



WAWA
A



PEMERINTAH KABUPATEN BONE INSPEKTORAT

Jalan H. Andi Mappanyukki, Lantai III,
Kecamatan Tanete Riattang Barat,
Watampone.

PKPT
T.A. 2023

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP)
PADA
DINAS BINA MARGA CIPTA KARYA DAN TATA
RUANG
KABUPATEN BONE TAHUN 2022/2023



NOMOR : 793.04/319/SAKIP/VII/ITDA
TANGGAL : 20 JULI 2023



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
INSPEKTORAT DAERAH
Jln H.A. Mappanyukki Lt III Telpon/Fax (0481) 24461
W A T A M P O N E

Watampone, 20 Juli 2023

Nomor : 793.04/319/SAKIP/VII/ITDA
Lampiran : 2 (dua) lampiran
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Dinas Bina
Marga Cipta Karya dan Tata
Ruang Kabupaten Bone

Kepada
Yth. BAPAK BUPATI BONE
di
Watampone

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Kab. Bone Nomor 094/123/A.1/Itkab, tanggal 25 Juli 2022, kami telah melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kab. Bone Tahun 2021/2022, disampaikan hal-hal 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 Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
- 4) Surat Tugas Inspektur Daerah Kab. Bone Nomor 700/704/323/VII/2023 tanggal 3 Juli 2023 untuk Melakukan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

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

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP,
- 2) Menilai tingkat implementasi SAKIP,
- 3) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja,
- 4) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah, dan
- 5) Memonitor tindaklanjut hasil evaluasi periode tahun sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan jangka menengah, dan perencanaan jangka pendek. Termasuk anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi dan mempertimbangkan kendala yang ada.

f. Gambaran Umum Instansi

Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bone dibentuk untuk membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas di Bidang Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Kab. Bone. Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2020 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kemudian ditindaklanjuti dengan penetapan Peraturan Bupati Bone Nomor

17 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bone.

2. Implementasi SAKIP Instansi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bone Tahun 2022 dilaksanakan pada 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (RENSTRA) Perubahan periode tahun 2018-2023, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2023, serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dari dokumen tersebut dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori predikat", untuk memberikan gambaran tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang telah dicapai.

Hasil evaluasi atas sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bone Tahun 2022 diperoleh nilai **75,80** dengan kategori BB (Sangat Baik). Sedang nilai evaluasi sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2021 adalah **81,89** dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bone, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot	Hasil Evaluasi Tahun 2022
A.	Perencanaan Kinerja	30	24,00
B.	Pengukuran Kinerja	30	21,00
C.	Pelaporan Kinerja	15	12,30
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,50
	Jumlah	100	75,80

Dari hasil evaluasi SAKIP Tahun 2022 ini, terdapat beberapa hal yang dianggap perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

A. PERENCANAAN KINERJA

1. Dokumen Perencanaan Kinerja belum tersedia berupa Pedoman Teknis Penyusunan Perencanaan Kinerja berupa Peraturan Kepala Daerah (Perkada).
2. Dokumen Perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik dengan kondisi dokumen perencanaan belum sepenuhnya menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai, tujuan dan sasaran belum sepenuhnya menggambarkan capaian kondisi kerja dengan pengukuran yang SMART, target perencanaan belum sepenuhnya dapat dicapai, keselarasan perencanaan kerja dengan kondisi/hasil setiap level jabatan belum sepenuhnya berkesinambungan dan tercapai (cascading), perencanaan kinerja belum sepenuhnya memberikan informasi hubungan kerja antar bidang tugas yang berkaitan (Corsscutting), serta perencanaan Kinerja setiap pegawai belum terumuskan dengan baik.
3. Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan seperti anggaran yang ditetapkan belum sepenuhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, pencapaian target sudah baik namun masih perlu ditingkatkan, pemantauan rencana aksi secara berkala belum sepenuhnya dilaksanakan, diperlukan upaya memperbaiki/menyempurnakan rencana kinerja dari hasil analisis pencapaian dan upaya untuk memahami dan berkomitmen untuk pencapaian kinerja dari setiap unit maupun setiap pegawai.

B. PENGUKURAN KINERJA

1. Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja belum dibuat secara jelas dan spesifik yang diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan, yang disertai dengan definisi operasional yang menguraikan kejelasan atas kinerja dan cara pengukurannya serta mekanisme pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan seperti seperti keterlibatan pimpinan langsung dalam pengukuran kinerja. Pengumpulan data yang relevan untuk

pencapaian kinerja, pengukuran, dan pemantauan belum menggunakan aplikasi.

3. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Belum ada upaya yang dapat dihargai untuk pemenuhan kriteria Pengukuran Kinerja tersebut seperti hasil pengukuran kinerja dijadikan dasar untuk penempatan maupun penghapusan jabatan, dan berbagai penyesuaian dalam organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran. Setiap satuan unit kerja maupun pegawai belum menunjukkan upaya untuk memahami dan peduli atas Pengukuran Kinerja.

C. PELAPORAN KINERJA

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja yang disusun secara berkala dan telah diformalkan, namun reviu laporan kinerja belum dilakukan secara maksimal.
2. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya karena belum ada upaya yang dapat dihargai untuk memenuhi kriteria pelaporan kinerja seperti belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
3. Pelaporan Kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya karena Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas pencapaian kinerja, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi kinerja, dan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

D. EVALUASI INTERNAL

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat Daerah dan telah

dilaksanakan secara berjenjang namun belum dibuatkan secara jelas dan spesifik Mekanisme Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (SOP).

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, seperti belum ada upaya untuk memenuhi kriteria evaluasi pada semua unit kerja dan evaluasi belum dilakukan melalui aplikasi.
3. Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (yang dievaluasi), namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dari hasil evaluasi tersebut, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bone agar melakukan perbaikan atas akuntabilitas kinerjanya sebagai berikut :

A. Melakukan perbaikan terhadap dokumen Perencanaan Kinerja, yaitu :

1. Agar berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) untuk menyusun Pedoman Teknis Perencanaan Pembangunan Daerah berupa peraturan kepada daerah (perkada).
2. Agar melakukan upaya untuk memenuhi kriteria standar yang baik yaitu menyesuaikan kebutuhan atas pencapaian kebutuhan atas kinerja, tujuan dan sasaran yang menggambarkan capaian kondisi kerja dengan pengukuran yang SMART, target perencanaan dapat dicapai, keselarasan perencanaan kerja dengan kondisi/hasil setiap level jabatan berkesinambungan dan tercapai (*cascading*), serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) dengan melibatkan setiap unit kerja dan seluruh pegawai dalam merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
3. Agar memanfaatkan Dokumen Perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dengan cara mendorong keterlibatan seluruh unit kerja dan pegawai untuk memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan melalui pemantauan rencana aksi secara berkala, analisa dan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dari hasil analisis pencapaian

tahun sebelumnya serta berupaya untuk memahami dan berkomitmen untuk pencapaian kinerja dari setiap unit maupun setiap pegawai.

B. Melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Pengukuran Kinerja, yaitu :

1. Agar melakukan pengukuran kinerja dengan cara menetapkan Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang jelas dan spesifik yang diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan, dan memuat definisi operasional yang menguraikan kejelasan atas kinerja dan cara pengukurannya serta mekanisme pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2. Agar menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, seperti keterlibatan langsung dalam rapat internal yang membahas pengukuran kinerja, data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, melakukan pengukuran kinerja secara berkala pada semua unit secara berjenjang dan membuat/menggunakan Teknologi Informasi (aplikasi) dalam pengukuran kinerja.
3. Agar menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, seperti menjadikan dasar untuk penempatan maupun penghapusan jabatan, dan dasar untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran, serta melibatkan seluruh unit kerja dan pegawai untuk memahami dan peduli atas hasil Pengukuran Kinerja.

C. Melakukan perbaikan terhadap dokumen Pelaporan Kinerja, yaitu :

1. Melakukan Reviu terhadap Dokumen Laporan Kinerja.
2. Agar Dokumen Laporan Kinerja yang dibuat berisi seluruh informasi tentang capaian kinerja, info perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, info perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), info efisiensi atas

penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan info upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

3. Agar Pelaporan Kinerja digunakan dalam penyesuaian aktivitas pencapaian kinerja, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi kinerja, dan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

D. Melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan Evaluasi Internal, yaitu :

1. Agar membuat Mekanisme Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (SOP) secara jelas dan spesifik.
2. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai yaitu pelaksanaan evaluasi harus dilakukan oleh seluruh unit kerja dan dilakukan dengan menggunakan teknologi Informasi (Aplikasi).
3. Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta dimaksimalkan sebagai perbaikan dan peningkatan kinerja.

3. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang_Kabupaten Bone telah menindaklanjuti keseluruhan rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang_Kabupaten Bone Tahun 2022/2023 sebagai bahan tindak lanjut setelah diterimanya Laporan Hasil Evaluasi ini.

