



Pemerintah Kota Probolinggo

LAPORAN HASIL EVALUASI

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2025 ATAS TAHUN 2024**

Nomor : 700/622/425.302/2025
Tanggal : 10 September 2025



PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO INSPEKTORAT

Jalan Hayam Wuruk no. 69, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67217

Telepon (0335) 429106, Faksimile -

Laman inspektorat.probolinggokota.go.id, Pos-el inspektorat@probolinggokota.go.id

Probolinggo, 10 September 2025

Nomor : 700/622/425.302/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Pemerintah
Kota Probolinggo Tahun 2025

Kepada
Yth. Bapak Wali Kota Probolinggo

Di
PROBOLINGGO

Bersama ini kami menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2025 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dilaksanakan sesuai dengan peraturan terkait, dengan uraian sebagai berikut:

A. DATA UMUM

1. Dasar Pelaksanaan Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan
- e. Surat Tugas Sekretaris Daerah Kota Probolinggo Nomor 700/2910/425.002/2025 tanggal 14 Agustus 2025 untuk melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2025 pada Perangkat Daerah.

2. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan dari tanggal 19 Agustus 2025 s.d. 25 Agustus 2025 di Ruang Pertemuan Nawasena - BPPKAD Kota Probolinggo.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi adalah untuk memperoleh informasi dan menilai implementasi SAKIP di masing-masing perangkat daerah, meliputi:

- a. Informasi mengenai implementasi SAKIP;
- b. Tingkat implementasi SAKIP;
- c. Tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- e. Tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi.

4. Sasaran Evaluasi

Sasaran evaluasi adalah implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, maupun perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

5. Ruang Lingkup Evaluasi dan Komponen yang dievaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi antara lain:

- a. Tindak lanjut atas rekomendasi dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun 2024 dari Kementerian PAN dan RB;
- b. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- c. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- d. 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;
- e. Penilaian yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- f. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Hasil Evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, yang selanjutnya diberikan “Kategori Peringkat” untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
2.	A	>80 – 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4.	B	>60 – 70	Baik Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
5.	CC	>50 – 60	Cukup (memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	C	>30 – 50	Kurang

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7.	D	0 – 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

Dalam pelaksanaan evaluasi tahun 2025, Komponen Lembar Kerja Evaluasi SAKIP adalah sebagai berikut:

KOMPONEN LKE SAKIP (2025)		
A.	PERENCANAAN KINERJA (30%)	
	I.	Pemenuhan (6%)
	1.	Renstra telah disusun
	2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun
	3.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
	4.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun
	5.	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran
	6.	Terdapat dokumen Rencana Aksi
	II.	Kualitas Renstra (9%)
	7.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
	8.	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu
	9.	Renja telah dipublikasikan tepat waktu
	10.	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu
	11.	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
	12.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART C.
	13.	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
	14.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART C.
	15.	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
	16.	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).

KOMPONEN LKE SAKIP (2025)		
	17.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.
	18.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i> Kinerja).
	III.	Implementasi (15%)
	19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran
	20.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan
	21.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai
	22.	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja
	23.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan
	24.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
	25.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala
B	PENGUKURAN KINERJA (30%)	
	I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)
	1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal
	2.	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
	3.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
	II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)
	4.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
	5.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
	6.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
	7.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
	8.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang
	9.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
	10.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
	III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)
	11.	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

KOMPONEN LKE SAKIP (2025)		
	12.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
	13.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
	14.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
	15.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
	16.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
	17.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
	18.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
	19.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
	I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)
	1.	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
	2.	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
	3.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
	4.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
	5.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
	6.	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
	II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)
	7.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
	8.	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
	9.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
	10.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
	11.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
	12.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark</i> Kinerja).
	13.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatnya.
	14.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

KOMPONEN LKE SAKIP (2025)		
	15.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
	III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)
	16.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
	17.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
	18.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
	19.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
	20.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
	21.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
	22.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)
	1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala
	II.	KUALITAS EVALUASI (4%)
	2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
	3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
	4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.
	5.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
	III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)
	6.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.
	7.	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
	8.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
	9.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
	10.	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
	IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)
	11.	Target dapat dicapai

KOMPONEN LKE SAKIP (2025)		
	12.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya
	13.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan

B. Hasil Evaluasi

1. Tindak Lanjut Rekomendasi dari LHE SAKIP 2024 dari Kementerian PAN dan RB Nomor B/311/AA.05/2024 tanggal 3 September 2024 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024

Sesuai dengan LHE AKIP dari Kementerian PAN dan RB, terdapat 10 (sepuluh) rekomendasi dalam rangka mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. Atas rekomendasi tersebut, telah dilakukan tindak lanjut dengan menetapkan rencana tindak lanjut pada masing-masing rekomendasi, sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan	Progres
1.	Melakukan reviu kembali untuk memastikan setiap sasaran strategis pada dokumen perencanaan telah sesuai dengan kondisi/kinerja yang ingin diwujudkan;	Melaksanakan Desk IKU semua Perangkat Daerah	Tim Desk IKU	April 2025	Selesai
2.	Melakukan reviu pada indikator kinerja agar memenuhi kriteria SMART dan cukup sehingga indikator kinerja dapat menggambarkan ketercapaian kondisi/	Melaksanakan Desk IKU semua Perangkat Daerah	Tim Desk IKU	April 2025	Selesai

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan	Progres
	kinerja yang ingin diwujudkan;				
3.	Melakukan revaluasi kembali terhadap pohon kinerja pada level perangkat daerah agar memiliki kausalitas atau hubungan sebab-akibat secara logis dan <i>critical success factor</i> (CSF) dalam menjawab kondisi kinerja di atasnya, khususnya pada level kinerja taktikal sampai kinerja operasional;	Melaksanakan revaluasi POKIN	Bappeda, Bidang Rendalev	Juni 2025	Selesai
4.	Mengoptimalkan pemanfaatan pohon kinerja baik di level pemerintah daerah dan level PD dengan menuangkannya ke dalam dokumen perencanaan sehingga	Melaksanakan revaluasi POKIN	Bappeda, Bidang Rendalev	Juni 2025	Selesai

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksana-an	Progres
	meningkatkan keselarasan sasaran kinerja, khususnya pada level kinerja taktikal dan kinerja operasional;				
5.	Melakukan perbaikan IKU pada beberapa PD agar memiliki formulasi dan definisi operasional yang tepat sehingga indikator menjadi selaras dengan sasaran kinerja yang diukur;	Melaksanakan Desk IKU semua Perangkat Daerah	Tim Desk IKU	April 2025	Selesai
6.	Mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja triwulanan dalam aplikasi SINERGI HANDAL sebagai pertimbangan dalam melakukan perubahan strategi untuk mencapai target kinerja di tahun berjalan;	Rapat koordinasi antara Diskominfo, BPPKAD, Bagian Organisasi	Bagian Organisasi	Februari s.d, September 2025	Selesai

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksanaan	Progres
7.	Meningkatkan kualitas laporan kinerja PD dengan memberikan hasil analisis yang konkret dan mendalam terkait faktor pendukung dan penghambat pencapaian target kinerja;	Desk LKJIP	Bagian Organisasi	Januari 2025	Selesai
8.	Mendorong pemanfaatan laporan kinerja PD secara optimal sebagai bahan pertimbangan perencanaan ke depan, utamanya dalam penetapan strategi dan target kinerja;	Desk LKJIP	Bagian Organisasi	Januari 2025	Selesai
9.	Mendorong APIP untuk memberikan catatan dan rekomendasi yang tajam pada laporan hasil evaluasi AKIP internal sehingga PD dapat melakukan perbaikan-perbaikan yang konkret sesuai dengan kondisi yang ada;	Diklat dan Bimtek terkait Evaluasi AKIP	Inspektorat dan Bagian Organisasi	Agustus 2025	Selesai

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Waktu Pelaksana-an	Progres
10.	Mendorong adanya kebijakan pemanfaatan hasil evaluasi AKIP internal untuk dijadikan dasar pemberian reward and punishment sehingga dapat mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.	Penyusunan perwali tentang pemanfaatan hasil evaluasi AKIP internal untuk dijadikan dasar pemberian reward and punishment sehingga dapat mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo	Tim Sakip	Semester 1 2025	Dalam proses

2. Hasil Evaluasi AKIP pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2025 atas SAKIP Tahun 2024

Rekapitulasi hasil evaluasi AKIP pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2025 atas SAKIP Tahun 2024 sebagai berikut dan hasil analisa perbandingan capaian SAKIP Tahun 2023 yang penilaiannya dilakukan pada tahun 2024 sebagai berikut:

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Tahun 2023 (Penilaian Tahun 2024)		Nilai SAKIP Tahun 2024 (Penilaian Tahun 2025)		Selisih Nilai	Perubahan Kategori	Peringkat
		Nilai Angka	Kategori	Nilai Angka	Kategori			
1.	Bappeda Litbang	84.16	A	81.89	A	TURUN 2.27	TETAP	14
2.	Inspektorat	84.93	A	85.04	A	NAIK 0.11	TETAP	6
3.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	80.24	A	80.53	A	NAIK 0.29	TETAP	20
4.	Dinas Kesehatan,	80.64	A	81.89	A	NAIK 1.25	TETAP	14

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Tahun 2023 (Penilaian Tahun 2024)		Nilai SAKIP Tahun 2024 (Penilaian Tahun 2025)		Selisih Nilai	Perubahan Kategori	Peringkat
		Nilai Angka	Kategori	Nilai Angka	Kategori			
	Pengendalian Penduduk dan KB							
5.	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman	78.92	BB	70.6	BB	TURUN 8.32	TETAP	26
6.	Satuan Polisi Pamong Praja	81.13	A	80.73	A	TURUN 0.4	TETAP	19
7.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	85.55	A	80.02	A	TURUN 5.53	TETAP	21
8.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	72.97	BB	70.24	BB	TURUN 2.73	TETAP	28
9.	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	83.5	A	83.67	A	NAIK 0.17	TETAP	8
10.	Dinas Ketahanan Pangan , Pertanian dan Perikanan	85.47	A	85.22	A	TURUN 0.25	TETAP	5
11.	Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian	73.64	BB	73.96	BB	NAIK 0.32	TETAP	24
12.	Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata	80.25	A	80.95	A	NAIK 0.7	TETAP	18
13.	Dinas Penanaman Modal, PTSP	86.13	A	86.17	A	NAIK 0.04	TETAP	2
14.	Dinas Lingkungan Hidup	82.45	A	82.11	A	TURUN 0.34	TETAP	13
15.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	83.82	A	84.08	A	NAIK 0.26	TETAP	7
16.		72.18	BB	70.54	BB	TURUN	TETAP	27

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Tahun 2023 (Penilaian Tahun 2024)		Nilai SAKIP Tahun 2024 (Penilaian Tahun 2025)		Selisih Nilai	Perubahan Kategori	Peringkat
		Nilai Angka	Kategori	Nilai Angka	Kategori			
	Dinas Perhubungan					1.64		
17.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	85.16	A	85.49	A	NAIK 0.33	TETAP	4
18.	Dinas Komunikasi dan Informatika	87.53	A	87.14	A	TURUN 0.39	TETAP	1
19.	Sekretariat Daerah	82.75	A	83.05	A	NAIK 0.3	TETAP	10
20.	Sekretariat DPRD	72.62	BB	76.71	BB	NAIK 4.09	TETAP	23
21.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	82.99	A	83.02	A	NAIK 0.03	TETAP	11
22.	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	88.13	A	81.81	A	TURUN 6.32	TETAP	16
23.	Kecamatan Kademangan	84.82	A	82.48	A	TURUN 2.34	TETAP	12
24.	Kecamatan Kedopok	77.14	BB	73.78	BB	TURUN 3.36	TETAP	25
25.	Kecamatan Wonoasih	85.45	A	86.11	A	NAIK 0.66	TETAP	3
26.	Kecamatan Kanigaran	82.57	A	81.38	A	TURUN 1.19	TETAP	17
27.	Kecamatan Mayangan	85.06	A	83.64	A	TURUN 1.42	TETAP	9
28.	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	76.69	BB	76.91	BB	NAIK 0.22	TETAP	22

Dari data persandingan tersebut dapat dianalisa bahwa;

- Terdapat 21 Perangkat Daerah atau 75 % yang mendapatkan nilai kategori A (Memuaskan) dan 7 perangkat daerah yang mendapatkan nilai kategori BB (Sangat Baik). Capaian ini masih sama dengan tahun sebelumnya .
- Dari 28 Perangkat Daerah yang dinilai, terdapat 14 perangkat daerah yang nilainya turun meskipun kategorinya tetap atau 50 % dari keseluruhan

perangkat daerah. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus karena bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, hanya 6 perangkat daerah yang mengalami penurunan nilai. Dari hasil evaluasi diketahui bahwa banyak perangkat daerah yang mendapatkan catatan di Komponen Perencanaan Kinerja yang memiliki bobot 30%. Ketidakselarasan antar dokumen perencanaan menjadi catatan khusus, hal ini terjadi karena perangkat daerah masih rancu dalam penggunaan indikator kinerja karena merupakan masa transisi antara perubahan RPJMD 2019-2024 dan RPJMD 2025-2029 yang dijembatani dengan dokumen perencanaan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) 2025-2026.

- c. Terdapat 2 perangkat daerah yang mengalami penurunan sangat signifikan yaitu BPPKAD turun 6.32 poin dan BPBD turun 5.53 poin, dimana pada 2 (dua) perangkat daerah ini terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian khusus yaitu komponen Perencanaan kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil evaluasi pada masing-masing perangkat daerah adalah berupa catatan dengan rekomendasi perbaikan, dimana atas rekomendasi tersebut sebagian ada yang bisa langsung ditindak lanjuti oleh perangkat daerah dan sebagian yg lain akan ditindak lanjuti pada saat proses penyusunan dokumen perencanaan periode selanjutnya sebagai berikut:

a. Hasil Evaluasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Komunikasi dan Informatika berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 87.14 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 87.53, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 0.39 poin. Namun kategorinya tidak mengalami perubahan. Nilai SAKIP Diskominfo untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota

Probolinggo. Dari 4 komponen penilaian, hanya komponen pengukuran kinerja yang tidak ada catatan sama sekali dari Tim Penilai SAKIP.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat direkomendasikan kepada Kepala Diskominfo Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1	Renstra telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya) Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024	Perlu dilakukan penyesuaian Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) mengacu pada Perwali Nomor 49 Tahun 2023 Perlu dilakukan penyesuaian Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) mengacu pada Perwali Nomor 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	P-Renja 2024 (Bab III) telah mengacu Perwali Nomor 49 Tahun 2023 namun Renja 2024 belum mengacu pada Perwali Nomor 49 Tahun 2023 Dasar hukum juga belum memuat Perwali Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024	Perlu dilakukan penyesuaian Renja 2024 (Bab III) mengacu pada Perwali Nomor 49 Tahun 2023 Perlu dilakukan penyesuaian Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) mengacu pada Perwali Nomor 98 Tahun 2024 Penyesuaian juga dilakukan dengan memuat Perwali dalam Dasar Hukum (Bab I)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Telah disajikan narasi penyesuaian target pada dokumen P Renja 2024 sebagai bentuk evaluasi terhadap target Renstra	Perlu mencantumkan narasi dan analisis penyesuaian dalam penyusunan dokumen perencanaan PD selanjutnya. Analisis dan narasi disarankan menjadi bahan evaluasi internal PD terkait penetapan dan penyesuaian target.
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP tahun n-1	Agar melampirkan Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP tahun n-1
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
7	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Dokumen Laporan Kinerja belum disesuaikan dengan standar	Agar dokumen Laporan Kinerja disesuaikan dengan standar PermenRB No 53/2014
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi dengan target tahunan	Agar dokumen Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi dengan target tahunan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	Agar dokumen Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Analisis perbandingan capaian tahun 2024 dengan tahun 2023 masih belum mendalam	Agar Analisis perbandingan capaian tahun 2024 dengan tahun 2023 disesuaikan
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Belum dilampirkan terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional	Agar data terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Evaluasi SAKIP Internal telah dilaksanakan setiap triwulan, namun evaluasi tersebut masih terbatas pada pemantauan rencana aksi dan belum mengulas substansi (LKjIP) secara menyeluruh.	Agar notulen pada monev SAKIP Internal juga memuat substansi pada LKjIP secara menyeluruh. Dokumen monev tersebut juga harus diketahui dan ditandatangani oleh pimpinan.
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Evaluasi SAKIP Internal telah dilaksanakan setiap triwulan, namun evaluasi tersebut masih terbatas pada pemantauan rencana aksi dan belum mengulas substansi (LKjIP) secara menyeluruh.	Agar notulen pada monev SAKIP Internal juga memuat substansi pada LKjIP secara menyeluruh. Monev tersebut juga harus melibatkan partisipasi dari seluruh pegawai sesuai dengan tanggungjawab dan tusi dari masing-masing pegawai
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Evaluasi SAKIP Internal telah dilaksanakan setiap triwulan, namun evaluasi tersebut masih terbatas pada pemantauan rencana aksi dan belum mengulas substansi (LKjIP) secara menyeluruh.	Agar notulen pada monev SAKIP Internal juga memuat substansi pada LKjIP secara menyeluruh.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Perlu dilengkapi dengan hasil evaluasi akuntabilitas atas target, <i>output</i> , <i>outcome</i> atas kinerja	Agar dilengkapi evaluasi atas akuntabilitas kinerja
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Mohon dilampiri sertifikat Bimtek/Diklat/ pelatihan SAKIP	Agar dilampiri sertifikat Bimtek/Diklat /pelatihan SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum sepenuhnya evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan secara mendalam	Kedepannya agar dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara mendalam
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

b. Hasil Evaluasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 86.17 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya tahun 2024 adalah 86.13, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.04 poin. Namun kategorinya tidak mengalami perubahan. Nilai SAKIP DPMPTSP untuk Tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi kedua bila dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, komponen perencanaan kinerja perlu banyak perbaikan antara lain pencantuman IKU pada dokumen perencanaan yang tidak sesuai dengan Perwali IKU, Renstra tidak dijadikan pedoman dalam penetapan target kinerja serta pencantuman target kinerja antara PK dan SKP yang tidak selaras.
- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala DPMPTSP Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1.	Renstra telah disusun	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Dokumen Perubahan Renja DPMPTSP 2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali ada 2 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran dan indikator Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 49/2023 2. Dokumen Renja DPMPTSP 2025 belum memuat Tabel Tujuan/Sasaran	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
6.	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Dokumen Rencana Aksi belum memuat Sasaran dan Indikator Sasaran PD	Agar dilengkapi sesuai Perwali IKU 98/2024
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
11.	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	
13.	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	
15.	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023- 2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025- 2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	
16.	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023- 2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025- 2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	
18.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	<i>Cascading</i> belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Agar dilengkapi sesuai Perwali IKU 98/2024
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Renstra tidak dijadikan acuan dalam penentuan target kinerja Renja dan PK	Renstra sebagai acuan penyusunan dokumen Renja dan PK
23.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target Kinerja antara PK dan SKP tidak sesuai. Jika ada perubahan target mohon dilengkapi dokumen pendukung	Jika ada perubahan target mohon dilengkapi dokumen pendukung
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilampiri dokumen money internal 2025 triwulan 2	Agar dilampiri dokumen money internal 2025 triwulan 2

