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah menggambarkan tingkat kinerja organisasi; dilaksanakan oleh sumber yang memadai; dilaksanakan pada penilaian program/kegiatan/sub kegiatan hingga unit kerja; memanfaatkan teknologi informasi dan telah menunjukkan perbaikan setiap periode.
- 4) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan, penerapan manajemen kinerja dan langkah ke depan yang akan dilakukan serta dimanfaatkan untuk mendapatkan penilaian.

e. Evaluasi atas Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Indikator kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang telah mencapai target yang telah diperjanjikan tahun 2025.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Kota Kota Magelang dan ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian pada tahun-tahun berikutnya, yaitu :

- Tetap memafaatkan/implementasi pengukuran kinerja untuk meningkatkan kinerja organisasi, mengidentifikasi risiko dan kendala serta perbaikan berkelanjutan.
- tetap memafaatkan/implementasi pengukuran kinerja untuk melakukan pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala pada satuan kinerja dan pegawai.
- tetap mempertahankan indikator kinerja yang menantang/*challenging* dengan berupaya untuk mencapai target yang telah diperjanjikan,
- tetap menyajikan pohon kinerja yang menggambarkan hubungan kausalitas dan berprinsip pada *logical framework*, yaitu ada keterkaitan logis (*line of sight*) dari *input* hingga *outcome* serta lintas sektor/*crosscutting*,
- tetap menyajikan analisis capaian kinerja setiap sasaran indikator dengan *tagging* pada program, kegiatan dan sub kegiatan beserta anggaran dan realisasinya yang mendukung sasaran indikator tersebut dengan dilengkapi faktor pendorong, penghambat dan pemanfaatan dari indikator kinerja tersebut,
- tetap menyajikan renaksi yang kualitas dan selaras dengan indikator kinerja yang diperjanjikan dalam PK beserta anggarannya.
- tetap menyajikan hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja termasuk capaian realisasi anggaran selain capaian indikator kinerja minimal per triwulan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH KOTA MAGELANG



LARSITA, S.E., M.Sc. CGCAE

Pembina Utama Muda

NIP. 19661202 199003 1 008

TEMBUSAN dikirim kepada Yth. :

1. Wali Kota Magelang;
2. Wakil Wali Kota Magelang;
3. Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Magelang.

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DPUPR Kota Magelang

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	100,00%	30,00
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10,00	100,00%	10,00
a.	PERENCANAAN KINERJA JANGKA MENENGAH TELAH TERSEDIA (2%)	2,00	100,00%	2,00
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun		Y	1,00
2	Cascading telah disusun		Y	1,00
3	Renstra telah memuat tujuan		Y	1,00
4	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan/indikator (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).		A	1,00
5	Tujuan/Hasil program telah disertai target keberhasilan tahunan		A	1,00
6	Renstra telah memuat sasaran		Y	1,00
7	Sasaran program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan/indikator		A	1,00
8	Sasaran program telah disertai target keberhasilan tahunan		A	1,00
9	Renstra telah menyajikan IKU dan telah diformalkan dengan SK		A	1,00
10	Renstra telah dipublikasikan		Y	1,00
11	IKU yang diformalkan telah dipublikasikan		Y	1,00
b.	KUALITAS RENSTRA (3%) Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar ukuran kinerja dengan kriteria SMART, berorientasi hasil dan memperhatikan kinerja bidang/sector lain (Lintas sektor/Crosscutting)	3,00	100,00%	3,00
12	Cascading telah dilengkapi dengan indikator		A	1,00
13	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil		A	1,00
14	Indikator tujuan /hasil program telah memenuhi kriteria SMART		A	1,00
15	Sasaran telah berorientasi hasil		A	1,00
16	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria SMART		A	1,00
17	Target kinerja ditetapkan dengan kriteria SMART		A	1,00
18	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program		A	1,00
19	Renstra telah selaras dengan RPJMD		Y	1,00
20	Cross-cutting issues, yaitu kondisi terukur yang harus diwujudkan bersama bidang/sector lain telah diidentifikasi dalam cascading		Y	1,00
c.	PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) RENSTRA (5%) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	5,00	100,00%	5,00
21	Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan		A	1,00
22	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.		A	1,00
23	Cascading menjadi acuan untuk mereviu dan menyempurnakan struktur organisasi		A	1,00
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20,00	100,00%	20,00
a.	PEMENUHAN (KEBERADAAN) PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4,00	100,00%	4,00
1	Perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y	1,00
2	Perjanjian Kinerja (PK) ASN telah disusun		A	1,00
3	PK telah dipublikasikan		A	1,00
4	Rencana Aksi Kinerja sudah disusun		Y	1,00
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6,00	100,00%	6,00
5	Sasaran telah berorientasi hasil		A	1,00