PENGENDALI TEKNIS,

Dra. Hj. SUHAEMI, M.Si
NIP. 19661028 199303 2 011

KETUA TIM,

MUH. AMRULLAH IDRIS, SE., M.Si.
NIP. 19781009 200801 1 009

MENGETAHUI

INSPEKTUR DAERAH,



MUH. YAMIN AT, M.Si
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. : 19680725 199303 1 005

Tembusan : Disampaikan kepada Yth. :

1. Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang di Watampone;
2. Kepala Bagian Organisasi Setda Kab. Bone di Watampone;

LEMBAR KERJA EVALUASI
DINAS BINA MARGA CIPTA KARYA DAN TATA RUANG
KABUPATEN BONE
2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	%
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	24,00	80,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,80	80,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	7,20	80,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12,00	80,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	21,00	70,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	3,60	60,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	5,40	60,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12,00	80,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	12,30	82,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,70	90,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,60	80,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6,00	80,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	18,50	74,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,00	80,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	4,50	60,00%

4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	10,00	80,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja			75,80	



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
INSPEKTORAT DAERAH
JALAN H. A. MAPPANYUKKI LANTAI III TELP/FAX. 0481-24461
WATAMPONE

SURAT TUGAS

Nomor : 700/704/ 323 /VII/2023

- Dasar :
1. PP Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
 2. Keputusan Bupati Nomor 763 Tahun 2022, Tanggal 30 Desember 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Tahun Anggaran 2023.
 3. DPA Inspektorat Kabupaten Bone Tahun Anggaran 2023 Nomor 08 Tahun 2022 Tanggal 30 Desember 2022.
 4. Surat Edaran Inspektur Daerah Kabupaten Bone Nomor 800/01/I/Itda Tanggal 2 Januari 2019 tentang Penegasan Implementasi Kode Etik dan Standar Audit APIP.

INSPEKTUR KABUPATEN BONE
MENUGASKAN :

Kepada :

- | | | | |
|---|--|-------------------------------|---------------------|
| 1. Nama/Jabatan | : Drs. H. A. Muh. Yamin AT, M.Si. | Inspektur | (Penanggung Jawab) |
| NIP | : 19680725 199303 1 005 | | |
| 2. Nama/Jabatan | : Esau Stevanus Jacob Huwae, S.IP., M.Si. | Inspektur Pembantu Wilayah IV | (Wakil P. Jawab) |
| NIP | : 19740925 199311 1 003 | | |
| 3. Tim Pemeriksa : | | | |
| a. Nama/Jabatan | : Dra. Hj. Suhaemi, M.Si. | Auditor Madya | (Pengendali Teknis) |
| NIP | : 19661028 199303 2 011 | | |
| b. Nama/Jabatan | : Muhammad Amrullah Idris, S.E., M.Si. | Auditor Muda | (Ketua Tim) |
| NIP | : 19781009 200801 1 009 | | |
| c. Nama/Jabatan | : A. Awangsari, S.H., M.H. | Auditor Muda | (Anggota Tim) |
| NIP | : 19770723 201001 2 010 | | |
| d. Nama/Jabatan | : Sitti Marwah, S.Sos., M.Si. | PPUPD Muda | (Anggota Tim) |
| NIP | : 19780611 200701 2 012 | | |
| e. Nama/Jabatan | : Febryana Lita Armitha, S.T | Auditor Pertama | (Anggota Tim) |
| NIP | : 19900227 202012 2 002 | | |
| f. Nama/Jabatan | : Andi Lini Sahdalina, S.Sos. | PPUPD Ahli Pertama | (Anggota Tim) |
| NIP | : 19770605 200801 2 012 | | |
| g. Nama/Jabatan | : A. Ariyanto Yusmin, S.H. | PPUPD Ahli Pertama | (Anggota Tim) |
| NIP | : 19891117 202203 1 001 | | |
| 4. Kedudukan | : Inspektorat Daerah Kabupaten Bone | | |
| 5. Keperluan | : a. Melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Kabupaten Bone.
b. Melakukan Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) | | |
| 6. Tujuan | : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bone, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Bone, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Bone, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kab. Bone, Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kab. Bone, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Bone, Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Kab. Bone, Dinas Pariwisata Kab. Bone, Inspektorat Daerah Kab. Bone, Kecamatan Palakka, Kecamatan Awangpone, Kecamatan Tellu SiattingE, Kecamatan Dua BoccoE, Kecamatan Ajangale dan Kecamatan Cenrana. | | |
| 7. Lamanya | : 10 (sepuluh) hari | | |
| 8. Mulai | : 03 Juli 2023 | | |
| 9. Selesai | : 14 Juli 2023 | | |
| 10. Tidak diperkenankan meminta ataupun menerima pemberian (gratifikasi) dalam bentuk apapun. | | | |
| 11. Tetap menjaga dan mematuhi Protokol Kesehatan | | | |

Demikian Surat Tugas ini untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab

Dikeluarkan di Watampone
Pada Tanggal 03 Juli 2023



Tembusan Kepada Yth:

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Bone di Watampone;
2. Masing-masing bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya;
3. Pertinggal.