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
8.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum dilampiri dokumen money internal 2025 triwulan 2	Agar dilampiri dokumen money internal 2025 triwulan 2
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Belum dilampiri dokumen money internal 2025 triwulan 2	Agar dilampiri dokumen money internal 2025 triwulan 2
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
12.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasion al (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP 2024 belum menginformasika n perbandaingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	Agar selanjutnya/ kedepannya dalam penyusunan LKjIP tahun berikutnya, selain menyajikan target dan realisasi kinerja internal, juga dilengkapi dengan data pembanding (benchmark) di tingkat nasional, sumber data bisa berdasarkan laporan BKPM, realisasi investasi nasional
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
16.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2014	Agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2014
19.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA P-APBD Tahun 2024	Agar dilengkapi dengan DPA P-APBD Tahun 2024 dan diupload di E- SAKIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja	Agar melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja dan bukti dukung tersebut unggah pada ESR
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1. Belum melampirkan bukti dukung pelaksanaan evaluasi AKIP atas 2024 2. Pelaksanaan evaluasi AKIP belum menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP	1. Agar melampirkan bukti dukung pelaksanaan evaluasi AKIP internal (undangan, dokumentasi, daftar hadir, dan notulen yang didalamnya tercatat pembahasan evaluasi AKIP) 2. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP 3. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 4. Agar bukti dukung pelaksanaan monev di unggah di ESR
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal

c. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Wonoasih

- 1) Nilai SAKIP untuk Kecamatan Wonoasih berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 86.11 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 85.45, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 0.66 poin. Namun kategorinya tidak mengalami perubahan. Nilai SAKIP Kecamatan Wonoasih untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi ketiga dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang

dipantau di Lingkungan Kecamatan Wonoasih. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian yaitu perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja antara lain masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran yang ada pada Renstra dengan Perwali IKU, target kinerja pada renja belum selaras dengan renstra dan Perwali IKU, target kinerja pada indikator sasaran yang ada ada Renstra-Renja-Perjanjian Kinerja-Rencana aksi belum selaras, belum dilakukan rewiu internal pada dokumen LKjIP oleh perangkat daerah, LKjIP (Bab III) belum mencantumkan keseluruhan pengukuran kinerja atas 3 (tiga) sasaran strategis, LKjIP belum mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan ketercapaian target pada IKU.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Wonoasih Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1.	Renstra telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang	Agar melakukan penyesuaian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (seluruhnya belum sesuai perwali)	
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar melakukan penyesuaian dan penyeselarasan tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja mengacu pada Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
5.	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Masih terdapat ketidakselarasan indikator dan target kinerja IKU PD (PK	Agar dilakukan penyeselarasan indikator dan target kinerja IKU PD (PK Camat) dengan Renstra dan Renja PD

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Camat) dengan Renstra dan Renja PD	
6.	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Target Kinerja IKU PD pada Rencana Aksi diisikan hanya pada Triwulan IV (akhir periode kinerja)	Perlu penelaahan dan penyesuaian untuk breakdown target kinerja per triwulan (bagi indikator yang tidak dihitung 1x per tahun)
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
11.	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan tujuan dan indikator tujuan Renstra 2025-2026	Agar dilakukan penyesuaian tujuan dan indikator Tujuan Renstra 2025-2026 berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023
13.	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 terdapat 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 belum selaras dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar dilakukan penyelarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 menambahkan 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 diselaraskan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
15.	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja
16.	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
18.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	Rencana Kerja dan Anggaran	beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan telah terlibat secara aktif sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja tetapi belum terdapat rekomendasi ke depannya	Pimpinan diharapkan selain terlibat aktif juga memberikan rekomendasi untuk mempertahankan apa yang telah dicapai dan memperbaiki yang menjadi kekurangan
8.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Telah terdapat pengukuran kinerja per triwulan tetapi hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi" , belum memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai	Agar tidak hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi" , tetapi juga memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
9.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Penggunaan aplikasi portal mas masih belum sempurna dan masih bercampur dengan menggunakan metode manual untuk mengukur survei kepuasan masyarakat	Perlu pengkajian ulang mengenai pemanfaatan aplikasi portal mas secara menyeluruh untuk penilaian ikm
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Telah terdapat pengukuran kinerja per triwulanan tetapi hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi" , belum memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai	Agar tidak hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi" , tetapi juga memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar mencantumkan tanggal formalitas

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
7.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Pada Bab III Akuntabilitas Kinerja, belum mencantumkan keseluruhan Pengukuran Kinerja atas 3 Sasaran Strategis. Atas Sasaran Strategis "Meningkatnya Manajemen Perkantoran" belum dicantumkan.	Agar dilengkapi
11.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Hanya mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya	Agar melakukan perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya, minimal 2 tahun sebelumnya
12.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Belum melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional	Agar melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
13.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	LKjIP belum mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan ketercapaian IKU pada Bab III Akuntabilitas Kinerja (poin 3.1 (g))	Agar pada LKjIP ditambahkan analisa penyebab keberhasilan

d. Hasil Evaluasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperpusip) berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 85.49 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 85.16, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.33 poin. Nilai SAKIP Disperpusip Kota Probolinggo untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi keempat dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Disperpusip Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, terdapat 1 komponen yang saja yang tidak mendapat catatan sama sekali dari Tim Evaluasi Sakip yaitu Komponen Pengukuran Kinerja. Dan komponen yang paling banyak mendapat catatan adalah komponen Perencanaan Kinerja sehingga perlu mendapat perhatian. Catatan yang diberikan oleh Tim Evaluasi SAKIP antara lain masih terdapat ketidakselarasan antara penyajian sasaran, indikator sasaran yang ada pada Renstra dan Renja dengan Perwali IKU, target kinerja pada renja belum selaras dengan renstra dan Perwali IKU, target yang

ditetapkan tidak melihat capaian kinerja tahun sebelumnya dan Renstra tidak direviu secara berkala

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Disperpusip Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1.	Renstra telah disusun	1. Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (Kurang sasaran manajemen perkantoran) 2. Indikator sasaran manajemen perkantoran pada dokumen Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renja 2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (Kurang sasaran manajemen perkantoran) 2. Sasaran beserta indikator pada dokumen Renja 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (kurang sasaran manajemen perkantoran)	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
6.	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Rencana Aksi 2024 dan 2025 kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Rencana Aksi 2025 pada Indikator sasaran perpustakaan tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan pada dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 dan Tahun 2025
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
14.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.	1. Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (Kurang sasaran manajemen perkantoran) 2. Indikator sasaran manajemen perkantoran pada dokumen Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
16.	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (Kurang sasaran manajemen perkantoran) 2. Indikator sasaran manajemen perkantoran pada dokumen Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
17.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Target yang ditetapkan kurang menantang dan tidak melihat capaian kinerja tahun sebelumnya	Agar dalam menetapkan target tahun-tahun kedepan melihat capaian kinerja tahun sebelumnya dan menetapkan target diatas capaian
18.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading Kinerja belum memuat sasaran manajemen perkantoran	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
20.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Target tidak dimonitor pencapaiannya sehingga penetapan target pada Renja tidak melihat capaian tahun sebelumnya yang sudah melampaui target	Agar dalam menetapkan target tahun-tahun kedepan melihat capaian kinerja tahun sebelumnya dan menetapkan target diatas capaian
25.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Renstra tidak direviu secara berkala	Agar dilakukan reviu terutama dalam hal target kinerja
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen hasil reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja Tahunan	Agar melampirkan dokumen hasil reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja Tahunan, dapat berupa notulen rapat pembahasan Laporan Kinerja
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4.5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
12.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Perbandingan secara nasional belum dapat dilakukan karena indikator yang digunakan berbeda dengan indikator nasional. Namun, mulai tahun 2026 indikator kinerja telah disesuaikan dengan indikator nasional, sehingga pada penyusunan LKjIP Tahun 2025 sudah dapat disajikan informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja internal/OPD dengan realisasi kinerja di tingkat nasional	Agar dalam penyusunan LKjIP Tahun 2025, unit kerja/OPD menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja internal dengan realisasi kinerja di tingkat nasional. Hal ini dimungkinkan karena mulai tahun 2026 indikator kinerja telah diselaraskan dengan indikator nasional, sehingga perbandingan capaian kinerja dapat disajikan secara lebih komprehensif dan akuntabel.
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan I dan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		undangan, daftar hadir dan dokumentasi	
17.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2014	Agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2014
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan Sertifikat/surat tugas Bimtek SAKIP/terkait kinerja	Agar melampirkan Sertifikat/surat tugas Bimtek SAKIP/terkait kinerja
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum melampirkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2024 (undangan, daftar hadir, dokumentasi, dan notulen yang didalamnya membahas evaluasi kinerja 2024) secara internal	Agar pelaksanaan Evaluasi AKIP dilengkapi dengan undangan daftar hadir, dokumentasi, dan notulen yang didalamnya membahas evaluasi kinerja 2024) secara internal

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	belum melampirkan Laporan Hasil Evaluasi Internal	Agar melampirkan Laporan Hasil Evaluasi Internal
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)	-	
8.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum melampirkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2024 (undangan, daftar hadir, dokumentasi, dan notulen yang didalamnya membahas evaluasi kinerja 2024) secara internal	Agar pelaksanaan Evaluasi AKIP secara internal dilengkapi dengan undangan daftar hadir, dokumentasi, dan notulen yang didalamnya membahas evaluasi kinerja 2024), serta cantumkan perbandingan kinerja dengan tahun sebelumnya, agar diketahui adanya perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja

e. Hasil Evaluasi pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (DKP3) berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 85.22 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 adalah 85.47, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 0.25 poin. Namun kategorinya tidak mengalami perubahan tetap di kategori BB. Nilai SAKIP DKP3 untuk Tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi kelima dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan DKP3 Kota Probolinggo. Dari 4 komponen penilaian, semua mendapat catatan dari Tim Evaluasi SAKIP meskipun tidak pada semua sub komponen, antara lain
Sasaran dan indikator pada Renstra serta Renja belum sesuai dengan Perwali IKU, belum dilakukan monev kinerja triwulanan, belum terdapat

laporan/notulen rapat terkait dengan review internal terhadap laporan kinerja, laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal juga belum disajikan.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat direkomendasikan kepada Kepala DKP3 Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1.	Renstra telah disusun	1. Dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 penyajian Sasaran DKPPP belum sesuai Perwali IKU 49/2023. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran DKPPP belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024 (Tujuan Perikanan, Sasaran Pertanian, Indikator sasaran perikanan, Sasaran dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan)	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Dokumen Perubahan Renja 2024 penyajian Sasaran DKPPP belum sesuai Perwali IKU 49/2023. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renja 2025 penyajian Tujuan/Sasaran DKPPP belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024 (Tujuan Perikanan, Sasaran Pertanian, Indikator sasaran perikanan, Sasaran dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan)	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
11.	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Dokumen Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran DKPPP belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024 (Tujuan Perikanan)	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
13.	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 penyajian Sasaran DKPPP belum sesuai Perwali IKU 49/2023. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran DKPPP belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024 (Sasaran Pertanian, Indikator sasaran perikanan, Sasaran dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan)	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Dokumen Renstra tidak menjadi acuan PK	Jika ada perubahan target dapat didukung dengan dokumen perubahan target
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1 dan triwulan 2	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1 dan triwulan 2
8.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1 dan triwulan 2	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1 dan triwulan 2
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1 dan triwulan 2	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	dalam mencapai kinerja.		triwulan 1 dan triwulan 2
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan undangan, Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2024	Agar dilengkapi dengan undangan, Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2024
19.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA dan DPA P-APB Tahun 2024	Agar dilengkapi dengan DPA tahun 2024 dan DPA P-APBD Tahun 2024 dan diupload di E-SAKIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja	1. Agar melampirkan bukti dukung sertifikat/ surat tugas keikutsertaan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja dan bukti dukung tersebut unggah pada ESR 2. Agar SK Tim di unggah pada ESR
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Pelaksanaan evaluasi AKIP belum menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP	1. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP 2. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 3. Agar bukti dukung pelaksanaan monev di unggah di ESR
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal

f. Hasil Evaluasi pada Inspektorat

- 1) Nilai SAKIP untuk Inspektorat berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 85.04 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 84.93, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.11 poin. Nilai SAKIP Inspektorat Kota Probolinggo untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi keenam dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Inspektorat Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, terdapat 1 komponen yang saja yang tidak mendapat catatan sama sekali dari Tim Sakip yaitu Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Dan komponen yang paling banyak mendapat catatan adalah komponen Perencanaan Kinerja sehingga perlu mendapat perhatian. Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tabel tujuan, sasaran beserta target kinerja pada Renstra Perubahan 2019 -2024 belum memisahkan sebelum perubahan dan setelah perubahan, Indikator tujuan, sasaran dan indikator sasaran pada Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU Nomor 49 Tahun 2023, terdapat ketidakselarasan target kinerja dengan renstra, renja, rencana aksi dan PK, Pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja pegawai namun belum sampai kepada pemberian saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, belum mencantumkan informasi terkait pencapaian kinerja atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran Yang ditangani Sesuai Ketentuan", LKjIP hanya mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya paling tidak minimal perbandingan dengan kinerja 2 tahun sebelumnya
- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Inspektur Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1	Renstra telah disusun	1. Perubahan Renstra 2019-2024 - judul Renstra tidak sesuai (Perubahan Tahun 2022-2024) - tabel tujuan, sasaran beserta target kinerja belum	1. Perubahan Renstra 2019-2024 - Agar dilakukan penyesuaian judul Renstra (Perubahan Tahun 2019-2024) - Agar dilakukan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		memisahkan sebelum perubahan dan setelah perubahan - sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 - Indikator tujuan tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (tercantum 3 indikator tujuan) - Sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : terkait sakip)	pemisahan tabel tujuan, sasaran beserta target kinerja sebelum perubahan dan setelah perubahan - Agar dilakukan penambahan indikator dan target kinerja indikator sasaran sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (1 sasaran : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 - Agar dilakukan penyesuaian indikator tujuan berdasarkan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (mencantumkan 1 indikator tujuan) - Agar dilakukan penambahan indikator dan target kinerja indikator sasaran sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : terkait sakip)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Renja 2024 - belum menyajikan keselarasan tujuan dan indikator tujuan beserta target kinerja dalam format tabel - indikator tujuan belum dilengkapi target kinerja - sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran)	1. Renja 2024 - agar dilakukan penyesuaian keselarasan tujuan dan indikator tujuan beserta target kinerja dalam format tabel - pelengkapan target kinerja indikator tujuan - penambahan sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (1

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		2. Renja Perubahan 2024 - belum menyajikan keselarasan tujuan dan indikator tujuan beserta target kinerja dalam format tabel - indikator tujuan belum dilengkapi target kinerja - target kinerja indikator sasaran tidak selaras dengan renstra 2019-2024, PK dan rencana aksi 2024 - sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 3. Renja 2025 - indikator tujuan tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (tercantum 3 indikator tujuan) - sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : terkait sakip) - terdapat target kinerja indikator sasaran yang tidak selaras dengan Renstra 2025-2026, PK dan Rencana Aksi 2025 (Persentase PD dengan hasil evaluasi kinerja minimal memuaskan)	sasaran : manajemen perkantoran) 2. Renja Perubahan 2024 - agar dilakukan penyesuaian keselarasan tujuan dan indikator tujuan beserta target kinerja dalam format tabel - pelengkapan target kinerja indikator tujuan - penyelarasan target kinerja indikator sasaran dengan renstra 2019-2024, PK dan rencana aksi 2024 - penambahan sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (1 sasaran : manajemen perkantoran) 3. Renja 2025 - agar dilakukan penyesuaian indikator tujuan sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (1 indikator tujuan) - penambahan sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (1 sasaran : terkait sakip) - agar dilakukan penyelarasan target kinerja indikator sasaran dengan Renstra 2025-2026,

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			PK dan Rencana Aksi 2025 (Persentase PD dengan hasil evaluasi kinerja minimal memuaskan)
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	- Terdapat ketidakselarasan target kinerja dengan renstra, renja, rencana aksi - PK tahun 2024, terdapat 1 indikator yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terkait manajemen perkantoran)	- Agar dilakukan penyesuaian target kinerja dengan renstra, renja, rencana aksi - PK tahun 2024, agar ditambahkan 1 indikator yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terkait manajemen perkantoran)
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
9	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Renja Perubahan 2024 belum dipublikasikan	Agar dilakukan publikasi Renja Perubahan 2024 pada website PD
10	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	PK Perubahan 2024 belum dipublikasikan	Agar dilakukan publikasi PK Perubahan 2024 pada website PD
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Renstra Tahun 2025-2026 mencantumkan indikator tujuan yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (tercantum 3 indikator tujuan)	Agar dilakukan Penyesuaian penyajian Indikator Tujuan berdasarkan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (1 indikator tujuan)
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 terdapat 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran)	Agar dilakukan penyesuaian sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 menambahkan 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		2. Renstra 2025-2026 terdapat 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (nilai SAKIP)	IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 menambahkan 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (nilai SAKIP)
15	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja (agar renja Tahun 2024 dilengkapi dengan target sesuai dengan renstra)
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja pegawai, namun belum sampai kepada pemberian saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai	Agar kedepannya, selain pimpinan terlibat aktif sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja pegawai, pimpinan juga memberikan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Sudah dilakukan pengumpulan data kinerja atas rencana aksi secara berkala yaitu dengan periode triwulanan	Untuk perbaikan kedepannya terhadap pengumpulan data kinerja atas rencana aksi yang telah dilakukan , agar menambahkan narasi berupa saran maupun rekomendasi
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang, hanya saja belum terdapat narasi berupa saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai	Agar menambahkan narasi berupa saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, jadi pelaksanaan pengukuran kinerja yang telah dilakukan secara berjenjang tidak hanya menampilkan bahwa kinerja "sesuai ekspektasi"
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Sudah dilakukan pengukuran kinerja secara berkala yaitu dengan periode triwulanan, namun belum sampai kepada pemberian saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, saran dan rekomendasi yang diberikan dapat menjadi strategi kedepan terhadap pencapaian kinerja pegawai	Agar monev yang telah dilakukan secara triwulanan tersebut semakin baik, maka perlu pemberian saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, saran dan rekomendasi yang diberikan dapat menjadi strategi kedepan terhadap pencapaian kinerja pegawai
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar mencantumkan tanggal formalitas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Belum mencantumkan informasi terkait pencapaian kinerja atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan"	Agar melengkapi LKjIP dengan mencantumkan informasi terkait pencapaian kinerja atas IKU yang dimaksud
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Hanya mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya. Minimal perbandingan dengan kinerja 2 tahun sebelumnya	Agar diselaraskan dan disesuaikan, serta dicantumkan perbandingan realisasi kinerja 2024 dengan tahun-tahun sebelumnya (minimal 2 tahun sebelumnya)

g. Hasil Evaluasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dispendukcapil) berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 84.08 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 83.82, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.26 poin. Nilai SAKIP Dispendukcapil Kota Probolinggo untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi ketujuh dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang

dipantau di Lingkungan Inspektorat Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, terdapat 1 komponen mendapatkan banyak catatan dari Tim SAKIP yaitu Komponen Perencanaan Kinerja sehingga perlu mendapat perhatian. Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tujuan, sasaran beserta indikatornya pada Renstra Perubahan 2019 -2024 dan Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU Nomor 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024, Sasaran Strategis yang tercantum pada rencana aksi 2024 dan 2025 belum lengkap, sasaran yang tercantum pada cascading 2025 tidak sesuai dengan Perwali IKU, belum dilakukan monev internal terhadap laporan kinerja triwulanan, belum dilakukan reviu internal terhadap LKjIP, dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi misalkan berupa notulen rapat internal, Laporan/Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi, notulen/berita acara evaluasi SAKIP internal belum dilengkapi dengan kertas kerja/ catatan atas koreksi evaluasi AKIP, belum semua rekomendasi evaluasi SAKIP ditindak lanjuti.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dispendukcapil Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

N O	KOMPONE N/SUB KOMPONE N	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		

N O	KOMPONE N/SUB KOMPONE N	CATATAN	REKOMENDASI
1	Renstra telah disusun	1. Tujuan/Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Tujuan/Sasaran beserta indikator pada dokumen Renstra 2025-2026 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Tujuan/Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renja 2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Tujuan/Sasaran beserta indikator pada dokumen Renja 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	PK Kepala Dinas untuk target kinerja Nilai SAKIP tanpa %	Agar disesuaikan pada dokumen PK
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Dokumen rencana aksi 2024 kurang sasaran strategis 3 (d disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023) 2. Dokumen rencana aksi 2025 kurang sasaran strategis 3 (d disesuaikan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024)	Agar disesuaikan pada dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 dan Tahun 2025
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
14	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.	Indikator sasaran pada dokumen Renstra 2025-2026 dan Renja 2025 tidak sesuai Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable),	Target untuk sasaran 3 Tahun 2025 disesuaikan dengan PK Kepala Dinas	Agar disesuaikan dengan PK Kepala Dinas

