



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Suka Jadi No. 56 Kelurahan Penurunan Kota Bengkulu
Telp/Fax. (0736)21714 Email : inspektorat@bengkulukota.go.id
Website : <https://inspektorat.bengkulukota.go.id>, Kode Pos 38223

Bengkulu, 27 Agustus 2024

Nomor : 700/15.4/III/LHE/IPDA/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) lembar
Perihal : Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (SAKIP) pada Dinas
Ketahanan Pangan dan Pertanian
Kota Bengkulu Tahun 2023.

Kepada

Yth. Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu

di -

BENGKULU

I. 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 PAN dan RB Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Surat Perintah Inspektur Daerah Kota Bengkulu Nomor: 800.1.11/15/II/PDA-SP/2024 tanggal 1 Juli 2024 yang dilaksanakan dari tanggal 01 Juli s.d 16 Agustus 2024.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas serta akuntabilitas kinerja birokrasi. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong Organisasi Perangkat Daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD). Sesuai mandat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, evaluasi dilakukan secara berjenjang pada seluruh unit kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu.

C. Tujuan Evaluasi

1. Secara umum tujuan evaluasi SAKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP;
2. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi SAKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi SAKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja;

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah Teknik "*criteria referenced survey*", yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) atas Implementasi SAKIP, dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai implementasi SAKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practices* di Indonesia; dan
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen *strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik*.

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Tahun 2023 dilaksanakan sesuai kaidah dan ketentuan pada standar pengawasan dan Pedoman Pengawasan Intern yang berlaku.

F. Batasan Tanggung Jawab

Hasil evaluasi SAKIP yang disajikan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu sebatas menelaah data pendukung yang diberikan. kebenaran dan validasi dokumen yang disampaikan kepada APIP, sebagai dasar pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab manajemen atau pihak-pihak terkait yang menyampaikan dokumen.

G. Gambaran Umum Instansi Pemerintah /Unit Kerja

1. Dasar Hukum

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu dibentuk berdasarkan :

- a. Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bengkulu;
- b. Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 6 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bengkulu;

2. Kedudukan

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu merupakan unsur wajib/penunjang urusan pemerintahan bidang Ketahanan Pangan dan Pertanian yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

3. Tugas

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di Ketahanan Pangan dan Pertanian

4. Fungsi

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana, program dan kegiatan sekretariat dan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu.
- b. pemahaman ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. penyusunan rumusan kebijakan di bidang kesekretariatan.
- d. pengelolaan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi.
- e. pengkoordinasian bidang-bidang dan sub bagian dalam pelaksanaan kegiatan bidang dan kesekretariatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu.
- f. penyusunan pelaksanaan tugas sekretariat.
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Tujuan

Tujuan strategis Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu adalah Peningkatan Ketersediaan, Distribusi, Konsumsi dan Keamanan Pangan, Meningkatnya Produksi Produktivitas dan Mutu Hasil Pertanian secara berkelanjutan, Peningkatan Kinerja ASN Dinas Pangan dan Pertanian.

6. Program

Program yang dilaksanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu adalah:

- Peningkatan Diversifikasi dan Ketahanan Pangan Masyarakat
- Penanganan Kerawanan Pangan Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan
- Peningkatan Diversifikasi dan Ketahanan Pangan Masyarakat
- Pengawasan Keamanan Pangan
- Penyediaan dan Pengembangan Sarana Pertanian
- Penyediaan dan Pengembangan Prasarana Pertanian
- Pengendalian Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner
- Pengawasan Keamanan Pangan
- Penyuluhan Pertanian
- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah Unit Kerja

Berdasarkan hasil evaluasi, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu memperoleh nilai **72,50** dengan kategori **"BB"**, dengan akumulasi seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai
			2023
1	Perencanaan Kinerja	30	23,70
2	Pengukuran Kinerja	30	21,90
3	Pelaporan Kinerja	15	9,15
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,75
	Jumlah	100	72,50

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (Jika Periode Sebelumnya Dievaluasi)

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	PROGRES			
			SUDAH	BELUM	ADA	TIDAK ADA
1	Membuat Pedoman teknis perencanaan kinerja	menyusun Pedoman teknis perencanaan kinerja	V		V	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja agar dipublikasikan tepat waktu	mengupload pada E SAKIP Reviu	V		V	
3	Membuat Pedoman teknis perencanaan kinerja dan pengumpulan data kinerja	Menyusun Pedoman teknis perencanaan kinerja dan pengumpulan data kinerja	V		V	

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	PROGRES			
			SUDAH	BELUM	ADA	TIDAK ADA
4	Mengoptimalkan setiap unit/ satuan kerja (bidang /bagian di OPD) dan setiap pegawai untuk memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Menyusun pakta integritas masing-masing pegawai agar berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	V		V	
5	Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berkala	laporan monev kinerja berjenjang setiap 3 bulan	V		V	
6	Seluruh pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	membuat laporan monev kinerja individu triwulan	V		V	

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;

a. Keberadaan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Perencanaan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **6.00 (sangat baik/ AA)** dari nilai maksimal **6,00**. dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 01 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Bengkulu Tahun 2007 – 2027.
- 2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu :
 - a) Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 1 Tahun 2019 tentang RPJMD Tahun 2019-2023;
 - b) Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 32 Tahun 2019 tentang Pengesahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Bengkulu Tahun 2019 – 2023.
- 3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek: Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu Tahun 2023;
- 4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa PK dan IKU Tahun 2023 dan 2024
- 5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024.
- 6) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yang di tandatangi ketua Tim SAKIP Kota.

b. Kualitas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen “Kualitas Renstra” menunjukkan nilai sebesar **7,20 (BB)** dari nilai maksimal **9,00**. Dokumen perencanaan kinerja tahun 2023 sudah di unggah pada alamat Website Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian: <https://dispangtan.bengkulukota.go.id>.