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria SMART		A	1,00
7	Target kinerja ditetapkan dengan kriteria SMART		A	1,00
8	Kegiatan yang relevan sebagai cara untuk mencapai sasaran		A	1,00
9	PK telah selaras IKU		A	1,00
10	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		A	1,00
11	Rencana Aksi Kinerja telah dilakukan monitoring secara periodik		A	1,00
	c. PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10,00	100,00%	10,00
12	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y	1,00
13	Rencana Aksi kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan		Y	1,00
14	PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan SKP		Y	1,00
	B. PENGUKURAN KINERJA (25%)	25,00	100,00%	25,00
	I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5,00	100,00%	5,00
1	Implementasi mekanisme pengumpulan data dijabarkan jelas di internal OPD dan dilaksanakan konsisten		Y	1,00
2	Kualitas proses pengumpulan data memperhatikan dilihat dari kelengkapan, ketepatan waktu, dan kejelasan sumber/metode		Y	1,00
3	Terdapat pengendalian dan keandalan data		Y	1,00
	II. KUALITAS PENGUKURAN (7,5%)	7,50	100,00%	7,50
1	Ukuran kinerja (indikator) bawahan telah memenuhi kriteria SMART		A	1,00
2	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A	1,00
3	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A	1,00
4	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1,00
5	Rencana Aksi atas kinerja telah direviu secara berkala		Y	1,00
6	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y	1,00
	III. PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) PENGUKURAN (12,5%)	12,50	100,00%	12,50
1	Hasil pengukuran kinerja pegawai telah dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment		A	1,00
2	Hasil pengukuran kinerja pegawai telah dimanfaatkan sebagai dasar kebutuhan formasi pegawai (bezeting)		Y	1,00
3	Hasil pengukuran kinerja telah dimanfaatkan dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas untuk mencapai kinerja		Y	1,00
4	Hasil pengukuran kinerja dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y	1,00
5	Hasil pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A	1,00
	C. PELAPORAN KINERJA (10%)	10,00	90,38%	9,04
	I. PEMENUHAN PELAPORAN (2%)	2,00	100,00%	2,00
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y	1,00
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1,00
3	Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y	1,00
4	Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP		Y	1,00
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A	1,00
	II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (3%)	3,00	100,00%	3,00
1	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>hasil</i>		A	1,00
2	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperianjikan		A	1,00
3	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A	1,00

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
4	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		A	1,00
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A	1,00
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A	1,00
7	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A	1,00
III. PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) INFORMASI KINERJA (5%)		5,00	80,77%	4,04
1	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y	1,00
2	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		A	1,00
3	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		A	1,00
4	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja organisasi		B	0,75
5	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk pengambilan keputusan strategis		B	0,75
6	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penetapan target kinerja		B	0,75
7	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk identifikasi risiko dan kendala		B	0,75
8	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk monitoring dan pengendalian		B	0,75
9	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk efisiensi penggunaan anggaran		B	0,75
10	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk perbaikan berkelanjutan		B	0,75
11	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk transparansi dan akuntabilitas publik		B	0,75
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk koordinasi antar unit kerja		B	0,75
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk inovasi dan peningkatan layanan		B	0,75
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (15%)		15,00	72,86%	10,93
I. PEMENUHAN EVALUASI (3%)		3,00	100,00%	3,00
1	<i>Terdapat pedoman atau SOP atau "guidance" yang mendukung penguatan akuntabilitas kinerja</i>		Y	1,00
2	<i>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan</i> pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y	1,00
3	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y	1,00
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A	1,00
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja (entitas dibawah perangkat daerah) telah dilakukan		Y	1,00
6	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</i> kepada pihak-pihak yang berkepentingan		A	1,00
II. KUALITAS EVALUASI (4,5%)		4,50	75,00%	3,38
1	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal menggambarkan tingkat kinerja organisasi.		B	0,75
2	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh sumber daya yang memadai.		B	0,75
3	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan pada penilaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan.		B	0,75
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan pada penilaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan hingga unit kerja.		B	0,75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi informasi		B	0,75
6	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah menunjukkan perbaikan setiap periode		B	0,75
III. PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) EVALUASI (7,5%)		7,50	60,71%	4,55
1	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan		B	0,75
2	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja		B	0,75
3	Hasil evaluasi program telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang		B	0,75
4	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah dimanfaatkan untuk perbaikan langkah selanjutnya		B	0,75
5	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan untuk mendapatkan penilaian.		B	1,25
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		20,00	75,25%	15,05
I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		5,00	80,00%	4,00
1	Target dapat dicapai		B	1,50
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		C	0,50
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A	2,00
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (15%)		15,00	73,67%	11,05
1	Target dapat dicapai			3,75
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			2,30
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			5,00
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	90,02%	90,02