N O	KOMPONE N/SUB KOMPONE N	CATATAN	REKOMENDASI
	menantang, dan realistis.		
18	Setiap Dokumen Perencanaaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading 2025 untuk sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
c.	IMPLEMEN TASI (15%)		
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Tujuan dan Sasaran ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam	Sudah dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan

N O	KOMPONE N/SUB KOMPONE N	CATATAN	REKOMENDASI
	mengukur capaian kinerja.		
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sudah dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
9	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	belum diupload Menggunakan aplikasi skp online (kinerja.bkn.go.id) di E- SAKIP	Agar aplikasi SKP online (kinerja.bkn.go.go.id) diupload di E- SAKIP
10	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	belum diupload Menggunakan aplikasi skp online (kinerja.bkn.go.id) di E- SAKIP	Agar aplikasi SKP online (kinerja.bkn.go.go.id) diupload di E- SAKIP
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen hasil reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja Tahunan	Agar melampirkan dokumen hasil reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja Tahunan, dapat berupa notulen rapat pembahasan Laporan Kinerja
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		

N O	KOMPONE N/SUB KOMPONE N	CATATAN	REKOMENDASI
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan I dan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2014	agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2014
19	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA P-APBD Tahun 2024	agar dilengkapi dengan DPA P-APBD Tahun 2024 dan diupload di E- SAKIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		

N O	KOMPONE N/SUB KOMPONE N	CATATAN	REKOMENDASI
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja	Agar melampirkan bukti dukung keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	notulen /berita acara evluasi SAKIP internal belum dilengkapi dengan kertas kerja/ catatan atas koreksi evaluasi AKIP	Agar pelaksanaan evaluasi SAKIP dilengkapi dengan notulen atau berita acara yang didalamnya menjelaskan koreksi dan rekomendasi atas AKIP untuk membuktikan bahwa evaluasi dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	belum dilampiri bukti dukung LHEI mandiri unit kerja	Agar pelaksanaan evaluasi SAKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Internal
III.	PEMANFAA TAN EVALUASI (5%)	-	
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum semua rekomendasi evaluasi SAKIP ditindaklanjuti	Agar semua rekomendasi evaluasi SAKIP ditindaklanjuti dan dilengkapi bukti dukungunya

h. Hasil Evaluasi pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPPA) berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 83.67 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 83.50, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.17 poin. Nilai SAKIP

Dinsos PPPA Kota Probolinggo untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi kedelapan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Inspektorat Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, terdapat 1 komponen yang tidak mendapatkan catatan sama sekali dari Tim Reviu SAKIP yaitu komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kepala Dinsos PPPA yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Pelaporan Kinerja. Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tujuan, sasaran beserta indikatornya pada Renstra Perubahan 2019 -2024 dan Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU Nomor 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024, terdapat ketidakselarasan indikator dan target kinerja PK dengan renstra, renja dan rencana aksi, Renstra 2025-2026 belum dipublikasikan, pimpinan telah terlibat secara aktif sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja tetapi belum terdapat rekomendasi ke depannya, belum melampirkan bukti dukung dokumen SKP sebagai dokumen pengukuran pencapaian kinerja pegawai, baik SKP tahun 2024, maupun SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II, Belum mencantumkan akuntabilitas kinerja atas sasaran "Meningkatnya Manajemen Perkantoran", terdapat kesalahan pencantuman atas capaian kinerja atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang Ditangani sesuai Ketentuan". Nilai yang dicantumkan adalah realisasi kinerja, seharusnya adalah capaian kinerja.
- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinsos PPPA Kota Probolinggo berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Renstra telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (kurang sasaran pemberdayaan masyarakat dan SAKIP, indikator terkait gender dan kekerasan tidak sesuai Perwali)	Agar melakukan penyesuaian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (penambahan sasaran dan indikator sasaran beserta target kinerja untuk manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (menambahkan sasaran, indikator sasaran dan target kinerja sasaran terkait pemberdayaan masyarakat dan SAKIP, serta menyesuaikan indikator terkait gender dan kekerasan sesuai perwali)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta	Agar melakukan penyesuaian dan penyeselarasan tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja mengacu pada Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (kurang sasaran pemberdayaan masyarakat dan SAKIP, indikator terkait gender dan kekerasan tidak sesuai Perwali) 3. terdapat ketidakselarasan target renstra, renja, PK dan rencana aksi	Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (penambahan sasaran dan indikator sasaran beserta target kinerja untuk manajemen perkantoran) 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (menambahkan sasaran, indikator sasaran dan target kinerja sasaran terkait pemberdayaan masyarakat dan SAKIP, serta menyesuaikan indikator terkait gender dan kekerasan sesuai perwali) 3. penyesuaian target kinerja renstra, renja, PK dan rencana aksi
5.	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Terdapat ketidakselarasan indikator dan target kinerja PK dengan renstra, renja dan rencana aksi	Agar dilakukan penyesuaian indikator dan target kinerja PK dengan renstra, renja dan rencana aksi
6.	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Perlu penyesuaian indikator sasaran (IKU PD) dan target kinerja antara renstra, renja, PK, dan Rencana Aksi 2. Target Kinerja	1. Agar dilakukan penyesuaian indikator sasaran (IKU PD) dan target kinerja antara renstra, renja, PK, dan Rencana Aksi 2. Perlu penelaahan dan

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		IKU PD pada Rencana Aksi diisikan hanya pada Triwulan IV (akhir periode kinerja)	penyesuaian untuk breakdown target kinerja per triwulan (bagi indikator yang tidak dihitung 1x per tahun)
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
8.	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu	Renstra 2025-2026 belum dipublikasikan	Perlu dilakukan Publikasi Renstra 2025-2026 pada website PD
9.	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Renja 2024 beserta perubahannya belum dipublikasikan	Perlu dilakukan Publikasi Renja 2024 beserta perubahannya pada website PD
10.	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	PK 2024 belum dipublikasikan	Perlu dilakukan Publikasi PK 2024 pada website PD
13.	Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (kurang sasaran pemberdayaan masyarakat dan SAKIP, indikator terkait gender dan kekerasan tidak sesuai Perwali)	Agar dilakukan penyesuaian sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (penambahan sasaran dan indikator sasaran beserta target kinerja untuk manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (menambahkan sasaran, indikator sasaran dan target kinerja sasaran terkait pemberdayaan masyarakat dan SAKIP, serta menyesuaikan indikator terkait

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			gender dan kekerasan sesuai perwali)
15.	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja
16.	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
18.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyesuaian dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyesuaian dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan telah terlibat secara aktif sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja tetapi belum terdapat rekomendasi ke depannya	Pimpinan diharapkan selain terlibat aktif juga memberikan rekomendasi untuk mempertahankan apa yang telah dicapai dan memperbaiki yang menjadi kekurangan
6.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Belum melampirkan bukti dukung dokumen SKP sebagai dokumen pengukuran pencapaian kinerja pegawai, baik SKP tahun 2024, maupun SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II	Agar melampirkan bukti dukung dokumen SKP sebagai dokumen pengukuran pencapaian kinerja pegawai, baik SKP tahun 2024, maupun SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II
7.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Sudah dilakukan pengumpulan data kinerja secara berkala dengan periode triwulanan, tetapi belum diperkuat dengan melampirkan bukti dukung dokumen SKP sebagai dokumen pengukuran pencapaian kinerja pegawai	melampirkan bukti dukung dokumen SKP sebagai dokumen pengukuran pencapaian kinerja pegawai
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Telah terdapat pengukuran kinerja per triwulanan tetapi hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi" , belum memberikan	agar tidak hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi" , tetapi juga memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai	kinerja yang telah dicapai
10	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Meskipun telah menggunakan aplikasi e-kinerja BKN tetapi bukti dukung berupa SKP Tahunan dan Triwulanan belum dilampirkan	agar melampirkan bukti dukung berupa SKP Tahunan dan Triwulanan belum dilampirkan
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
11.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Telah terdapat pengukuran kinerja per triwulanan tetapi hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi", belum memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai	Agar tidak hanya memberikan predikat "sesuai ekspektasi", tetapi juga memberikan narasi berupa rekomendasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP belum diformalkan	Agar diformalkan beserta diberi tanggal
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen revidi internal OPD atas LKjIP n-1	Agar melampirkan dokumen revidi internal OPD atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat revidi LKjIP

N O	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
8.	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Belum mencantumkan akuntabilitas kinerja atas sasaran "Meningkatnya Manajemen Perkantoran"	Agar dilengkapi
9.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Terdapat ketidakselarasan target atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang Ditangani sesuai Ketentuan" dengan target pada dokumen perencanaan.	Agar disesuaikan
11.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Hanya mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya. Minimal perbandingan dengan kinerja 2 tahun sebelumnya	Agar melakukan perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya, minimal 2 tahun sebelumnya
14.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Terdapat kesalahan pencantuman atas capaian kinerja atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang Ditangani sesuai Ketentuan". Nilai yang dicantumkan adalah realisasi	Agar disesuaikan

- Probolinggo Dan Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Probolinggo Dan Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Probolinggo dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, terdapat sasaran “Manajemen Perkantoran” yang belum termuat dalam Sasaran Renja 2024 dan Renja Perubahan 2024, Monev Rencana Aksi belum memuat evaluasi terhadap kinerja, monev internal SAKIP belum memuat evaluasi terhadap kinerja sebagai dasar monitoring capaian dan penyesuaian target, belum dilakukan update terhadap SOP pengumpulan data kinerja, Monev LKjIP sudah dilakukan namun pada notulen belum memuat evaluasi secara rinci , terdapat indikator kinerja individu pada SKP perlu ditelaah ulang keselaraasan antara RHK dengan indikator
- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Mayangan berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1	Renstra telah disusun	Terdapat ketidakselarasan penyajian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan Target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (Sasaran Manajemen Perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 Judul Dokumen rencana jangka menengah adalah: RPD 2025-2026	Perlu penyesuaian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 3. Pencantuman Perwali dimaksud dalam dokumen perencanaan (Bab I) Perlu penyesuaian judul dokumen rencana jangka menengah menjadi: Rencana Strategis PD 2025-2026
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Terdapat ketidakselarasan penyajian Indikator dan Target tujuan dan sasaran Renja 2025-2026 dengan Perwali 98 Tahun 2024 2. Indikator Sasaran Renja 2024 dan P Renja 2024 belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran mengacu pada Perwali 49 tahun 2023	1. Perlu dilakukan penyelarasan Indikator dan Target tujuan dan sasaran Renja 2025-2026 dengan Perwali 98 Tahun 2024 2. Agar indikator Sasaran Renja 2024 dan P Renja 2024 memuat sasaran Manajemen Perkantoran mengacu pada Perwali 49 tahun 2023
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Monev Rencana Aksi belum memuat evaluasi terhadap kinerja	Agar memasukkan pengukuran kinerja dalam pelaksanaan Monev Rencana Aksi
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Terdapat ketidakselarasan penyajian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan Target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (Sasaran Manajemen Perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 Judul Dokumen rencana jangka menengah adalah: RPD 2025-2026	Perlu penyesuaian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 3. Pencantuman Perwali dimaksud dalam dokumen perencanaan (Bab I) Perlu penysuaian judul dokumen rencana jangka menengah menjadi: Rencana Strategis PD 2025-2026
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Monev Internal SAKIP belum memuat evaluasi terhadap kinerja sebagai dasar monitoring capaian dan peyesuaian target	Perlu memaskkan evaluasi kinerja dalam dokumen Monev Internal SAKIP
24	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Terdapat indikator kinerja individu pada SKP perlu ditelaah ulang keselaraasan antara RHK dengan indikator	Perlu penyelarasan RHK dengan indikator pada penilaian Triwulan berikutnya
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja namun belum up to date	Agar pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja di up to date
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
15	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Pada LKjIP, target kinerja sudah tercapai namun tetap harus diinformasikan terkait upaya perbaikan kinerja ke depan walaupun tidak ada hambatan/kendala yang terjadi	Agar mencantumkan terkait upaya perbaikan ke depan walaupun tidak ada hambatan/kendala yang terjadi
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Monev LKjIP sudah dilakukan, namun pada notulen belum memuat evaluasi secara rinci	Agar notulensi pada monev internal memuat informasi rinci terkait substansi pada LKjIP
22	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Informasi dalam laporan kinerja belum seluruhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Informasi dalam laporan kinerja dapat diterapkan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi (tambahkan mengenai informasi terkait budaya kinerja organisasi)
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Telah menampilkan data Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala untuk tahun 2024/2025 secara semesteran namun belum dilengkapi dengan nomor BA	Kedepannya Berita acara dilengkapi dengan nomor
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilengkapi sertifikat bimtek SAKIP	Agar dilengkapi dengan Sertifikat.Bimtek/Diklat SDM yang melakukan evaluasi akuntabilitas Kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan secara mendalam dari Renstra, renja, sampai dengan program kegiatan	Agar kedepannya evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan secara mendalam dari Renstra, renja, sampai dengan program kegiatan
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum sepenuhnya evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan pada seluruh unit kerja	Agar evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan pada unit kerja
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Untuk indikator Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani Sesuai ketentuan, belum dibandingkan dengan realisasi tahun 2023 (realisasi 2023 belum dihitung)	Agar dibandingkan realisasi tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023 (menghitung realisasi tahun 2023)

j. Hasil Evaluasi Pada Sekretariat Daerah

- 1) Nilai SAKIP untuk Sekretariat Daerah berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 83.05 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023

yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 82.75, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 0.30 poin. Namun meskipun turun, nilai SAKIP Sekretariat Daerah untuk tahun penilaian 2025 atas capaian 2024 merupakan nilai tertinggi kesepuluh dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Inspektorat Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kepala Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Pelaporan Kinerja. Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tujuan, sasaran beserta indikatornya pada Renstra 2025-2026 tidak sesuai dengan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024, masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU, Target pada PK 2024 tidak sesuai dengan Renja 2024 dan Renstra 2019-2024, Indikator dan Target pada PK 2025 tidak sesuai dengan Renja 2025 dan Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024, Belum dilakukan Publikasi Renja 2024 beserta perubahan pada Website PD, belum dilakukan reviu internal atas dokumen LKjIP, Belum mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya atas penyebab keberhasilan capaian IKU (Persentase Perangkat Daerah yang Memperoleh Nilai Reformasi Birokrasi BB) belum diungkapkan pada LKjIP Bab III, belum melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional.
- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Sekretariat Daerah berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1	Renstra telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian Sasaran, indikator sasaran renstra dengan Perwali IKU : - Pada Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (ketidaksesuaian bahasa sasaran serta terdapat 1 indikator sasaran yang belum disajikan yaitu : persentase kebijakan bidang kesejahteraan rakyat yang difasilitasi sesuai ketentuan)	agar melakukan penyesuaian sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) dengan Perwali IKU : - pada Renstra 2025-2026 dengan mengacu pada Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 -- terdapat target kinerja Renja tidak selaras dengan renstra 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 -- (ketidaksesuaian bahasa sasaran serta terdapat 1 indikator sasaran yang belum disajikan yaitu : persentase kebijakan bidang kesejahteraan rakyat yang difasilitasi sesuai ketentuan berdasarkan Perwali IKU)	agar melakukan penyesuaian dan penyelarasan tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja mengacu pada Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 --- penyelarasan target kinerja Renja dan renstra 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 --- penyesuaian bahasa sasaran serta penambahan 1 indikator sasaran yang belum disajikan yaitu : persentase kebijakan bidang kesejahteraan rakyat yang difasilitasi sesuai ketentuan berdasarkan Perwali IKU, penyelarasan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			target kinerja Renja dan renstra
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Terdapat Indikator dan Target Kinerja yang tidak selaras dengan Renstra, Renja dan Perwali IKU : 1. PK 2024 : Target tidak sesuai dengan Renja 2024 dan Renstra 2019-2024 2. PK 2025 : Indikator dan Target tidak sesuai dengan Renja 2025 dan Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No. 98 Tahun 2024	Agar dilakukan penyeselarasan indikator dan target kinerja PK PD dengan Renstra dan Renja PD
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Masih Terdapat Target Kinerja IKU yang disajikan tidak selaras dengan PK, Renstra dan Renja	Agar dilakukan penyeselarasan indikator dan target kinerja antara Rencana Aksi dengan Renstra, Renja PD, PK
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
9	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Belum dilakukan Publikasi Renja 2024 beserta perubahan pada Website PD	Agar dilakukan Publikasi Renja 2024 beserta perubahan pada Website PD
10	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Belum dilakukan Publikasi PK 2024 dan 2025 pada Website PD	Agar dilakukan Publikasi PK 2024 dan 2025 pada Website PD
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : - Renstra 2025-2026 belum selaras dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (ketidaksesuaian bahasa sasaran serta terdapat 1 indikator sasaran yang belum disajikan yaitu : persentase kebijakan bidang kesejahteraan rakyat yang difasilitasi sesuai ketentuan)	agar melakukan penyesuaian sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) dengan Perwali IKU : - pada Renstra 2025-2026 dengan mengacu pada Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan telah terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan dalam mengukur kinerja, tetapi belum sampai kepada pemberian rekomendasi berupa narasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai	Agar kedepannya, pimpinan dapat memberikan rekomendasi berupa narasi untuk memperbaiki / mempertahankan kinerja yang telah dicapai

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sudah melampirkan dokumen pengukuran kinerja per triwulanan tetapi pada jenjang yang paling tinggi yaitu pimpinan belum menampilkan narasi terhadap realisasi kinerja bawahannya, informasi yang ditampilkan sebatas memberikan predikat kinerja "sesuai ekspektasi"	Agar tidak hanya memberikan informasi predikat kinerja "sesuai ekspektasi" tetapi juga menampilkan narasi baik berupa saran maupun rekomendasi terhadap kinerja bawahannya
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	sudah dilakukan monev berkala dengan periode triwulanan, tetapi belum memberikan informasi mengenai strategi maupun faktor yang menghambat / menunjang keberhasilan dalam pencapaian target kinerja	dokumen pengukuran kinerja agar menambahkan informasi mengenai strategi maupun faktor yang menghambat / menunjang keberhasilan dalam pencapaian target kinerja, misalnya: dengan menambahkan narasi yang menjelaskan faktor yang menghambat / menunjang keberhasilan dalam pencapaian target kinerja yang tertuang dalam dokumen SKP
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar mencantumkan tanggal formalitas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Target atas IKU (Indikator Kepuasan Masyarakat) yang dicantumkan adalah 80,50. Seharusnya adalah 80,75	Agar disesuaikan
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Target atas IKU (Indikator Kepuasan Masyarakat) yang dicantumkan adalah 80,50. Seharusnya adalah 80,75	Agar disesuaikan
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Belum mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Agar mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Minimal perbandingan dengan realisasi kinerja 2 tahun sebelumnya
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Belum melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional	Agar melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Atas penyebab keberhasilan capaian IKU (Persentase Perangkat Daerah yang Memperoleh Nilai Reformasi Birokrasi BB) belum diungkapkan pada LKjIP Bab III	Agar dilengkapi
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala namun belum didokumentasikan	dibuktikan dengan dokumentasi bukti dukung Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

k. Hasil Evaluasi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

- 1) Nilai SAKIP untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 83.02 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 82.99, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.03 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan BKPSDM Kota Probolinggo. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kepala BKPSDM yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Pelaporan Kinerja. Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain:
Pada Renstra 2025-2026 terdapat ketidak selarasan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (ketidaksesuaian bahasa sasaran serta terdapat 1 indikator sasaran yang belum disajikan yaitu persentase kebijakan bidang kesejahteraan rakyat yang difasilitasi sesuai ketentuan), Target Kinerja IKU yang disajikan tidak selaras dengan PK, Renstra dan Renja, belum dilakukan Publikasi Renja dan PK 2024 beserta perubahan pada Website PD, ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi, LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas, belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP tahun n-1, target atas IKU (Indikator Kepuasan Masyarakat) yang dicantumkan adalah 80,50 seharusnya adalah 80,75, belum mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, atas penyebab

keberhasilan capaian IKU (Persentase Perangkat Daerah yang Memperoleh Nilai Reformasi Birokrasi BB) belum diungkapkan pada LKjIP Bab III.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada BKPSDM berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1	Renstra telah disusun	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Dokumen Perubahan Renja DPMPTSP 2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali ada 2 Tujuan.	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran dan indikator Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 49/2023 2. Dokumen Renja DPMPTSP 2025 belum memuat Tabel Tujuan/Sasaran	
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Dokumen Rencana Aksi belum memuat Sasaran dan Indikator Sasaran PD	Agar dilengkapi sesuai Perwali IKU 98/2024
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
15	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Dokumen Renstra DPMPTSP 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 49/2023. Belum memuat indikator Tujuan. Sasaran dan Indikator Sasaran Meningkatnya Nilai Investasi Daerah tidak sesuai Perwali IKU. Belum memuat Sasaran Meningkatnya Manajemen Perkantoran 2. Dokumen Renstra DPMPTSP 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU 98/2024. Tujuan DPMPTSP sesuai Perwali IKU 98/2024 ada 3 Tujuan. Belum memuat indikator Tujuan. Kalimat Sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024. Indikator Sasaran 1 dan 3 tidak sesuai Perwali 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Agar dilengkapi sesuai Perwali IKU 98/2024
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Renstra tidak dijadikan acuan dalam penentuan target kinerja Renja dan PK	Renstra sebagai acuan penyusunan dokumen Renja dan PK
23	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target Kinerja antara PK dan SKP tidak sesuai. Jika ada perubahan target mohon dilengkapi dokumen pendukung	Jika ada perubahan target mohon dilengkapi dokumen pendukung