Namun masih terdapat kekurangan yaitu target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja kurang menantang.

c. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan “**Perencanaan Kinerja**” menunjukkan nilai sebesar **10,50 (B)** dari nilai maksimal **15,00**.

uraian sebagai berikut:

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.

Namun masih terdapat kekurangan dalam sub komponen pemanfaatan perencanaan kinerja yaitu:

- 1) Rencana aksi kinerja belum berjalan dinamis karena capaian kinerja tidak dipantau secara berkala.
- 2) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja kurang maksimal dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;

a. Keberadaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan “Pengukuran Kinerja” menunjukkan nilai sebesar **6.00 (AA)** dari nilai maksimal **6,00**. Hasil pengukuran kinerja **sangat memuaskan** dengan uraian:

- 1) Sudah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 2) Sudah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- 3) Sudah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

b. Kualitas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas “Pengukuran Kinerja” menunjukkan nilai **5,40 (CC)** dari nilai maksimal **9,00**. Masih terdapat kekurangan dalam sub komponen kualitas pengukuran kinerja yaitu:

- 1) Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala (evaluasi dokumen laporan IKU pada PD masih dilakukan pertahun belum dilakukan pertriwulan.)
- 2) Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan "Pengukuran Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **10,50 (B)** dari nilai maksimal **15,00**. Namun terdapat kekurangan pada pemanfaatan pengukuran kinerja yaitu:

- 1) Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- 2) pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a. Keberadaan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Pelaporan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **1,80 (CC)** dari nilai maksimal **3,00**. Namun masih terdapat kekurangan dalam sub komponen keberadaan pelaporan kinerja yaitu:

Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkala.

b. Kualitas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas "Pelaporan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **3,60 (BB)** dari nilai maksimal **4,50**. Masih terdapat kekurangan dalam sub komponen kualitas pelaporan kinerja yaitu:

Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).

c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan "Pelaporan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **3,75 (CC)** dari nilai maksimal **7,50**. Masih terdapat kekurangan yaitu:

- 1) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- 2) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

a. Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan "Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal" menunjukkan nilai sebesar **3,00 (CC)** dari nilai maksimal **5,00**. Kelemahan yang ditemui pada sub komponen ini adalah belum ada pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

b. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas "Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal" menunjukkan nilai sebesar **6,00 (BB)** dari nilai maksimal **7,50**. Masih terdapat kekurangan dalam sub komponen kualitas yaitu:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai standar;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang memadai;

c. Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan "Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal" menunjukkan nilai sebesar **8,75(B)** dari nilai maksimal **12,50**. Masih terdapat kekurangan pada sub komponen pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu:

- 1) Belum seluruh atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti.
- 2) Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap kekurangan-kekurangan yang telah dikemukakan di atas, kami rekomendasikan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bengkulu untuk:

1. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja agar agar lebih menantang.
2. Rencana aksi kinerja agar berjalan dinamis dan capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
3. Agar terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
4. Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berkala.
5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
6. Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
7. Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi.
8. Dokumen Laporan Kinerja agar disusun secara berkala.
9. Dokumen Laporan Kinerja agar memberikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional.
10. Informasi dalam laporan kinerja berkala agar digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
11. Informasi dalam laporan kinerja berkala agar digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

12. Informasi dalam laporan kinerja agar dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
13. Menyusun Pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
14. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan sesuai standar.
15. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
16. Seluruh hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.
17. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian tahun 2023 adalah 72,50 (tujuh puluh dua koma lima puluh) termasuk dalam kategori “BB” dan Implementasi SAKIP telah meningkat dari tahun sebelumnya. Total nilai SAKIP hasil Evaluasi Implementasi SAKIP tahun 2022 lebih tinggi dari tahun sebelumnya 70,75 (tujuh puluh koma tujuh puluh lima). Peningkatan nilai SAKIP tahun ini disebabkan ada beberapa hal sebagai berikut:

1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
2. Sudah terdapat dokumen pedoman teknis penyusunan rencana kinerja yang di susun TIM SAKIP Kota Bengkulu.
3. Seluruh pegawai sudah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan didukung data seluruh PNS pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian tahun 2023 sudah membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Komitmen Pimpinan Instansi

Dukungan komitmen dari pimpinan instansi akan sangat membantu dalam menyusun SAKIP Perangkat Daerah yang berkualitas secara substansi dan dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dan mencegah adanya program kegiatan yang menyimpang dalam penggunaan anggaran.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia meropidan faktor penting pada proses penyusunan SAKIP Perangkat Daerah, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaksana kebijakan dalam mewujudkan pelayanan prima dengan mengadakan pendidikan pelatihan, bimtek dan sosialisasi tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian sebagai bagian dari penerapan Reformasi Birokrasi.

Demikian Laporan hasil Evaluasi ini disampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.


Ir. EKA RIKA RINO, MM, CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 196510041993031010

Tembusan, disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Pj. Wali Kota Bengkulu (sebagai laporan);
2. Yth. Bapak Sekretaris Daerah Kota Bengkulu;
3. Arsip.