PREDIKAT : AA
INTERPRESTASI : SANGAT MEMUASKAN

PENGENDALI TEKNIS

SRI PUJI RAHAYU, S.Sos
NIP. 19660717V198603 2 012

EVALUATOR/KETUA TIM

YUDI AGUS SUBAGIYO, SE
NIP. 19751231 200604 1 018

WAKIL PENANGGUNGJAWAB


TUTIK DAMAYANTI, SE
NIP. 19710403 199803 2 010



PEMERINTAH KOTA MAGELANG INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Jend. Sarwo Edhi Wibowo No. 2 P.O Box 78 Telp. (0293) 363646
Fax. (0293) 364910 Magelang 6101
Website : inspektorat.magelangkota.go.id, Email : inspektoratmgkota@yahoo.com

Magelang, 30 Maret 2026

Nomor : 700.1.2.1/014 - 021.3/1.4/600/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Penilaian Kinerja Organisasi/PKO

Yth. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Magelang
di

MAGELANG

Berdasar :

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi pada :
 - a. Pasal 6 bahwa PKO dilakukan setiap tahun paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
 - b. Pasal 8 bahwa Laporan hasil PKO menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi implementasi akuntabilitas Pemerintah entitas akuntabilitas kinerja.
2. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kota Magelang No. 700.1.2/014/1.4/600/2026 tanggal 25 Maret 2026 hal melaksanakan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO),

Sehubungan dengan hal tersebut dengan ini kami sampaikan hasil Penilaian Kinerja Organisasi/PKO adalah sebagai berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir
						(1)	(2)	
1.	Meningkatnya kondisi infrastruktur bina marga	% infrastruktur bina marga dalam kondisi baik	61,61%	59,01%	95,78%	95,78%	0,00%	95,78%
2.	Meningkatnya kondisi bangunan gedung yang layak fungsi	% bangunan gedung yang laik fungsi	76,00%	50,76%	66,79%	66,79%	0,00%	66,79%
3.	Meningkatnya kondisi infrastruktur penyehatan lingkungan	% infrastruktur sektor penyehatan lingkungan dalam kondisi baik	57,50%	67,12%	116,73%	110,00%	0,00%	110,00%
4.	Meningkatnya tertib tata ruang	% kegiatan yang tertib tata ruang	100,00%	83,59%	83,59%	83,59%	0,00%	83,59%
5.	Optimalisasi penataan pada kawasan strategis	% penataan pada kawasan strategis	75,00%	70,00%	93,33%	93,33%	0,00%	93,33%
6.	Meningkatnya nilai SAKIP OPD	Prosentase peningkatan nilai SAKIP OPD	81,50	90,02	110,45%	110,00%	0,00%	110,00%
Total Capaian PK								559,49%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK								93,25%
Predikat PKO								Baik

Demikian disampaikan hasil Penilaian Kinerja Organisasi/PKO Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Magelang sebagai bagian dari penerapan manajemen kinerja dan Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Magelang dan **ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian pada tahun-tahun berikutnya, yaitu tetap menargetkan indikator yang menantang/challenging dan berupaya untuk mencapai target yang telah diperjanjikan tersebut.**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH KOTA MAGELANG



LARSITA, S.E., M.Sc. CGCAE

Pembina Utama Muda

NIP. 19661202 199003 1 008

TEMBUSAN disampaikan dengan hormat kepada:

1. Wali Kota Magelang (sebagai laporan);
 2. Wakil Wali Kota Magelang;
 3. Pj. Sekretaris Daerah Kota Magelang;
 4. Kepala Bagian Organisasi Setda Kota Magelang.
-