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 2	agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 2
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 2	agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 2
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 2	agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 2
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP 2024 belum menginformasikan perbandaingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	agar selanjutnya/kedepannya dalam penyusunan LKjIP tahun berikutnya, selain menyajikan target dan realisasi kinerja internal, juga dilengkapi dengan data pembanding (benchmark) di tingkat nasional, sumber data bisa berdasarkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			laporan BKPM, realisasi investasi nasional
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2014	agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP tahun 2014
19	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA P-APBD Tahun 2024	agar dilengkapi dengan DPA P-APBD Tahun 2024 dan diupload di E-SAKIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja	Agar melampirkan bukti dukung sertifikat/ surat tugas keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja dan bukti dukung tersebut unggah pada ESR
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1. Belum melampirkan bukti dukung pelaksanaan evaluasi AKIP atas 2024 2. Pelaksanaan evaluasi AKIP belum menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP	1. Agar melampirkan bukti dukung pelaksanaan evaluasi AKIP internal (undangan, dokumentasi, daftar hadir, dan notulen yang didalamnya tercatat pembahasan evaluasi AKIP) 2. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP 3. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 4. Agar bukti dukung pelaksanaan monev di unggah di ESR
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)	-	
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

I. Hasil Evaluasi Pada Kecamatan Kademangan

- 1) Nilai SAKIP untuk Kecamatan Kademangan berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 82.48 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 84.82, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 2.34 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Kecamatan Kademangan. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Camat Kademangan yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Pelaporan Kinerja.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain ketidakselarasan penyajian tujuan dan sasaran dilengkapi indikator dan Target Tujuan dan Sasaran yaitu Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 serta Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024, Renja 2024 dan Perubahan Renja 2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023, Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024, pada Tabel Perubahan Renja 2024 (hal. 53) capaian Tahun 2022 Persentase Peningkatan, Belum terdapat Monev atas capaian dan target dalam Renstra, Belum melampirkan Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP tahun n-1, Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi dengan target tahunan.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kecamatan Kademangan berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1	Renstra telah disusun	Terdapat ketidakselarasan penyajian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan Target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Perlu penyesuaian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Terdapat ketidakselarasan penyajian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Renja 2024 dan Perubahan Renja 2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Perlu penyesuaian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Renja 2024 dan Perubahan Renja 2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Target Kinerja IKU PD pada Rencana Aksi diisikan hanya pada Triwulan IV (akhir periode kinerja)	Perlu penelaahan dan penyesuaian untuk breakdown target kinerja per triwulan (bagi indikator yang tidak dihitung 1x per tahun)
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Terdapat ketidakselarasan penyajian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan Target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Perlu penyesuaian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Terdapat ketidakselarasan penyajian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan Target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Perlu penyesuaian Tujuan dan Sasaran dilengkapi indikator dan target Tujuan dan Sasaran yaitu: 1. Perubahan Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Pada Tabel P Renja 2024 (hal. 53), capaian Tahun 2022 Persentase Peningkatan Cakupan Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Kademangan (baseline) adalah 80% namun target yang ditetapkan untuk Tahun 2024 adalah 40%. Tidak terdapat justifikasi terhadap target yang lebih rendah dibandingkan capaian dimaksud	Perlu narasi yang menjelaskan ketidaksesuaian antara baseline dengan target yang ditetapkan.
c. IMPLEMENTASI (15%)			
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyesuaian dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum terdapat Monev atas capaian dan target dalam Renstra	Agar dilengkapi dengan Laporan Monev atas capaian dan target dalam Renstra
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum terdapat Monev atas capaian dan target dalam Renstra	Agar dilengkapi dengan Laporan Monev atas capaian dan target dalam Renstra
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP tahun n-1	Agar melampirkan Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP tahun n-1
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
7	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Dokumen Laporan Kinerja belum disesuaikan dengan standar	Agar dokumen Laporan Kinerja disesuaikan dengan standar PermenRB No 53/2014
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi dengan target tahunan	Agar dokumen Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi dengan target tahunan
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	Agar dokumen Laporan Kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Analisis perbandingan capaian tahun 2024 dengan tahun 2023 masih belum mendalam	Agar Analisis perbandingan capaian tahun 2024 dengan tahun 2023 disesuaikan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Belum dilampirkan terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional	Agar data terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Monev LKjIP belum dilakukan	Agar dilakukan monev LKjIP per triwulan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Monev LKjIP belum dilakukan	Agar dilakukan monev LKjIP per triwulan
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Dalam laporan kinerja sudah memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran namun monev LKjIP tidak dilakukan	Agar dilakukan monev LKjIP per triwulan
20	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Pada LKjIP sudah menjelaskan mengenai permasalahan dan solusi pada laporan kinerja, namun belum dilakukan monev LKjIP	Agar dilakukan monev LKjIP per triwulan
22	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum melampirkan monev LKjIP dan informasi terkait budaya kerja yang sudah dilakukan	Agar dilakukan monev LKjIP per triwulan dan menampilkan data terkait budaya kerja
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	belum sepenuhnya menampilkan data Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala untuk tahun 2025 belum dilampiri Data Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Triwulan I dan II tahun 2025	menampilkan data Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala per Triwulan di tahun 2025
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	belum sepenuhnya evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman di triwulan 4 tahun 2024	menampilkan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara mendalam dan berkala
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	belum dilengkapi dengan tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi	agar dilengkapi dengan tindak lanjut, rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	belum dilengkapi dengan tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi	agar dilengkapi dengan tindak lanjut, rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	belum dilengkapi dengan tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi	agar dilengkapi dengan tindak lanjut, rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	belum dilengkapi dengan tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi	agar dilengkapi dengan tindak lanjut, rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja

m. Hasil Evaluasi Pada Dinas Lingkungan Hidup

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Lingkungan Hidup berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 82.11 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 82.45, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 0.34 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kepala Dinas Lingkungan Hidup yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya), terdapat ketidakselarasan antara tujuan dan sasaran berikut Indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024, terdapat ketidakselarasan antara Perubahan-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 dan Perubahan-Renstra 2019-2024 (belum memuat indikator Manajemen Perkantoran), tujuan dan sasaran berikut indikator tujuan dan sasaran dalam PK 2025 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024, Evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan agar lebih memotret pengukuran kinerja memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan; belum dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala triwulan, belum terdapat tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, belum terdapat hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, belum terdapat hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Lingkungan Hidup berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1	Renstra telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya) Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024	Perlu dicermati kembali keselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya) Perlu dilakukan penyeselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 dan P-Renstra 2019-2024 (Indikator tujuan tidak sesuai) Terdapat ketidakselarasan antara P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 dan P-Renstra 2019-2024 (belum memuat indikator Manajemen Perkantoran) Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 Format Tabel Tujuan Sasaran pada Bab III P-Renja 2024 seharusnya memuat capaian 2023 sebagai baseline dan target 2024.	Perlu dicermati keselarasan antara Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 dan P-Renstra 2019-2024 (Indikator tujuan tidak sesuai) Perlu dicermatirriati keselarasan antara P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 dan P-Renstra 2019-2024 (belum memuat indikator Manajemen Perkantoran) Perlu dilakukan penyeselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam PK 2025 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024	Perlu dilakukan penyelarasan Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam PK 2025 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
15	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya) Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024	Perlu dicermati kembali keselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya) Perlu dilakukan penyelarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan agar lebih memotret pengukuran kinerja memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan	Perlu penguatan evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan dengan memotret pengukuran kinerja memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan agar lebih memotret pengukuran kinerja memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan	Perlu penguatan evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan dengan memotret pengukuran kinerja memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum melampirkan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala (triwulanan)	Agar melampirkan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala (triwulanan)
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Belum melampirkan laporan capaian Kinerja secara berkala (triwulanan)	Agar melampirkan laporan capaian Kinerja secara berkala (triwulanan)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan laporan capaian kinerja secara Tahunan tahun 2024	Agar melampirkan laporan capaian kinerja secara Tahunan tahun 2024
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Monev SAKIP belum dilakukan per triwulan dan per tahun (final)	Agar monev dilakukan per triwulan dan per tahun (final)
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Monev SAKIP belum dilakukan per triwulan dan per tahun (final)	Agar monev dilakukan per triwulan dan per tahun (final)
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala Triwulan	Agar dilengkapi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala Triwulan
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilampiri sertifikat Bintek/Diklat SAKIP	Agar dilampiri sertifikat Bintek/Diklat SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Agar evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan pendalaman	Evaluasi akuntabilitas kinerja belum dilaksanakan dengan pendalaman
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum terdapat tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Agar dilengkapi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum terdapat tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Agar dilengkapi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum terdapat Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Agar dilengkapi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam	Belum terdapat Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang dimanfaatkan	Agar Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilengkapi dengan pemanfaatan yang

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja	mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Agar dilengkapi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
11	Target dapat dicapai	Rata-rata capaian kinerja tahun 2024 sebesar 86.032%	Agar realisasi kinerja tahun 2024 dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja tahun-tahun berikutnya
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Rata-rata capaian kinerja tahun 2023 sebesar 93.672%	Agar realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan target kinerja tahun-tahun berikutnya

n. Hasil Evaluasi Pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 81.89 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 80.64, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 1.25 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kepala Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan

KB yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Pengukuran Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain bahasa tujuan dan sasaran pada Renstra tidak sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023, masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra dengan Perwali IKU, bahasa tujuan dan sasaran pada Renstra Perubahan tidak sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023; terdapat 1 sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran yang belum ditampilkan yaitu manajemen perkantoran, Belum melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II, belum dapat melihat data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, karena dokumen SKP belum dilampirkan.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a.	PEMENUHAN (6%)		
1	Renstra telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - bahasa tujuan dan sasaran tidak sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - terdapat 1 sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar melakukan penyesuaian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		- tujuan, sasaran dan indikator kinerja belum sesuai perwali	
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - bahasa sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU - terdapat 1 sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran yang belum ditampilkan : - manajemen perkantoran - target SPM kesehatan dan TFR tidak selaras dengan renstra 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 - tujuan, sasaran dan indikator kinerja belum sesuai perwali	Agar melakukan penyesuaian dan penyelarasan tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja mengacu pada Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - penyesuaian bahasa sasaran sesuai dengan perwali IKU - penambahan 1 sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran yang belum ditampilkan : - manajemen perkantoran - penyesuaian target SPM kesehatan dan TFR sesuai dengan renstra 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 - tujuan, sasaran dan indikator kinerja disesuaikan dengan perwali IKU

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Masih terdapat ketidakselarasan indikator dan target kinerja IKU PD dengan Renstra dan Renja PD, rencana aksi	Agar dilakukan penyesuaian indikator dan target kinerja IKU PD dengan Renstra dan Renja PD, Rencana Aksi
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Rencana Aksi Tahun 2024: - bahasa sasaran pelayanan publik tidak sesuai dengan perwali IKU nomor 49 Tahun 2023, PK - target kinerja belum di breakdown triwulanan 2. Rencana Aksi Tahun 2025: - target kinerja (TFR dan IKM) tidak selaras dengan PK - target kinerja belum di breakdown triwulanan	Penyesuaian terhadap sasaran, target kinerja serta breakdown target kinerja IKU PD triwulanan
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan tujuan dan indikator tujuan Renstra Perubahan 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar dilakukan penyesuaian tujuan dan indikator Tujuan Renstra Perubahan 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 - bahasa sasaran tidak sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - terdapat 1 sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 - sasaran, indikator, target kinerja belum selaras dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar dilakukan penyesuaian sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 - penyesuaian bahasa sasaran tidak sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - penambahan 1 sasaran, indikator dan target kinerja indikator sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 - penyesuaian penyajian sasaran, indikator, target kinerja berdasarkan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyesuaian Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyesuaian dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II	Agar melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Belum dapat melihat data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, karena dokumen SKP belum dilampirkan	Agar melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II
6	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Belum dapat diketahui bahwa data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan	Agar dapat diketahui bahwa data kinerja yang dikumpulkan telah / belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan maka harap melampirkan dokumen SKP
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi sudah dilakukan secara berkala dengan periode triwulanan, hanya saja dokumen pendukung berupa SKP belum dilampirkan	Agar melampirkan dokumen pendukung berupa SKP
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sudah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang, hanya saja dokumen pendukung berupa SKP belum dilampirkan	Agar melampirkan dokumen pendukung berupa SKP
9	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan aplikasi dari BKN, yaitu aplikasi SKP (E-Kinerja BKN)	Agar mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi SKP (E-Kinerja BKN) dengan menambah-kan narasi berupa rekomendasi maupun saran dari

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			atasan terhadap capain kinerja pegawai, sehingga tidak hanya menampilkan kinerja "sesuai ekspektasi" saja
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Monev sudah dilakukan dengan periode triwulanan, hanya saja dokumen pendukung berupa SKP belum dilampirkan sehingga tidak dapat melihat rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap capain kinerja pegawai, padahal hal tersebut dapat digunakan sebagai strategi kedepan untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja	Agar pada dokumen SKP menambahkan narasi berupa rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap capain kinerja pegawai, sehingga tidak hanya menampilkan kinerja "sesuai ekspektasi" saja
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar mencantumkan tanggal formalitas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP 2024, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP 2024, dapat berupa Hasil Laporan/ Notula rapat reviu LKjIP
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Hanya mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya. Minimal perbandingan dengan kinerja 2 tahun sebelumnya	Agar diselaraskan dan disesuaikan, serta dicantumkan perbandingan realisasi kinerja 2024 dengan tahun-tahun sebelumnya

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			(minimal 2 tahun sebelumnya)
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

o. Hasil Evaluasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah

- 1) Nilai SAKIP untuk Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 81.89 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 84.16, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 2.27 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,

Riset dan Inovasi Daerah yaitu komponen Perencanaan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya, sasaran Urusan Litbang belum sesuai dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023), terdapat ketidakselarasan antara tujuan dan sasaran berikut Indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024, terdapat ketidakselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023, Bab III Renja 2025 tidak memuat tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran, Target PK 2024 (induk dan perubahan) tidak selaras dengan Renja 2024 (Urusan Kelitbangan), target PK 2025 tidak dapat disandingkan dengan Target dalam Renja 2025 (Bab III), karena Bab III Renja 2025 tidak menyajikan Tabel tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target, Indikator dalam PK 2025 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (untuk Urusan Kelitbangan dan belum ada Manajemen Perkantoran), Rencana Aksi 2025 tidak sesuai dengan Renja 2025 dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024, Bab III Renja 2025 tidak memuat tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran, Terdapat ketidakselarasan antara target dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024. Pada P-Renja 2024 terdapat capaian (2022) yang lebih tinggi dibandingkan target Tahun 2024 (Persentase PD yang menyusun dokumen berkualitas baik dan Persentase Hasil Litbang yang diimplementasikan), target yang dicantumkan dalam P-Renja 2024 (Bab III) adalah Target Tahun 2023 seharusnya 2024, evaluasi internal tidak memuat evaluasi terhadap pencapaian kinerja, belum melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2024 dan 2025 setiap Triwulan, belum dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi triwulanan dengan pendalaman yang memadai, bukti dukung atas evaluasi akuntabilitas kinerja belum dilengkapi dengan tindak lanjut atas rekomendasi hasil

evaluasi SAKIP untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas kinerja, dan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya, sasaran Urusan Litbang belum sesuai dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023) Tabel TC.25 dobel Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024"	Perlu dicermati keselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (sasaran Manajemen Perkantoran dan sasaran Urusan Litbang) Tabel TC.25 agar dicek kembali karena dobel input. Perlu dilakukan penyelarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 Bab III Renja 2025 tidak memuat tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran	Perlu dicermati keselarasan antara antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 Perlu menambahkan tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Bab III Renja 2025

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Target PK 2024 (induk dan perubahan) tidak selaras dengan Renja 2024 (Urusan Kelitbangan) Target PK 2025 tidak dapat disandingkan dengan Target dalam Renja 2025 (Bab III), karena Bab III Renja 2025 tidak menyajikan Tabel tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target. Indikator dalam PK 2025 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (untuk Urusan Kelitbangan dan belum ada Manajemen Perkantoran)	Perlu dicermati kembali target PK 2024 (induk dan perubahan) dengan Renja 2024 (khususnya Urusan Kelitbangan) Perlu menambahkan tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Bab III Renja 2025. Perlu dilakukan penyelarasan indikator dalam PK 2025 dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (untuk Urusan Kelitbangan dan belum ada Manajemen Perkantoran)
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Rencana Aksi 2025 tidak sesuai dengan Renja 2025 dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024	Perlu dilakukan penyesuaian Rencana Aksi 2025 dengan Renja 2025 dan Perwali IKU Nomor 98 Tahun 2024
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
12	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.	Bab III Renja 2025 tidak memuat tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran	Perlu menambahkan tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Bab III Renja 2025.
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Terdapat ketidakselarasan antara target dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024. Pada P-Renja 2024 terdapat capaian (2022) yang lebih tinggi dibandingkan target Tahun 2024 (Persentase PD yang menyusun dokumen berkualitas baik dan Persentase Hasil Litbang yang diimplementasikan) Target yang dicantumkan dalam P-Renja 2024 (Bab III)	Perlu dicermati kembali target dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024. Pada P-Renja 2024 terdapat capaian (2022) yang lebih tinggi dibandingkan target Tahun 2024 (Persentase PD yang menyusun dokumen berkualitas baik dan Persentase Hasil Litbang yang diimplementasikan)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		adalah Target Tahun 2023 seharusnya 2024	Perlu pencermatan dan penyesuaian target yang dicantumkan dalam P-Renja 2024 (Bab III), dimana Target yang dicantumkan adalah Tahun 2023 yang seharusnya 2024
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Evaluasi internal tidak memuat evaluasi terhadap pencapaian kinerja	Perlu dilakukan evaluasi internal yang memuat pencapaian dan penyesuaian target bila diperlukan yang dituangkan dalam laporan evaluasi
23	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target PK 2024 (induk dan perubahan) tidak selaras dengan Renja 2024 (Urusan Kelitbangan) Target PK 2025 tidak dapat disandingkan dengan Target dalam Renja 2025 (Bab III), karena Bab III Renja 2025 tidak menyajikan Tabel tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target. Indikator dalam PK 2025 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (untuk Urusan Kelitbangan dan belum ada Manajemen Perkantoran)	Perlu dicermati kembali target PK 2024 (induk dan perubahan) dengan Renja 2024 (khususnya Urusan Kelitbangan) Perlu menambahkan tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Bab III Renja 2025. Perlu dilakukan penyesuaian indikator dalam PK 2025 dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (untuk Urusan Kelitbangan dan belum ada Manajemen Perkantoran)
24	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)		
25	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	Evaluasi internal tidak memuat evaluasi terhadap pencapaian kinerja	Perlu dilakukan evaluasi internal yang memuat pencapaian dan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			penyesuaian target bila diperlukan yang dituangkan dalam laporan evaluasi
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Target pada LKjIP tidak sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024	Agar menyesuaikan target pada LKjIP sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024 dan melakukan perhitungan ulang capaian kinerja dan analisis-analisisnya
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Target pada LKjIP tidak sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024	Agar menyesuaikan target pada LKjIP sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024 dan melakukan perhitungan ulang capaian kinerja dan analisis-analisisnya
6	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Target pada LKjIP tidak sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024	Agar menyesuaikan target pada LKjIP sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024 dan melakukan perhitungan ulang capaian kinerja dan analisis-analisisnya
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Target pada LKjIP tidak sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024	Agar menyesuaikan target pada LKjIP sesuai dengan PK Perubahan Tahun 2024 dan melakukan perhitungan ulang capaian kinerja dan analisis-analisisnya
9	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
10	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
11	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
12	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
14	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
15	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
16	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
17	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
18	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
19	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Belum ada monev atas Rencana aksi secara berkala	Melakukan monev atas rencana aksi secara berkala
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	ada dokumen LKjIP Bab 3 belum memuat narasi pada tabel yang tercantum	Agar dilakukan penyesuaian atas dokumen LKjIP IKU 1 sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 menjadi: Persentase OPD yang menyusun dokumen

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			perencanaan berkualitas baik
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Belum melampirkan evaluasi berkala Monev Triwulan 1, 2, 3 dan 4 tahun 2024	Agar melampirkan evaluasi berkala Monev Triwulan 1, 2, 3 dan 4 tahun 2024
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Belum dilampirkan bukti pendukung LKJIP yang menunjukkan bahwa LKJIP telah disampaikan tepat waktu	Agar dilampirkan surat pengantar penyampaian LKJIP
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
7	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	1. Sesuai dengan Permenpan 53 Tahun 2014, Pada Bab I LKjIP disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi. Sedangkan pada Bab I LKjIP bappeda belum menyajikan aspek strategis organisasi	Agar pada Bab I LKjIP ditambahkan deskripsi terkait aspek strategis organisasi
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi pencapaian kinerja dengan tepat , antara lain: 1. Tabel angka realisasi IKU setiap sasaran yang dicantumkan seharusnya data 2024 2. Agar setiap tabel diberikan informasi yang cukup terkait dengan angka atas informasi di tahun 2024	Agar diperbaiki
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Angka realisasi yang dicantumkan belum angka realisasi atas 2024	Angka realisasi yang dicantumkan adalah angka realisasi atas 2024
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja	Belum mencantumkan evaluasi berjenjang triwulan tahun 2024	Agar melampirkan evaluasi berjenjang triwulan tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	LKjIP belum mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Agar mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Monev LKjIP hanya dilakukan per tahun	Agar monev LKjIP juga dilakukan per triwulan dan tahunan (final) serta mencantumkan notulen terkait substansi LKjIP
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Monev LKjIP hanya dilakukan per tahun	Agar monev LKjIP juga dilakukan per triwulan dan tahunan (final) serta mencantumkan notulen terkait substansi LKjIP
	D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2024 dan 2025 setiap Triwulan	Agar melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2024 dan 2025 setiap Triwulan
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilengkapi Sertifikat Diklat/ Bimtek SAKIP	Agar dilengkapi dengan Sertifikat Diklat/ Bimtek SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi triwulanan dengan pendalaman yang memadai	Agar dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi triwulanan dengan pendalaman yang memadai
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2025 setiap Triwulan	Agar melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2025 setiap Triwulan
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Bukti dukung atas evaluasi akuntabilitas kinerja belum dilengkapi dengan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi	Agar bukti dukung atas evaluasi akuntabilitas kinerja dilengkapi dengan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum ada bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP	Agar dilengkapi bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum ada bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Agar dilengkapi bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Belum ada bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Agar dilengkapi bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum ada bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Agar dilengkapi bukti dukung atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
11	Target dapat dicapai	Capaian kinerja tahun 2024 sebesar 88,21%	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penentuan target tahun berikutnya
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Capaian kinerja tahun 2023 sebesar 103,57%. Perbandingan atas capaian kinerja tahun 2024 dengan 2023 sebesar 85,2%	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam perhitungan target kinerja tahun-tahun berikutnya

p. Hasil Evaluasi Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

- 1) Nilai SAKIP untuk Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 81.81 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 88.13, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 6.32 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yaitu komponen Perencanaan kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023, Sasaran beserta indikator pada dokumen Renstra 2025-2026 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024, indikator Sasaran PK 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024, Dokumen rencana aksi 2024 kurang sasaran strategis 3 (disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023), dokumen rencana aksi 2025 tidak ada sasaran strategis PD, Cascading 2024 dan 2025 kurang sasaran 3 disesuaikan dengan Perwali IKU, Target dalam dokumen Renstra 2025-2026 tidak dijadikan acuan dalam penyusunan target Renja dan PK, Renstra 2019-2024 tidak menunjukkan telah dilakukan reviu pada indikator dan target sasaran, target kinerja sasaran Renstra 2025-2026 perlu direviu sehingga sesuai dengan PK Kepala Dinas, belum melampirkan dokumen reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja, dalam LKJIP 2024 belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional, Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: 1). Laporan pengukuran kinerja Triwulan I, II, III,

dan IV Tahun 2024 sudah ada, 2). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024, 3) laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi, bukti dukung evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilampirkan hanya berkaitan dengan pelaksanaan Konsolidasi dan Tindak Lanjut atas Hasil Reviu LKPD, belum atas seluruh urusan yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja, tidak ada bukti tindak lanjut rekomendasi evaluasi SAKIP untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas kinerja, dan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	1. Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Sasaran beserta indikator pada dokumen Renstra 2025-2026 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Sasaran beserta indikator pada dokumen Perubahan Renja 2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Sasaran beserta indikator pada dokumen Renja 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Sasaran PK 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan perwali IKU Perwali No 98 Tahun 2024
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Dokumen rencana aksi 2024 kurang sasaran strategis 3 (d disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023) 2. Dokumen rencana aksi 2025 tidak ada sasaran strategis PD	Agar dilengkapi dengan dan disesuaikan Perwali IKU
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Sasaran pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 dan Renja 2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Sasaran pada dokumen Renstra 2025-2026 dan Renja 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
14	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.	1. Indikator Sasaran pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 dan Renja 2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Indikator Sasaran pada dokumen Renstra 2025-2026 dan Renja 2025 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Indikator Sasaran pada dokumen Perubahan Renstra 2019-2024 dan Renja 2024 ada yang tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Indikator Sasaran pada dokumen Renstra 2025-2026 dan Renja 2025 ada yang tidak	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading 2024 dan 2025 kurang sasaran 3 disesuaikan dengan Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Target dalam dokumen Renstra 2025-2026 tidak dijadikan acuan dalam penyusunan target Renja dan PK	Perlu dilengkapi dokumen reviu perubahan target Renstra 2025-2026 agar bisa sesuai dengan target pada dokumen PK
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	1. Sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU 2. Renstra 2019-2024 tidak menunjukkan telah dilakukan reviu pada indikator dan target sasaran 3. Target kinerja sasaran Renstra 2025-2026 perlu direviu sehingga sesuai dengan PK Kepala Dinas	Perlu dilengkapi dokumen reviu perubahan target Renstra 2025-2026 agar bisa sesuai dengan target pada dokumen PK
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Sudah dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sudah dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
9	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan	Belum diupload Menggunakan aplikasi skp online	Agar aplikasi SKP online (kinerja.bkn.go.go.id) diupload di E- SAKIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	Teknologi Informasi (Aplikasi).	(kinerja.bkn.go.id) di E-SAKIP	
10	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	belum diupload Menggunakan aplikasi skp online (kinerja.bkn.go.id) di E-SAKIP	Agar aplikasi SKP online (kinerja.bkn.go.go.id) diupload di E-SAKIP
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
	I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap Dokumen Laporan Kinerja (berupa notulen rapat,dll)
	II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP 2024 belum menginformasikan perbandaingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	Agar selanjutnya/ kedepannya dalam penyusunan LKjIP tahun berikutnya, selain menyajikan target dan realisasi kinerja internal, juga dilengkapi dengan data pembanding (benchmark) di tingkat nasional, sumber data bisa berdasarkan laporan BPKP, Kementerian Keuangan
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024 sudah ada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan I dan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan Ikjip tahun 2014	Agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan Ikjip tahun 2014
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan SK/surat tugas tim evaluator SAKIP dan bukti dukung keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan SK/Surat Tugas Tim Evaluator yang diisi dengan SDM yang memadai/ SDM yang pernah mengikuti Bimtek yang berkaitan dengan kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Bukti dukung evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilampirkan hanya berkaitan dengan pelaksanaan Konsolidasi dan Tindak Lanjut atas Hasil Reviu LKPD, belum atas seluruh urusan yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan undangan monev, dokumentasi, daftar hadir, dan notulen yang didalamnya terdapat kertas kerja/koreksi atas penilaian AKIP
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum dilampirkan bukti dukung LHEI mandiri unit kerja	Agar atas pelaksanaan monev AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi Internal
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Tidak ada bukti tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Tidak ada bukti tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Tidak ada bukti tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Tidak ada bukti tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Tidak ada bukti tindak lanjut rekomendasi evaluasi AKIP	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

q. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Kanigaran

- 1) Nilai SAKIP untuk Kecamatan Kanigaran berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 81.38 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 82.57, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 1.19 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Kecamatan Kanigaran. Diantara 4 komponen, terdapat 2 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kecamatan Kanigaran yaitu komponen Perencanaan kinerja dan pengukuran Kinerja.
Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain Perubahan Renstra 2019-2024 belum mengacu pada Perwali 49 Tahun 2023. Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab IV) tidak menyajikan indikator tujuan dan sasaran manajemen perkantoran, terdapat keridakselarasan Tujuan

dan Sasaran berikut Indikator tujuan dan Sasaran pada Renstra 2025-2026 dengan Perwali 98 Tahun 2024, tabel Tujuan dan Sasaran (Bab III) pada Renja 2024 dan P Renja tidak selaras dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran), Indikator Tujuan pada Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) belum dilengkapi dengan target, dimana pada P-Renstra 2019-2024 tidak terdapat indikator tujuan dan targetnya, Target Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi pada P-Renja 2024 tidak dapat diukur karena capaian lebih tinggi dibandingkan target dan belum dilakukan penyesuaian. Pada Renja 2024 target yang disajikan adalah 100%, Indikator tujuan pada Renja 2025 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024, tabel Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) merupakan penyajian Target 2025 dengan dilengkapi baseline 2023 atau tidak sama dengan tabel pada Renstra 2025-2026, target SAKIP Tahun 2026 pada Renja 2025 (82) tidak selaras dengan Penstra 2025-2026 (80,5), Target PK 2024 untuk Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi tercantum 45% sedangkan pada Renja 2024 : 100%, Indikator tujuan pada Renstra 2025-2026 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024. Agar Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab IV) disesuaikan dengan Perwali 98 Tahun 2024, Belum dilakukan penyesuaian target untuk indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi pada dokumen perencanaan Tahun 2024, Terdapat ketidakselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 dengan Perubahan Renstra 2019-2024, Kinerja dalam Renstra dan Renja telah dimonev dalam evaluasi internal namun belum ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan, Kinerja dalam Renstra dan Renja telah dimonev dalam evaluasi internal namun belum ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan serta belum memuat penyesuaian target, pada indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang difasilitasi, capaian kinerja tahun sebelumnya belum menjadi dasar dalam penetapan target tahun 2024.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kecamatan

Kanigaran berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	P Renstra 2019-2024 belum mengacu pada Perwali 49 Tahun 2023. Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab IV) tidak menyajikan indikator tujuan dan sasaran manajemen perkantoran Terdapat keridakselarasan Tujuan dan Sasaran berikut Indikator tujuan dan Sasaran pada Renstra 2025-2026 dengan Perwali 98 Tahun 2024.	Perlu dicermati kembali keselarasan P Renstra 2019-2024 dengan Perwali 49 Tahun 2023. Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab IV) pada P Renstra 2019-2024 tidak menyajikan indikator tujuan serta sasaran manajemen perkantoran Perlu dilakukan penyelarasan Tujuan dan Sasaran berikut Indikator tujuan dan Sasaran pada Renstra 2025-2026 dengan Perwali 98 Tahun 2024.
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab III) pada Renja 2024 dan P Renja tidak selaras dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran) Indikator Tujuan pada Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) belum dilengkapi dengan target, dimana pada P-Renstra 2019-2024 tidak terdapat indikator tujuan dan targetnya. Target Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi pada P-Renja 2024 tidak dapat diukur karena capaian lebih tinggi dibandingkan target dan belum dilakukan penyesuaian. Pada Renja 2024 target yang disajikan adalah 100% Indikator tujuan pada Renja 2025 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024. Tabel Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) merupakan penyajian Target 2025 dengan dilengkapi baseline 2023 atau tidak sama dengan tabel pada Renstra	Perlu dicermati kembali keselarasan Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab III) pada Renja 2024 dan P Renja dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Indikator Tujuan pada Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) belum dilengkapi dengan target dimana pada P-Renstra 2019-2024 tidak terdapat indikator tujuan dan targetnya. Perlu pencermatan target Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi pada P-Renja 2024 karena capaian lebih tinggi dibandingkan target dan belum dilakukan penyesuaian. Perlu dilakukan penyelarasan indikator tujuan pada Renja 2025 dengan Perwali 98 Tahun 2024, pada Perwali Indikator Tujuan adalah IKM dan SAKIP) Perlu dilakukan penyesuaian Tabel Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) dengan dilengkapi baseline 2023 dan Target 2025.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		2025-2026. Target SAKIP Tahun 2026 pada Renja 2025 (82) tidak selaras dengan Penstra 2025-2026 (80,5)	
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Target PK 2024 untuk Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi tercantum 45% sedangkan pada Renja 2024 : 100%	Perlu dicermati kembali Target PK 2024 untuk Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi		
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	P Renstra 2019-2024 belum mengacu pada Perwali 49 Tahun 2023. Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab IB) tidak menyajikan indikator tujuan dan sasaran manajemen perkantoran Indikator tujuan pada Renstra 2025-2026 tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024. Agar Tabel Tujuan dan Sasaran (Bab IV) disesuaikan dengan Perwali 98 Tahun 2024 Belum dilakukan penyesuaian target untuk indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi pada dokumen perencanaan Tahun 2024	Perlu dicermati kembali keselarasan P Renstra 2019-2024 dengan Perwali 49 Tahun 2023. Perlu dicermati kembali penyesuaian target untuk indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi pada dokumen perencanaan Tahun 2024 sebagai dasar penyusunan PK Perlu dilakukan penyeselarasan Indikator tujuan pada Renstra 2025-2026 dengan Perwali 98 Tahun 2024.
c. IMPLEMENTASI (15%)			
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Terdapat ketidakselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 dengan Perubahan Renstra 2019-2024	Perlu dicermati kembali keselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 dengan Perubahan Renstra 2019-2024
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya	Kinerja dalam Renstra dan Renja telah dimonev dalam evaluasi internal namun belum ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan	Perlu mengakomodasi hasil analisis kinerja dalam evaluasi internal dalam dokumen perencanaan ke depan sebagai dasar penentuan atau

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	sampai dengan tahun berjalan		penyesuaian target jika diperlukan
23	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target PK 2024 untuk Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi tercantum 45% sedangkan pada Renja 2024 : 100%	Perlu dicermati kembali Target PK 2024 untuk Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang Difasilitasi
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Kinerja dalam Renstra dan Renja telah dimonev dalam evaluasi internal namun belum ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan serta belum memuat penyesuaian target	Perlu mengakomodasi hasil analisis kinerja dalam evaluasi internal dalam dokumen perencanaan ke depan sebagai dasar penentuan atau penyesuaian target jika diperlukan
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Pada indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang difasilitasi, capaian kinerja tahun sebelumnya belum menjadi dasar dalam penetapan target tahun 2024	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penetapan target tahun berikutnya
17	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Pada indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang difasilitasi, capaian kinerja tahun sebelumnya belum menjadi dasar dalam penetapan target tahun 2024	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penetapan target tahun berikutnya
18	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Pada indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan yang difasilitasi, capaian kinerja tahun sebelumnya belum menjadi dasar dalam penetapan target tahun 2024	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penetapan target tahun berikutnya
19	Setiap pegawai memahami dan	Pada indikator Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	peduli atas hasil pengukuran kinerja.	yang difasilitasi, capaian kinerja tahun sebelumnya belum menjadi dasar dalam penetapan target tahun 2024	dalam penetapan target tahun berikutnya
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Pada monev LKJIP, belum disampaikan alasan tidak tercapainya target IKM yang telah ditetapkan	Agar pada monev triwulanan disampaikan alasan tidak tercapainya target IKM yang telah ditetapkan
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	belum dilengkapi dengan sertifikat Bimtek/ Diklat SAKIP	agar dilengkapi Sertifikat Bimtek/Diklat SAKIP
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

r. Hasil Evaluasi Pada Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 80.95 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 80.25, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.7 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain Perubahan Renstra 2019-2024 Dispapar penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran, Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan PD ada 2, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan, dokumen Rencana Aksi belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan, Cascading belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan, perlu dilengkapi dokumen pendukung bahwa telah dilakukan reviu target Renstra, Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja, dalam LKJIP belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional, LKJIP tahun 2024 Belum ada bagian khusus yang secara eksplisit memuat “Rekomendasi Perbaikan Kinerja” atau upaya perbaikan ke depan yang ada di dokumen antara lain: 1).Analisis capaian kinerja per indikator (prestasi kepemudaan/olahraga dan kunjungan wisatawan, 2).Analisis penyebab keberhasilan dan kendala, 3).Beberapa solusi yang sudah dilakukan pada tahun berjalan, namun dokumen tidak menyajikan bagian tersendiri yang berisi *lesson learned* (pembelajaran) serta rekomendasi strategis untuk perbaikan dan penyempurnaan

kinerja di masa mendatang. Dengan kata lain, LKjIP DISPOPAN 2024 masih deskriptif-retrospektif (melihat ke belakang), tapi belum ada catatan prospektif (perbaikan ke depan) yang seharusnya menjadi bahan penting untuk perencanaan tahun berikutnya, dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilaksanakan namun belum didokumentasikan sehingga tidak dapat diketahui pendalaman pembahasan evaluasi SAKIP.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	1. Perubahan Renstra 2019-2024 Dispopar penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan PD ada 2, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan.	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Perubahan Renja 2024 Dispopar penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renja 2025 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan PD ada 2, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		didalam sasaran bukan tujuan.	
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Dokumen Rencana Aksi belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 Dispapar penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan PD ada 2, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan.	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
12	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.		
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 Dispapar penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan PD ada 2, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan.	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level	Cascading belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	jabatan (Cascading Kinerja).		
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Perlu dilengkapi dokumen pendukung bahwa telah dilakukan reviu target Renstra	Agar dilengkapi
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Perlu dilengkapi dokumen pendukung bahwa telah dilakukan reviu target Renstra	Agar dilengkapi
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2024 Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2024 Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2024 Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
	I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	Agar selanjutnya/kedepannya dalam penyusunan LKjIP tahun berikutnya, selain menyajikan target dan realisasi kinerja internal, juga dilengkapi dengan data pembanding (benchmark) di tingkat nasional, sumber data bisa dari Kementerian Pemuda dan Olahraga, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Misalnya, tren pertumbuhan wisatawan nasional dibandingkan dengan pertumbuhan wisatawan Kota Probolinggo
15	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	LKJIP tahun 2024 Belum ada bagian khusus yang secara eksplisit memuat “Rekomendasi Perbaikan Kinerja” atau upaya perbaikan ke depan Yang ada di dokumen antara lain: 1. Analisis capaian kinerja per indikator (prestasi kepemudaan/olahraga dan kunjungan wisatawan). 2. Analisis penyebab keberhasilan dan kendala. 3. Beberapa solusi yang sudah dilakukan pada tahun berjalan Namun, dokumen tidak menyajikan bagian tersendiri yang berisi <i>lesson learned</i> (pembelajaran) serta rekomendasi strategis untuk perbaikan dan penyempurnaan kinerja di masa mendatang. Dengan kata lain, LKjIP DISPOPAR 2024 masih deskriptif-retrospektif (melihat ke belakang), tapi belum ada catatan prospektif (perbaikan ke depan) yang seharusnya menjadi bahan penting	Agar selanjutnya/kedepannya dalam penyusunan dokumen laporan kinerja /LKJIP tahun berikutnya membuat bagian khusus tentang Rekomendasi Perbaikan Kinerja, berisi hal-hal yang sudah berjalan baik, kendala yang dihadapi, serta cara memperbaikinya. Menuliskan pembelajaran dari pengalaman tahun ini (apa yang berhasil dan apa yang belum berhasil) sebagai dasar perbaikan. Memberikan saran langkah ke depan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga bisa menjadi bahan perencanaan tahun berikutnya. Mengaitkan rekomendasi dengan program dan anggaran tahun depan, agar lebih mudah ditindaklanjuti. sehingga LKjIP tidak hanya berfungsi sebagai laporan pertanggungjawaban, tetapi juga menjadi panduan untuk perbaikan kinerja di masa mendatang misalnya : Bidang Pariwisata Pembelajaran: Jumlah kunjungan wisatawan meningkat seiring dengan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		untuk perencanaan tahun berikutnya.	banyaknya event dan promosi pariwisata yang dilakukan. Perbaikan ke depan: Perlu memperkuat promosi digital, memperbaiki fasilitas di destinasi wisata, serta memperbanyak event kreatif yang menarik minat wisatawan, baik lokal maupun mancanegara.
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2014	Agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2014
19	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA dan DPA P-APBD Tahun 2024	Agar dilengkapi dengan DPA tahun 2024 dan DPA P-APBD Tahun 2024 dan diuplod di E-SAKIP
	D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
II. KUALITAS EVALUASI (4%)			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja	Agar melampirkan bukti dukung sertifikat/ surat tugas keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja dan bukti dukung tersebut unggah pada ESR
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilaksanakan namun belum didokumentasikan sehingga tidak dapat diketahui pendalaman pembahasan evaluasi AKIP 2. Pelaksanaan evaluasi AKIP belum menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP	1. Agar melampirkan bukti dukung pelaksanaan evaluasi AKIP internal (undangan, dokumentasi, daftar hadir, dan notulen yang didalamnya tercatat pembahasan evaluasi AKIP) 2. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP 3. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 4. Agar bukti dukung pelaksanaan monev di unggah di ESR
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal
III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti, namun belum melampirkan bukti dukung bahwa rekomendasi AKIP telah ditindaklanjuti	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja ditindaklanjuti dan unggah bukti dukungnya pada ESR
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			

s. Hasil Evaluasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja (81.13; 80.73; turun 0.4)

- 1) Nilai SAKIP untuk Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 80.73 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP

tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 81.13, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 0.4 poin.

- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Satuan Polisi Pamong Praja. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Satuan Polisi Pamong Praja yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) tidak selaras dengan Perwali 49 Tahun 2023, seperti pada Sasaran 1 yang seharusnya Meningkatnya Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renstra 2025-2026 (Bab IV) tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1).Meningkatnya Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah (indikator: Indeks Ketentraman dan Ketertiban Umum), 2).Meningkatnya Penanganan Kebakaran (Indikator: Persentase Pelayanan Penyelamatan dan Evakuasi Korban Kebakaran), 3).Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel (Indikator: Nilai SAKIP PD), target PK 2024 untuk indikator Persentase penanganan kebakaran yang ditangani sesuai responsive time tidak selaras dengan P-Renja 2024, kinerja dalam Renstra dan Renja belum dimonev dalam evaluasi internal untuk ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan serta belum memuat penyesuaian target, belum melakukan monitoring dan evaluasi SAKIP secara berkala, baik per triwulan maupun per tahun, belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah di tindaklanjuti

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Satuan Polisi

Pamong Praja berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) tidak selaras dengan Perwali 49 Tahun 2023, seperti pada Sasaran 1 yang seharusnya Meningkatkan Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renstra 2025-2026 (Bab IV) tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1. Meningkatkan Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah (indikator: Indeks Ketentraman dan Ketertiban Umum) 2. Meningkatkan Penanganan Kebakaran (Indikator: Persentase Pelayanan Penyelamatan dan Evakuasi Korban Kebakaran) 3. Meningkatkan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel (Indikator: Nilai SAKIP PD)	Perlu dicermati kembali keselarasan Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali 49 Tahun 2023, seperti pada Sasaran 1 yang seharusnya Meningkatkan Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah Perlu dilakukan penyelaraasan Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1. Meningkatkan Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah (indikator: Indeks Ketentraman dan Ketertiban Umum) 2. Meningkatkan Penanganan Kebakaran (Indikator: Persentase Pelayanan Penyelamatan dan Evakuasi Korban Kebakaran) 3. Meningkatkan Kinerja Penyelenggaraan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			Pemerintahan yang Akuntabel (Indikator: Nilai SAKIP PD)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1. Meningkatnya Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. 2. Meningkatnya Penanganan Kebakaran 3. Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel	Perlu penyelerasan Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1. Meningkatnya Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. 2. Meningkatnya Penanganan Kebakaran 3. Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Target PK 2024 untuk indikator Persentase penanganan kebakaran yang ditangani sesuai responsive time tidak selaras dengan P-Renja 2024	Perlu dicermati kembali keselarasan Target PK 2024 untuk indikator Persentase penanganan kebakaran yang ditangani sesuai responsive time dengan P-Renja 2024
	b. Kualitas renstra (9%)		
	c. Implementasi (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) tidak selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1. Meningkatnya Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. 2. Meningkatnya Penanganan Kebakaran 3. Meningkatnya Kinerja	Perlu penyelerasan Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran pada Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali 98 Tahun 2024, dimana pada Perwali sasaran PD adalah: 1. Meningkatnya Ketentraman dan Ketertiban Umum dengan Penegakan Peraturan Daerah dan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel	Peraturan Kepala Daerah. 2. Meningkatnya Penanganan Kebakaran 3. Meningkatnya Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Kinerja dalam Renstra dan Renja belum dimonev dalam evaluasi internal untuk ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan serta belum memuat penyesuaian target	Perlu dilakukan evaluasi kinerja dalam evaluasi internal untuk ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan baik untuk penentuan target maupun penyesuaian target jika diperlukan
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Kinerja dalam Renstra dan Renja belum dimonev dalam evaluasi internal untuk ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan serta belum memuat penyesuaian target	Perlu dilakukan evaluasi kinerja dalam evaluasi internal untuk ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan baik untuk penentuan target maupun penyesuaian target jika diperlukan
B. Pengukuran kinerja (30%)			
	I. Pelaksanaan pengukuran kinerja (6%)		
	II. Kualitas pengukuran (9%)		
	III. Implementasi pengukuran (15%)		
C. Pelaporan kinerja (15%)			
	I. Pemenuhan pelaporan (3%)		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Belum melampirkan laporan capaian kinerja secara berkala	Agar melampirkan laporan kinerja secara berkala (triwulanan)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan laporan capaian kinerja tahunan	Agar melampirkan laporan kinerja secara tahunan
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Lkkip yang diunggah pada website belum disahkan	Unggah ulang lkkip yang sudah disahkan
II.	Penyajian informasi kinerja (4,5%)		
15	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Upaya perbaikan kinerja yang telah dilakukan masih belum sepenuhnya diarahkan pada peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan	Pada Bab Penutup agar rekomendasi perbaikan kinerja disempurnakan yang mengarah pada peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan
III.	Pemanfaatan informasi kinerja (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Belum melakukan monitoring dan evaluasi SAKIP secara berkala, baik per triwulan maupun per tahun	Agar dilakukan monitoring dan evaluasi SAKIP secara berkala, baik per triwulan maupun per tahun (final)
D. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal (25%)			
	I. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Agar Perangkat Daerah melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala, setiap Triwulan
II.	Kualitas evaluasi (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilampiri sertifikat Bimtek/Diklat SAKIP	Agar dilampiri sertifikat Bimtek SAKIP
III.	Pemanfaatan evaluasi (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah di tindaklanjuti	Agar dilengkapi dengan tindak lanjut hasil rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah di tindaklanjuti	Agar dilengkapi dengan tindak lanjut hasil rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah di tindaklanjuti	Agar dilengkapi dengan tindak lanjut hasil rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dengan dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah di tindaklanjuti	Agar dilengkapi dengan tindak lanjut hasil rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja yang dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja
IV.	Capaian kinerja organisasi (15%)		

t. Hasil Evaluasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 80.53 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 80.24, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0.29 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain Perubahan Renstra 2019-2024 Disdikbud penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai

Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran, Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan tidak sesuai, sasaran ada 3 tapi yang disajikan hanya 2 sasaran. Indikator sasaran tidak sesuai Perwali IKU98/2024, Cascading belum memuat sasaran manajemen perkantoran, belum dilampirkan dokumen revidi internal terhadap dokumen laporan kinerja, dalam LKJIP belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional, dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: 1). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024, 2). laporan pengukuran kinerja Triwulan II Tahun 2025, 3). laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi, rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti, namun belum melampirkan bukti dukung bahwa rekomendasi SAKIP telah ditindaklanjuti.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	1. Perubahan Renstra 2019-2024 Disdikbud penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan tidak sesuai, sasaran ada 3 tapi yang disajikan hanya 2 sasaran. Indikator sasaran tidak sesuai Perwali IKU98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Perubahan Renja 2024 Disdikbud penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renja 2025 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan tidak sesuai, sasaran ada 3 tapi yang disajikan hanya 2 sasaran. Indikator sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 Disdikbud penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan tidak sesuai, sasaran ada 3 tapi yang disajikan hanya 2 sasaran. Indikator sasaran tidak sesuai Perwali IKU98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
12	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.		
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Perubahan Renstra 2019-2024 Disdikbud penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan tidak sesuai, sasaran ada 3 tapi yang disajikan hanya 2 sasaran. Indikator sasaran tidak sesuai Perwali IKU98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading belum memuat sasaran manajemen perkantoran	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
	B. PENGUKURAN KINERJA (30%)		
	I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilampiri dokumen money internal 2024 Belum dilampiri dokumen money internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen money internal 2024 Agar dilampiri dokumen money internal 2025 tiap triwulan
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Belum dilampiri dokumen SKP 2024 Belum dilampiri dokumen SKP 2025 triwulan 1 dan triwulan 2	Agar dilampiri dokumen SKP 2024 Agar dilampiri dokumen SKP 2025 triwulan 1 dan triwulan 2
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Belum dilampiri dokumen money internal 2024 Belum dilampiri dokumen money internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen money internal 2024 Agar dilampiri dokumen money internal 2025 tiap triwulan
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
	I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Belum melampirkan dokumen LKJIP yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah	Agar melampirkan dokumen LKJIP yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah dan diupload pada aplikasi esr

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)
	II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP belum menginformasikan perbandaingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	Agar selanjutnya/kedepannya dalam penyusunan LKjIP tahun berikutnya, LKJIP Disdikbud perlu menyajikan data pembanding antara capaian kinerja di Kota Probolinggo dengan capaian rata-rata nasional. Perbandingan ini akan memperlihatkan posisi capaian indikator daerah terhadap target nasional, sehingga memudahkan dalam mengukur kesenjangan dan menentukan strategi perbaikan. Dapat dibuat tabel khusus yang berisi indikator utama pendidikan (misalnya Angka Partisipasi Murni PAUD, SD, SMP, Angka Melek Huruf, dan persentase guru bersertifikat) dengan kolom target nasional, realisasi nasional, target daerah, dan realisasi daerah. Hal ini akan memperjelas kontribusi daerah terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional di bidang pendidikan dan kebudayaan.
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan Ikjip tahun 2014	Agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan Ikjip tahun 2014
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja	Agar melampirkan bukti dukung sertifikat/ surat tugas keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja dan bukti dukung tersebut unggah pada ESR
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		1. Agar melampirkan bukti dukung pelaksanaan evaluasi AKIP internal (undangan, dokumentasi, daftar hadir, dan notulen yang didalamnya tercatat pembahasan evaluasi AKIP) 2. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP 3. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 4. Agar bukti dukung pelaksanaan monev di unggah di ESR
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti, namun belum melampirkan bukti dukung bahwa rekomendasi AKIP telah ditindaklanjuti	Agar rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja ditindaklanjuti dan unggah bukti dukungnya pada ESR
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

u. Hasil Evaluasi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

- 1) Nilai SAKIP untuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 85.55 dengan kategori A (memuaskan). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 80.02 sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 5.53 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya). Format penyajian belum menyajikan pembagian yang jelas antara Tujuan dan Indikator Tujuan dengan Sasaran dan Indikator Sasaran, terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor

98 Tahun 2024, target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026: 99,8) agar selaras dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72), target PK 2024 (0,62) tidak selaras dengan Target dalam Renja 2024 (0,63), target PK 2025 untuk Manajemen Perkantoran tidak selaras dengan target dalam Renja 2025. Tabel Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 tidak menyajikan capaian baseline (2023), belum terdapat evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan (seperti pada dokumen evaluasi internal TW IV Tahun 2024 yang tidak memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan), LKjIP belum menyajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan, LKjIP pada Bab 3 belum menyajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan, Monev sudah dilakukan per triwulan namun masih dalam bentuk draft dan belum ditandatangani oleh seluruh pegawai (evaluasi SAKIP PD), Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, belum dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 dan belum dilampiri evaluasi akuntabilitas kinerja yang sah/bukan berupa draft dan dengan pendalaman yang memadai, belum dilengkapi hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja yang dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun	Perlu dicermati keselarasan antara Renstra Perubahan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya). Format penyajian belum menyajikan pembagian yang jelas antara Tujuan dan Indikator Tujuan dengan Sasaran dan Indikator Sasaran. Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 Target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026: 99,8) agar selaras dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72)	2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya). Format penyajian belum menyajikan pembagian yang jelas antara Tujuan dan Indikator Tujuan dengan Sasaran dan Indikator Sasaran. Perlu dilakukan penyelarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 Perlu dilakukan penyelarasan target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026: 99,8) dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Terdapat ketidakselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (tidak memuat indikator Manajemen Perkantoran) Target IRB belum selaras antara P Renstra 2019-2014, Renja 2024, P-Renja 2024 Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024	Perlu dicermati keselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (tidak memuat indikator Manajemen Perkantoran) serta keselarasan target IRB antara P Renstra 2019-2014, Renja 2024, P-Renja 2024 Perlu dilakukan penyelarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Target PK 2024 (0,62) tidak selaras dengan Target dalam Renja 2024 (0,63) Target PK 2025 untuk Manajemen Perkantoran tidak selaras dengan target dalam Renja 2025. Tabel Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 tidak menyajikan capaian baseline (2023)	Perlu dicermati keselarasan target PK 2024 (0,62) dengan Target dalam Renja 2024 (0,63) Perlu dilakukan penyelarasan target PK 2025 untuk Manajemen Perkantoran dengan target dalam Renja 2025. Perlu menyajikan capaian 2023 sebagai baseline dalam Tabel Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025
	b. KUALITAS RENSTRA (9%)		
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Terdapat ketidakselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya). Format penyajian belum menyajikan pembagian yang jelas antara Tujuan dan Indikator Tujuan dengan Sasaran dan Indikator Sasaran. Terdapat ketidakselarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 Target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026: 99,8) agar selaras dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72)	Perlu dicermati keselarasan antara Renstra Perubahan 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran beserta indikatornya). Format penyajian belum menyajikan pembagian yang jelas antara Tujuan dan Indikator Tujuan dengan Sasaran dan Indikator Sasaran. Perlu dilakukan penyelarasan antara Tujuan dan Sasaran berikut Indikator Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 Perlu dilakukan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			penyelrasan target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026; 99,8) dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72)
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Terdapat ketidakselarasan target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026; 99,8) agar selaras dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72)a	Perlu dilakukan penyelarasan target IRB sebagai indikator tujuan dalam Renstra 2025-2026 (2025: 99,9 dan 2026; 99,8) dengan target dalam RPD 2025-2026 (2025: 93,22 dan 2026: 91,72)
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum terdapat evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan (seperti pada dokumen evaluasi internal TW IV Tahun 2024 yang tidak memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan)	Perlu dilakukan evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum terdapat evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan (seperti pada dokumen evaluasi internal TW IV Tahun 2024 yang tidak memuat realisasi kinerja, permasalahan dan solusi sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan)	Perlu dilakukan evaluasi internal terhadap dokumen perencanaan sebagai dasar penentuan target atau penyesuaian target jika diperlukan
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan belum terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Agar melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
18	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Pimpinan belum terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Agar melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
19	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Setiap pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Agar seluruh pegawai lebih memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Evaluasi kinerja berkala yang dilampirkan belum disahkan	Agar melampirkan evaluasi kinerja berkala yang telah disahkan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Belum melampirkan evaluasi kinerja tahunan tahun 2024 yang disahkan	Agar melampirkan evaluasi kinerja tahunan tahun 2024 yang telah disahkan
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
7	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	LKjIP belum menyajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan	Agar pada dokumen LKjIP disajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan sesuai dengan PERATURAN WALI KOTA PROBOLINGGO NOMOR 49 TAHUN 2023
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	LKjIP pada Bab 3 belum menyajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan	Agar pada dokumen LKjIP Bab 3 disajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan sesuai dengan PERATURAN WALI KOTA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			PROBOLINGGO NOMOR 49 TAHUN 2023
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	LKjIP pada Bab 3 belum menyajikan realisasi atas IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan	Agar pada dokumen LKjIP Bab 3 disajikan realisasi sesuai dengan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan sesuai dengan PERATURAN WALI KOTA PROBOLINGGO NOMOR 49 TAHUN 2023
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	LKjIP pada Bab 3 belum menyajikan realisasi atas IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan pada target jangka menengah	Agar pada dokumen LKjIP Bab 3 disajikan IKU Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan sesuai ketentuan pada target jangka menengah
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Monev sudah dilakukan per triwulan namun masih dalam bentuk draft dan belum ditandatangani oleh pimpinan	Agar BA Monev ditandatangani oleh pimpinan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Monev sudah dilakukan per triwulan namun masih dalam bentuk draft dan belum ditandatangani oleh seluruh pegawai (evaluasi SAKIP PD)	Agar BA Monev ditandatangani oleh seluruh pegawai
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Agar laporan kinerja memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan perjanjian kinerja sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi program, sub kegiatan, dan kegiatan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 dan belum dilampiri evaluasi akuntabilitas kinerja yang sah/bukan berupa draft	Agar dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 triwulan 1 dan 2 dan evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2024 yang telah disahkan (bukan berupa draft)
II. KUALITAS EVALUASI (4%)			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Mohon dilengkapi dengan sertifikat Bimtek/Diklat SAKIP/SKP	Agar dilengkapi dengan sertifikat Bimtek/Diklat SAKIP/SKP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 dan belum dilampiri evaluasi akuntabilitas kinerja yang sah/bukan berupa draft dengan pendalaman yang memadai.	Agar dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 triwulan 1 dan 2 dan evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2024 yang telah disahkan (bukan berupa draft) dengan pendalaman yang memadai.
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 dan belum dilampiri evaluasi akuntabilitas kinerja yang sah/bukan berupa draft dengan pendalaman yang memadai.	Agar dilengkapi dengan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala di tahun 2025 triwulan 1 dan 2 dan evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2024 yang telah disahkan (bukan berupa draft) dengan pendalaman yang memadai.
III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum dilengkapi tindak lanjut atas evaluasi akuntabilitas kinerja	Agar dilengkapi tindak lanjut atas evaluasi akuntabilitas kinerja
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum dilengkapi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Agar dilengkapi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum dilengkapi tindak lanjut atas evaluasi akuntabilitas kinerja	Agar dilengkapi tindak lanjut atas evaluasi akuntabilitas kinerja
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Belum dilengkapi hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja yang dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja	Agar dilengkapi hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja yang dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum dilengkapi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Agar dilengkapi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
11	Target dapat dicapai	Capaian kinerja indikator Indeks Ketahanan Daerah Tahun 2024 sebesar 68,25%	Agar capaian indikator Indeks Ketahanan Daerah tahun 2024 dijadikan bahan pertimbangan untuk penentuan target tahun-tahun berikutnya
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Capaian kinerja indikator Indeks Ketahanan Daerah Tahun 2023 sebesar 66,12%	Agar capaian indikator Indeks Ketahanan Daerah tahun-tahun sebelumnya dijadikan bahan pertimbangan untuk penentuan target tahun-tahun berikutnya
13	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Capaian kinerja indikator Indeks Ketahanan Daerah Tahun 2023 sebesar 66,12%	Agar capaian indikator Indeks Ketahanan Daerah tahun-tahun sebelumnya dijadikan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			bahan pertimbangan untuk penentuan target tahun-tahun berikutnya

v. Hasil Evaluasi Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 78.92 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 77.39, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 1.53 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tujuan dan Sasaran dalam P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) belum mengacu pada Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum menyajikan sasaran Manajemen Perkantoran), target Indikator Tujuan pada Bab IV P-Renstra 2019-2024 (Persentase Ketersediaan Infrastruktur dan Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) belum mengacu pada target P-RPJMD 2019-2024, tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) belum mengacu pada Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (DPUPRPKP mengampu 1 tujuan (Meningkatnya pemerataan dan pemantapan infrastruktur perkotaan) dan 7 sasaran, target Indikator Tujuan pada Bab IV Renstra 2015-2026 (Persentase Ketersediaan Infrastruktur dan Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) belum mengacu pada target

RPD 2025-2026, PK 2024 tidak selaras dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Target PK tidak dapat dipantau karena tidak terdapat Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024, PK 2025 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Indikator Persentase penyelesaian sengketa seharusnya masuk sasaran Meningkatkan kualitas perumahan dan kawasan permukiman), target PK 2025 tidak dapat dipantau karena tidak terdapat Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025, rencana Aksi 2024 tidak memuat target IKU PD, hanya menyajikan pemantauan pada pelaksanaan Progrm/Kegiatan/Sub Kegiatan dan anggaran, belum dilakukan monev internal secara berkala (2024 dan 2025) guna memantau kinerja PD serta sebagai dasar penetapan dan penyesuaian target jika diperlukan, pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala, laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024, belum dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala atas target, out put, out come atas kinerja, belum terdapat bukti dukung atas evaluasi akuntabilitas kinerja dan dilengkapi dengan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	Tujuan dan Sasaran dalam P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) belum mengacu pada Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum menyajikan sasaran Manajemen Perkantoran).	Perlu dicermati kembali keselarasan Tujuan dan Sasaran dalam P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 49

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Target Indikator Tujuan pada Bab IV P-Renstra 2019-2024 (Persentase Ketersediaan Infrastruktur dan Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) belum mengacu pada target P-RPJMD 2019-2024. Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) belum mengacu pada Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (DPUPRPKP mengampu 1 tujuan (Meningkatnya pemerataan dan pematapan infrastruktur perkotaan) dan 7 sasaran. Target Indikator Tujuan pada Bab IV Renstra 2015-2026 (Persentase Ketersediaan Infrastruktur dan Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) belum mengacu pada target RPD 2025-2026.	Tahun 2023. Perlu dicermati kembali Target Indikator Tujuan pada Bab IV P-Renstra 2019-2024 (Persentase Ketersediaan Infrastruktur dan Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) yang belum mengacu pada target P-RPJMD 2019-2024. Perlu dilakukan penyelarasan Tujuan dan Sasaran dalam Renstra 2025-2026 (Bab IV) dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024. Perlu penyelarasan Target Indikator Tujuan pada Bab IV Renstra 2015-2026 (Persentase Ketersediaan Infrastruktur dan Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) mengacu pada target RPD 2025-2026.
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Tidak terdapat Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) sebagai gambaran keselarasan dengan P-Renstra 2019-2024. Tidak terdapat Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) sebagai gambaran keselarasan dengan Renstra 2025-2026.	Perlu dilakukan penyelarasan Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab III) mengacu pada P-Renstra 2019-2024. Perlu penambahan tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) mengacu pada Renstra 2025-2026.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	PK 2024 tidak selaras dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Target PK tidak dapat dipantau karena tidak terdapat Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024. PK 2025 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Indikator Persentase penyelesaian sengketa seharusnya masuk sasaran Meningkatkan kualitas perumahan dan kawasan permukiman). Target PK 2025 tidak dapat dipantau karena tidak terdapat Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025.	Perlu dicermati kembali keselarasan antara PK 2024 dengan Perwali Nomor 49 Tahun 2023. Perlu penyelarasan PK 2025 dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 serta Renja 2025.
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Rencana Aksi 2024 tidak memuat target IKU PD, hanya menyajikan pemantauan pada pelaksanaan Progm/Kegiatan/Sub Kegiatan dan anggaran	Perlu disusun Rencana Aksi 2024 yang memuat target IKU PD sebagai bentuk monev penyelenggaraan tusi.
	b. KUALITAS RENSTRA (9%)		
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum dilakukan monev internal secara berkala (2024 dan 2025) guna memantau kinerja PD serta sebagai dasar penetapan dan penyesuaian target jika diperlukan.	Perlu dilakukan monev internal secara berkala guna memantau kinerja PD serta sebagai dasar penetapan dan penyesuaian target jika diperlukan.
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilakukan monev internal secara berkala (2024 dan 2025) guna memantau kinerja PD serta sebagai dasar penetapan dan penyesuaian target jika diperlukan.	Perlu dilakukan monev internal secara berkala guna memantau kinerja PD serta sebagai dasar penetapan dan penyesuaian target jika diperlukan.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		
9	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
11	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
12	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
14	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
15	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
16	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
17	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
18	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
19	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala	Agar mengumpulkan data kinerja atas Rencana Aksi yang dilakukan secara berkala
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024 dan belum disusun secara berkala	Agar untuk periode selanjutnya, laporan kinerja disusun secara berkala
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan	Agar Dokumen Laporan Kinerja diformalkan Pimpinan OPD
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum terdapat lembar surat pernyataan/notulen telah direviu dan ditandatangani oleh ketua tim reviu internal unit kerja.	Agar dilengkapi lembar surat pernyataan/notulen telah direviu dan ditandatangani oleh ketua tim reviu internal unit kerja.
5	Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Agar Dokumen Laporan Kinerja dipublikasikan.
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
7	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
14	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
15	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi	Belum dilengkapi dengan monev/rapat internal secara	Agar dilengkapi dengan monev/rapat internal terkait laporan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	berkala (triwulanan dan tahunan)	kinerja yang juga dievaluasi oleh pimpinan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan monev/rapat internal secara berkala (triwulanan dan tahunan)	Agar dilengkapi dengan monev/rapat internal terkait laporan kinerja yang juga menjadi kepedulian seluruh pegawai
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Laporan Kinerja belum sesuai dengan PK Perubahan 2024	Agar disusun Laporan Kinerja yang sesuai dengan PK Perubahan 2024 mengacu pada permenrb No 53/2014
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala atas target,out put, out come atas kinerja	Agar dilengkapi dengan evaluasi kinerja secara berkala triwulanan atas target,out put, out come atas kinerja yang menyajikan evaluasi berkala monev triwulan 1, 2, 3 dan 4 tahun 2024 dan triwulan 2 dan 3 tahun 2025
II. KUALITAS EVALUASI (4%)			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilampirkan sertifikat Bimbingan Teknis SAKIP	Agar melampirkan sertifikat Bimbingan Teknis SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi akuntabilitas yang mendalam	Laporan Hasil Evaluasi Mandiri/ Berita Acara/ dokumen lain yang relevan
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala atas target,out put, out come atas kinerja	Agar dilengkapi dengan evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja
III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum terdapat bukti dukung atas evaluasi akuntabilitas kinerja dan dilengkapi dengan	Agar dilengkapi dengan bukti dukung tindak lanjut dan rekomendasi

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi	
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum ada bukti dukung rekomendasi atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP	Agar dilengkapi bukti dukung rekomendasi atas tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja dan tindak lanjutnya yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Agar dilengkapi rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja dan tindak lanjutnya yang dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja agar dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Agar terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
11	Target dapat dicapai	Rata-rata capaian kinerja tahun 2024 sebesar 88,93%	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penentuan target tahun berikutnya
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Rata-rata capaian kinerja tahun 2023 95,73%. Rata-rata capaian tahun 2024 dibandingkan tahun 2023 sebesar 93%	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penentuan target tahun berikutnya

w. Hasil Evaluasi Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 76,91 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya

Tahun 2024 adalah 76,69, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0,22 poin.

- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Diantara 4 komponen tersebut, yang perlu mendapat perhatian dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain tujuan dan Sasaran dalam P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) belum mengacu pada Perwali Nomor 49 Tahun 2023 (belum menyajikan sasaran Manajemen Perkantoran), target Indikator Tujuan pada Bab IV P-Renstra 2019-2024 belum mengacu pada Perwali Nomor 98 Tahun 2024. Target PK tidak dapat dipantau karena tidak terdapat Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2024 dan P-Renja 2024, PK 2025 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024, target PK 2025 tidak dapat dipantau karena tidak terdapat Tabel Tujuan dan Sasaran berikut Indikator dan Target Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025, target kinerja urusan perindustrian yang disajikan pada PK 2025 tidak sesuai dengan indikator, rencana aksi tahun 2024 belum memuat sasaran manajemen perkantoran, rencana aksi tahun 2025 belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan sehingga Indikator sasaran perindustrian tidak sesuai dengan Perwali IKU nomor 98 tahun 2024, dokumen Renstra 2025-2026 tidak menyajikan Target Sasaran PD, cascading yang disajikan Tujuan dan Sasaran tidak sesuai Perwali IKU nomor 98 tahun 2024, belum melampirkan dokumen monev internal tahun 2025 triwulan I, belum melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dan lain lain), LKJIP belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional, dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi

(Monev) serta notulen rapat internal yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024, laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi, belum dilengkapi dengan DPA dan DPA P-APBD Tahun 2024, belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja, Pelaksanaan evaluasi AKIP belum menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP, serta belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	1. Dokumen Renstra Disperinaker 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 49/2023. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Belum memuat indikator dan target Tujuan. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra Disperinaker 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Sasaran yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU, sasaran disperinaker ada 4. Indikator yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Dokumen Perubahan Renja Disperinaker 2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 49/2023. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran. Tidak menyajikan Tabel Tujuan/Sasaran, tidak ada indikator dan target Tujuan/Sasaran. 2. Dokumen Renja Disperinaker 2025 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan. Tidak menyajikan Tabel Tujuan/Sasaran, tidak ada indikator dan target Tujuan/Sasaran. Untuk Target kinerja disamakan dengan PK	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Target kinerja urusan perindustrian yang disajikan pada PK 2025 tidak sesuai dengan indikator. Indikator dalam persentase tapi target dalam rupiah.	Agar target disesuaikan dengan indikator
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Rencana Aksi 2024 belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Rencana Aksi 2025 belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan. Indikator sasaran perindustrian tidak sesuai dengan Perwali IKU 98/2024	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
b.	KUALITAS RENSTRA (9%)		
7	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
8	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu	1. Dokumen Renstra Disperinaker 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 49/2023. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Belum memuat indikator dan target Tujuan. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra Disperinaker 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Sasaran yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU, sasaran disperinaker ada 4. Indikator yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
9	Renja telah dipublikasikan tepat waktu		
10	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Renstra Disperinaker 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 49/2023. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Belum memuat indikator dan target Tujuan. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra Disperinaker 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Sasaran yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU, sasaran disperinaker ada 4. Indikator yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
12	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.	1. Dokumen Renstra Disperinaker 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		IKU 49/2023. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Belum memuat indikator dan target Tujuan. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra Disperinaker 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Sasaran yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU, sasaran disperinaker ada 4. Indikator yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU	
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Dokumen Renstra Disperinaker 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 49/2023. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Belum memuat indikator dan target Tujuan. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra Disperinaker 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Sasaran yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU, sasaran disperinaker ada 4. Indikator yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
14	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.	1. Dokumen Renstra Disperinaker 2023-2024 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 49/2023. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Belum memuat indikator dan target Tujuan. Belum memuat sasaran manajemen perkantoran 2. Dokumen Renstra Disperinaker 2025-2026	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai dengan perwali IKU 98/2024. Penyajian terbalik untuk Tujuan dan Sasaran. Sasaran yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU, sasaran disperinaker ada 4. Indikator yang disajikan tidak sesuai Perwali IKU	
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Renstra 2025-2026 tidak menyajikan Target Sasaran PD	Agar dilengkapi dan sesuai dengan sasaran dalam Perwali IKU
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading yang disajikan Tujuan dan Sasaran tidak sesuai Perwali IKU.	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
23	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target kinerja urusan perindustrian yang disajikan pada PK 2025 tidak sesuai dengan indikator. Indikator dalam persentase tapi target dalam rupiah.	Agar target disesuaikan dengan indikator
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 triwulan 1
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum dilampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)	Agar melampirkan dokumen reviu internal terhadap dokumen laporan kinerja (berupa notulen rapat, foto dokumentasi, dll)
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP belum menginformasikan perbandaingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	Agar selanjutnya/kedepannya dalam penyusunan LKJIP tahun berikutnya, selain menyajikan target dan realisasi kinerja internal, juga dilengkapi dengan data pembanding (benchmark) di tingkat nasional, Sertakan perbandingan capaian indikator kinerja daerah dengan indikator Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) atau Indikator Kinerja Utama (IKU) nasional. Contoh: Tingkat penyerapan tenaga kerja daerah dibandingkan dengan target nasional ketenagakerjaan. Ambil data dari BPS (Badan Pusat Statistik), Kementerian Perindustrian, atau Kementerian Ketenagakerjaan sebagai tolok ukur. Hal ini akan memperlihatkan posisi kinerja daerah apakah di atas, setara, atau di bawah capaian nasional.
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan I dan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan undangan, Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2024	Agar dilengkapi dengan undangan, Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2024
19	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA dan DPA P-APBD Tahun 2024	Agar dilengkapi dengan DPA tahun 2024 dan DPA P-APBD Tahun 2024 dan diupload di E-SAKIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala		
II. KUALITAS EVALUASI (4%)			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator AKIP dalam bimtek AKIP atau terkait kinerja	Agar kedepannya tim evaluator menjadi perhatian dalam keikutsertaannya mengikuti kegiatan/bimbingan teknis terkait kinerja/ AKIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Pelaksanaan evaluasi AKIP belum menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP	1. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP 2. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 3. Agar bukti dukung pelaksanaan monev di unggah di ESR
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
	IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
11	Target dapat dicapai		
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		
13	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		

x. Hasil Evaluasi Pada Sekretariat DPRD

- 1) Nilai SAKIP untuk Sekretariat DPRD berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 76,71 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 72,62, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 4,09 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Sekretariat DPRD. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Sekretariat DPRD yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pelaporan Kinerja.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran pada P-Renstra 2019 – 2024 dan Renstra 2025 – 2026 dengan Perwali IKU nomor 98 tahun 2024, masih terdapat ketidaksesuaian Penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran antara Renja Induk tahun 2024, Renja Perubahan tahun 2024 dan Renja tahun 2025, terdapat ketidakselarasan indikator pada PK 2024 beserta perubahannya dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023, rencana Aksi Tahun 2025 belum menyajikan target kinerja triwulanan dalam bentuk angka, Renstra 2025-2029 belum dipublikasikan, Renja 2024 Induk dan Perubahan belum dipublikasikan, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Induk dan Tahun 2025 belum dipublikasikan, Renstra Perubahan tahun 2019 – 2024 dan Renstra 2025 – 2026 belum menyajikan indikator dan target indikator tujuan, Renstra 2025-2026 belum selaras dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024, terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi, hasil evaluasi capaian kinerja tahun 2023 pada Renja Perubahan tahun 2024 belum dijadikan dasar penyesuaian Target Kinerja (target 2024 berdasarkan renstra lebih rendah dari capaian 2023), pimpinan sudah terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja, akan tetapi belum sampai kepada pemberian saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, LKjIP telah ditandatangani, namun belum disertai stempel dan belum mencantumkan tanggal formalitas, dokumen reviu atas LKjIP n-1 belum dilampirkan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah belum dicantumkan dalam dokumen laporan kinerja, dokumen laporan kinerja belum mencantumkan perbandingan dengan realisasi kinerja (minimal 2 tahun sebelumnya), dokumen laporan kinerja belum mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional, LKjIP belum mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan pencapaian target IKU pada Bab III Akuntabilitas Kinerja (poin 3.1 (g), dan pada Bab III Akuntabilitas Kinerja poin 3.1 (f) belum memunculkan tingkat efisiensi

penggunaan sumber daya (% capaian kinerja - % capaian penyerapan anggaran).

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Sekretariat DPRD berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 : - indikator tujuan dan target indikator tujuan belum disajikan - masih ada ketidaksesuaian dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 - indikator tujuan dan target indikator tujuan belum disajikan - sasaran & indikator sasaran belum sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (kurang sasaran terkait Sakip)	Agar melakukan penyesuaian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 - penyesuaian format tabel dengan penyajian indikator tujuan dan target indikator tujuan - penyesuaian kembali tujuan, sasaran dan indikator dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 - penyesuaian format tabel dengan penyajian indikator tujuan dan target indikator tujuan - penyesuaian sasaran & indikator sasaran dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (sasaran terkait Sakip)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Masih terdapat ketidaksesuaian Penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran : 1. Renja Induk 2024 - tidak menyajikan indikator tujuan dan target indikator tujuan - menyajikan kolom target 5 tahun, seharusnya hanya	Agar melakukan penyesuaian Penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran : 1. Renja Induk 2024 - menambahkan indikator tujuan dan target indikator tujuan - menyajikan kolom

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		tahun rencana 2024 - tidak menyajikan kolom capaian tahun n-2 (Tahun 2022) 2. Renja Perubahan 2024 - tidak menyajikan indikator tujuan dan target indikator tujuan - hasil evaluasi terhadap capaian 2023, target 2024 sesuai renstra sudah terlampaui, sehingga harus ada perubahan target diatas capaian 2023 3. Renja 2025 - tidak menyajikan indikator tujuan dan target indikator tujuan - terdapat ketidaksesuaian penyajian sasaran dan indikator sasaran dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (kurang sasaran SAKIP) - format tabel tidak sesuai, menyajikan target 2025 dan capaian 2023	target hanya tahun rencana 2024 - menambahkan kolom capaian tahun n-2 (Tahun 2022) 2. Renja Perubahan 2024 - menambahkan indikator tujuan dan target indikator tujuan - hasil evaluasi terhadap capaian 2023, target 2024 sesuai renstra sudah terlampaui, harus melakukan perubahan target diatas capaian 2023 3. Renja 2025 - menambahkan indikator tujuan dan target indikator tujuan - penyesuaian penyajian sasaran dan indikator sasaran dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (menambahkan sasaran SAKIP) - penyesuaian format tabel, menyajikan target 2025 dan capaian 2023
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Masih terdapat ketidakselarasan indikator pada PK 2024 beserta perubahannya dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023	Agar dilakukan penyelarasan indikator pada PK 2024 beserta perubahannya dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Rencana Aksi Tahun 2025 belum menyajikan target kinerja triwulanan dalam bentuk angka	Rencana Aksi Tahun 2025 belum menyajikan target kinerja triwulanan dalam bentuk angka yang diselaraskan dengan Renstra, Renja dan PK
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
7	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		
8	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu	Renstra 2025-2029 belum dipublikasikan	Agar dilakukan publikasi Renstra 2025-2029 pada website PD

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
9	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Renja 2024 Induk dan Perubahan belum dipublikasikan	Agar dilakukan publikasi Renja 2024 Induk dan Perubahan pada website PD
10	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Induk dan Tahun 2025 belum dipublikasikan	Agar dilakukan publikasi Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Induk dan Tahun 2025 pada website PD
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		
12	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 belum menyajikan indikator dan target indikator tujuan 2. Renstra 2025-2026 belum menyajikan indikator dan target indikator tujuan	1. Perubahan Renstra 2019-2024 agar menyajikan indikator dan target indikator tujuan 2. Renstra 2025-2026 agar menyajikan indikator dan target indikator tujuan
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Renstra 2025-2026 belum selaras dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar dilakukan penyelarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra 2025-2026 diselaraskan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (sasaran terkait SAKIP)
14	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.		
15	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1. Perubahan Renstra 2019-2024 belum menyajikan indikator dan target indikator tujuan 2. Renstra 2025-2026 belum menyajikan indikator dan target indikator tujuan	1. Perubahan Renstra 2019-2024 agar menyajikan indikator dan target indikator tujuan 2. Renstra 2025-2026 agar menyajikan indikator dan target indikator tujuan
c. IMPLEMENTASI (15%)			
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Dalam Renja Perubahan 2024, hasil evaluasi capaian kinerja Tahun 2023 belum dijadikan dasar penyesuaian Target Kinerja (target 2024 berdasarkan renstra lebih rendah dari capaian 2023)	Agar melakukan penyesuaian Target 2024 pada Perubahan Renja 2024 mengacu pada Capaian 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan sudah terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dalam mengukur capaian kinerja, akan tetapi belum sampai kepada pemberian saran maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai	Untuk perbaikan kedepan, pimpinan dapat menambahkan narasi baik berupa rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, atau juga dapat memberikan saran untuk mempertahankan realisasi kinerja yang telah tercapai, jadi dokumen SKP tidak hanya menyatakan "sesuai ekspektasi"
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Sudah cukup relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, tetapi masih perlu disempurnakan	Untuk menyempurnakan hal tersebut pimpinan dapat memberikan narasi baik berupa apresiasi maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi terlaksana dengan cukup baik dibuktikan bahwa dilakukan secara berkala yaitu dengan periode triwulanan hal tersebut tertuang dalam SKP Triwulanan pegawai, tetapi belum lengkap karena pimpinan belum memberikan apresiasi atau rekomendasi atas capaian kinerja pegawai	Agar dapat melengkapi hal tersebut, pimpinan dapat memberikan narasi baik berupa apresiasi maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Sudah dilakukan monev triwulanan, tetapi hanya menggambarkan kinerja "sesuai ekspektasi" belum sampai kepada pemberian narasi berupa saran maupun rekomendasi, jika pimpinan telah memberikan saran maupun rekomendasi, hal tersebut dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan maupun mempertahankan kinerja yang telah dicapai	Untuk menyempurnakan hal tersebut pimpinan dapat memberikan narasi baik berupa apresiasi maupun rekomendasi terhadap capaian kinerja pegawai, hal tersebut dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan maupun mempertahankan kinerja yang telah dicapai
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah dittd, namun belum disertai stempel dan belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar distempel dan disertai tanggal formalitas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Realisasi kinerja yang dicantumkan bukan realisasi kinerja tahun 2024	Agar mencantumkan realisasi kinerja tahun 2024
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Realisasi kinerja yang dicantumkan bukan realisasi kinerja tahun 2024. Agar ditambahkan perbandingan dengan realisasi kinerja minimal 2 tahun sebelumnya	Agar mencantumkan realisasi kinerja tahun 2024 serta perbandingan realisasi kinerja minimal 2 tahun sebelumnya
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Belum melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional	Agar melakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	LKJIP belum mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan pencapaian target IKU pada Bab III Akuntabilitas Kinerja (poin 3.1 (g))	Agar mengungkapkan penyebab keberhasilan pencapaian target IKU
14	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Pada Bab III Akuntabilitas Kinerja poin 3.1 (f) belum memunculkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya (% capaian kinerja - % capaian penyerapan anggaran)	Agar mencantumkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
	D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala		
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
	IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

y. Hasil Evaluasi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 73,96 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 73,64, sehingga bila dibandingkan capaiannya naik sebesar 0,32 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran

Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian. Diantara 4 komponen tersebut, seluruh komponen perlu mendapat perhatian dari Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain pada Perubahan Renstra 2019-2024 terdapat ketidaksesuaian penyajian Tujuan/Sasaran dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023, Renstra 2025-2026 terdapat ketidaksesuaian penyajian Tujuan/Sasaran dengan Perwali IKU nomor 98 tahun 2024, pada Renja Perubahan tahun 2024 terdapat ketidaksesuaian penyajian Tujuan/Sasaran dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023, pada Renja tahun 2025 terdapat ketidaksesuaian penyajian Tujuan/Sasaran dengan Perwali IKU nomor 98 tahun 2024, terdapat ketidaksesuaian dengan Perwali IKU nomor 98 tahun 2024 antara rencana Aksi 2025 untuk sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan, Cascading belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan, target kinerja dalam Renja 2025 tidak mengacu dokumen Renstra 2025-2026, belum melampirkan dokumen terkait reviu pada target renstra, belum melampirkan dokumen monev internal secara triwulanan tahun 2025, dokumen LKJIP belum ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah, LKJIP belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional, LKJIP belum memuat informasi terkait analisis efisiensi sumber daya (baik anggaran, SDM, maupun sarana prasarana) dalam pencapaian kinerja, dokumen LKJIP tahun 2024 tersebut belum memuat rekomendasi perbaikan kinerja, Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal (LKjIP, laporan pengukuran kinerja TW II, Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024), dokumen penyusunan LKjIP tahun 2024 belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat, belum dilengkapi dengan DPA dan DPA P-APBD Tahun 2024, belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang

berkaitan dengan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilengkapi dengan notulen yang didalamnya membahas koreksi dan rencana perbaikan kinerja, namun bahasan tidak pada seluruh unit kerja, pelaksanaan Evaluasi belum menggunakan kertas kerja evaluasi SAKIP serta Laporan Hasil Evaluasi Internal belum dilampirkan;

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perdagangan dan Perindustrian berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	1. Perubahan Renstra 2019-2024 DKUP penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan hanya 1, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan. Indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Perubahan Renja 2024 DKUP penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renja 2025 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan hanya 1, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan. Indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Rencana Aksi 2025 untuk sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		tidak sesuai, masih menggunakan sasaran manajemen perkantoran, indikator sasaran tidak sesuai Perwali IKU 98/2024	
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 DKUP penyajian Tujuan tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan hanya 1, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan.	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 DKUP penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan hanya 1, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan. Indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
14	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.	1. Perubahan Renstra 2019-2024 DKUP penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 49/2023, kurang sasaran manajemen perkantoran 2. Renstra 2025-2026 penyajian Tujuan/Sasaran tidak sesuai Perwali 98/2024. Tujuan hanya 1, untuk kinerja penyelenggaraan pemerintahan masuk didalam sasaran bukan tujuan. Indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai Perwali IKU	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta	Cascading belum memuat sasaran kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Agar disesuaikan dengan Perwali IKU

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).		
c. IMPLEMENTASI (15%)			
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Target kinerja dalam Renja 2025 tidak mengacu dokumen Renstra 2025-2026	Agar target disesuaikan dengan dokumen Renstra/PK
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Perlu dilengkapi dokumen pendukung bahwa telah dilakukan reviu target Renstra	Agar dilengkapi
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Perlu dilengkapi dokumen pendukung bahwa telah dilakukan reviu target Renstra	Agar dilengkapi
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Sudah dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sudah dilampiri dokumen monev internal 2024 Belum dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan	Agar dilampiri dokumen monev internal 2025 tiap triwulan
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Dokumen LKJIP belum ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah	Agar melengkapi dokumen LKJIP dengan tandatangan Kepala Perangkat Daerah dan mengupload dalam aplikasi esr

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dalam LKJIP belum menginformasikan perbandaingan realisasi kinerja intern dengan realisasi kinerja nasional	Agar selanjutnya dalam penyusunan LKJIP tahun berikutnya, selain menyajikan target dan realisasi kinerja internal, juga dilengkapi dengan data pembanding (benchmark) di tingkat nasional, sumber data bisa dari Kementerian Koperasi & UKM, Kementerian Perdagangan
14	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	LKjIP tersebut belum memuat informasi terkait analisis efisiensi sumber daya (baik anggaran, SDM, maupun sarana prasarana) dalam pencapaian kinerja	Agar selanjutnya dalam penyusunan LKJIP tahun berikutnya memuat informasi terkait analisis efisiensi sumber daya (baik anggaran, SDM, maupun sarana prasarana) dalam pencapaian kinerja
15	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Dokumen LKJIP tahun 2024 tersebut belum memuat rekomendasi perbaikan kinerja	Agar penyusunan LKJIP tahun berikutnya dilengkapi dengan rekomendasi perbaikan kinerja yang memuat: Analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung pencapaian kinerja. Usulan langkah perbaikan yang spesifik untuk masing-masing sasaran, program, dan kegiatan. Strategi peningkatan kualitas perencanaan,

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi kinerja. Rekomendasi penguatan kapasitas SDM, sarana prasarana, serta sistem informasi pendukung. Arah kebijakan yang dapat digunakan sebagai masukan dalam perencanaan tahun berikutnya
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum dilengkapi dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) serta notulen rapat internal, antara lain: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 laporan pengukuran kinerja Triwulan II Tahun 2025 Laporan / Berita acara pengukuran kinerja triwulan I, II, III dan IV tahun 2024 serta belum dilengkapi dengan undangan, daftar hadir dan dokumentasi	Agar dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi (Monev), yang dapat berupa notulen rapat internal terkait penyusunan dokumen LKjIP Tahun 2024 serta laporan Monev atas pengukuran kinerja Triwulan I, II, III, dan IV Tahun 2024, serta Triwulan II Tahun 2025. Selain itu, perlu dilengkapi juga dengan dokumen pendukung berupa undangan rapat, daftar hadir, dan dokumentasi kegiatan
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2014	Agar dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan lkjip tahun 2014
19	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan DPA dan DPA P-APBD Tahun 2024	Agar dilengkapi dengan DPA tahun 2024 dan DPA P-APBD Tahun 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			dan diupload di E-SAKIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan bukti dukung sertifikat/surat tugas keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja	Agar melampirkan bukti dukung keikutsertaan evaluator dalam bimtek yang berkaitan dengan kinerja
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1. Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilengkapi dengan notulen yang didalamnya membahas koreksi dan rencana perbaikan kinerja, namun bahasan tidak pada seluruh unit kerja. 2. Pelaksanaan Evaluasi belum menggunakan kertas kerja evaluasi SAKIP	1. Agar evaluasi AKIP dilaksanakan pada seluruh unit 2. Agar pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi AKIP
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.	Belum melampirkan Laporan Hasil Evaluasi Internal	Agar pelaksanaan evaluasi AKIP dilengkapi dengan Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
	IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

z. Hasil Evaluasi Pada Kecamatan Kedopok

- 1) Nilai SAKIP untuk Kecamatan Kedopok berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 73,78 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 77,14, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 3,36 poin.

- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Kecamatan Kedopok. Diantara 4 komponen, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Kecamatan Kedopok yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pelaporan Kinerja.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran antara Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU nomor 49 Tahun 2023, terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran antara Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU nomor 98 tahun 2024, terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU, terdapat ketidakselarasan indikator dan target kinerja IKU PD dengan Renstra dan Renja PD, rencana Aksi tidak disajikan atas seluruh IKU (Indikator Sasaran PD), target kinerja triwulanan (pada Rencana Aksi 2025) tidak disajikan dalam bentuk target angka, Renstra Perubahan Tahun 2019-2024, Renja PD, dan Perjanjian Kinerja belum dipublikasikan pada Website PD, terdapat ketidakselarasan tujuan dan indikator tujuan Renstra 2025-2026, terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja, terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi, Data kinerja yang ditampilkan kurang selaras, sebagai contoh terdapat perbedaan target antara IKU, PK, dan LKJIP, bukti dukung pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum lengkap, Teknologi Informasi telah dimanfaatkan dalam Pengukuran capaian kinerja, tetapi data yang ditampilkan kurang selaras, contoh terdapat perbedaan target antara IKU, PK, dan LKJIP, dokumen LKJIP telah diformalkan namun belum mencantumkan tanggal formalitas, dokumen reviu atas LKJIP n-1 belum dilampirkan, informasi terkait perbandingan realisasi dan target telah ditampilkan, namun angka pada target belum selaras mulai dari dokumen Renstra, Renja, PK, dan LKJIP, informasi

terkait prealisasi dengan target jangka menengah telah ditampilkan, namun angka pada target belum selaras mulai dari dokumen Renstra, Renja, PK, dan LKjIP, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya belum dicantumkan, target yang dicantumkan tidak selaras dengan dokumen perencanaan lainnya, dan perhitungan efisiensi kurang tepat;

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kecamatan Kedopok berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 dengan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 (seluruhnya belum sesuai perwali)	Agar melakukan penyesuaian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran renstra (Bab IV) dengan Perwali IKU : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 mengacu pada Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renstra 2025-2026 mengacu pada Perwali IKU No 98 Tahun 2024
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja dengan Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - Format penyajian tujuan dan sasaran pada Bab 3 tidak sesuai - Target Indikator Tujuan belum disajikan	agar melakukan penyesuaian dan penyalarsan tujuan, indikator tujuan, sasaran, indikator sasaran serta Target Kinerja Renja mengacu pada Renstra dan Perwali IKU : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Perwali IKU No 49

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		- Target Indikator Sasaran tidak selaras dengan Renstra dan PK - Indikator Tujuan dan Indikator Sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 49 Th 2023 (kurang 1 sasaran) 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 - Format penyajian tujuan dan sasaran pada Bab 3 tidak sesuai - Target Indikator Tujuan belum disajikan - Target Indikator Sasaran tidak selaras dengan Renstra dan PK - Indikator Tujuan dan Indikator Sasaran tidak sesuai dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2028 (belum sesuai seluruhnya)	Tahun 2023 - Penyesuaian format Tabel Tujuan dan sasaran dengan menampilkan capaian Tahun 2022 dan target 2024 - Tujuan, sasaran, indikator tujuan dan sasaran agar disesuaikan dengan Perwali IKU no 49 tahun 2023 - Target kinerja indikator tujuan dan sasaran agar diselaraskan dengan renstra, PK (mengacu pada PK) 2. Renja 2025 mengacu pada Renstra 2025-2026 dan Perwali IKU No 98 Tahun 2024 - Penyesuaian format Tabel Tujuan dan sasaran dengan menampilkan capaian Tahun 2023 dan target 2025 - Tujuan, sasaran, indikator tujuan dan sasaran agar disesuaikan dengan Perwali IKU no 98 tahun 2024 - Target kinerja indikator tujuan dan sasaran agar diselaraskan dengan renstra, PK (mengacu pada PK)
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Masih terdapat ketidakselarasan indikator dan target kinerja IKU PD dengan Renstra dan Renja PD	Agar dilakukan penyelarasan indikator dan target kinerja IKU PD dengan Renstra dan Renja PD
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	1. Rencana Aksi tidak disajikan atas seluruh IKU (Indikator Sasaran PD) 2. Target Kinerja triwulanan	1. Agar menyajikan rencana aksi dukung program kegiatan untuk masing-masing

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		(pada Rencana Aksi 2025) tidak disajikan dalam bentuk target angka	IKU (indikator sasaran PD) 2. Target Kinerja IKU (indikator sasaran PD) disajikan dalam bentuk target angka yang diselaraskan dengan target Renstra, Renja dan PK
	b. KUALITAS RENSTRA (9%)		
7	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		
8	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu	Belum melakukan publikasi Renstra Perubahan Tahun 2019-2024 pada Website PD	Agar melakukan Publikasi Renstra Perubahan Tahun 2019-2024 pada Website PD
9	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Belum melakukan publikasi Renja PD pada Website PD	Agar Melakukan Publikasi Renja PD Tahun 2024, Renja Perubahan PD Tahun 2024 dan Renja PD Tahun 2025
10	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Belum melakukan Publikasi Perjanjian Kinerja pada Website PD	Agar melakukan Publikasi Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Induk, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Perubahan dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 pada Website PD
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan tujuan dan indikator tujuan Renstra 2025-2026	Agar dilakukan penyesuaian tujuan dan indikator Tujuan Renstra 2025-2026 berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Masih terdapat ketidakselarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 terdapat 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun	Agar dilakukan penyelarasan sasaran dan indikator sasaran pada Renstra : 1. Perubahan Renstra 2019-2024 menambahkan 1 sasaran yang belum

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		2023 (manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 belum selaras dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024	diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 diselaraskan dengan Perwali IKU No 98 Tahun 2024
15	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Tujuan antara Renstra dengan Renja
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Bukti dukung kurang lengkap	Untuk menguatkan bahwa Pimpinan telah terlibat aktif sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja harap menambahkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			dengan menampilkan dokumen SKP Tahun 2024
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Data kinerja yang ditampilkan kurang selaras, sebagai contoh terdapat perbedaan target antara IKU, PK, dan LKJIP	Harap mereviu kembali dan menyelaraskan data capaian kinerja, baik pada target dan juga realisasi
6	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Sudah dilakukan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi yaitu dengan periode triwulanan, tetapi bukti dukung kurang lengkap	untuk menguatkan hal tersebut mohon melengkapi dan menambahkan bukti dukung berupa dokumen SKP Tahun 2024
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sebagian dokumen telah menampilkan rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap realisasi capaian kinerja bawahannya, tetapi sebagian yang lain belum menampilkan hal tersebut	Pimpinan diharapkan untuk menampilkan rekomendasi maupun saran terhadap realisasi capaian kinerja bawahannya
10	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Meskipun telah memanfaatkan Teknologi Informasi dalam Pengukuran capaian kinerja, tetapi data yang ditampilkan kurang selaras, contoh terdapat perbedaan target antara IKU, PK, dan LKJIP	Harap mereviu kembali dan menyelaraskan data capaian kinerja, baik pada target dan juga realisasi
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar mencantumkan tanggal formalitas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			Laporan/Notula rapat revisi LKjIP
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Telah menampilkan informasi terkait perbandingan realisasi dan target, namun angka pada target belum selaras mulai dari dokumen Renstra, Renja, PK, dan LKjIP	Agar disesuaikan
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Telah menampilkan informasi terkait prealisasi dengan target jangka menengah, namun angka pada target belum selaras mulai dari dokumen Renstra, Renja, PK, dan LKjIP	Agar disesuaikan
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Belum mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Agar menampilkan perbandingan realisasi kinerja minimal 2 tahun sebelumnya
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Target yang dicantumkan tidak selaras dengan dokumen perencanaan lainnya. Atas analisis penyebab kegagalan/keberhasilan agar disesuaikan apabila IKU tidak tercapai	Agar disesuaikan
14	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Perhitungan efisiensi kurang tepat. Persentase tingkat efisiensi didapatkan dari %capaian kinerja - %capaian penyerapan anggaran	Agar disesuaikan
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I.	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
II.	KUALITAS EVALUASI (4%)		
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
11	Target dapat dicapai		

aa. Hasil Evaluasi Pada Dinas Perhubungan

- 1) Nilai SAKIP untuk Dinas Perhubungan berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 70,54 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 72,18, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 1,64 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Dinas Perhubungan. Diantara 4 komponen tersebut, seluruh komponen perlu mendapat perhatian dari Dinas Perhubungan yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain Perubahan Renstra 2019-2024 (Bab IV) belum mengacu Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran), target Indikator tujuan dalam P-Renstra 2019-2024 (Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) tidak selaras dengan P-RPJMD 2019-2024, IKU dalam Renstra 2025-2026 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator), Renja 2024 dan P-Renja 2024 belum mengacu Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran), Baseline 2022 untuk Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik dalam Renja 2024 (97.58) dan baseline 2023 (98,09) dalam P-Renja 2024 tidak selaras dengan baseline Indikator Sasaran Kota IKD dalam P-RPJMD 2019-2024), tujuan dan sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) belum selaras dengan Perwali 98

Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator), tabel Tujuan dan Sasaran Renja 2025 (Bab III) seharusnya memuat baseline tahun 2023 dan target 2025 atau tidak sama dengan Renstra 2025-2026, Renja 2025 belum dilengkapi dengan DO Indikator tujuan Persentase Pemerataan Infrastruktur Perhubungan Berkualitas Baik, PK 2024 belum selaras dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran), PK 2025 telah selaras dengan Perwali 98 2024 namun target belum dapat disandingkan dengan Renja karena Renja 2025 belum selaras dengan Perwali nomor 98 tahun 2024, Rencana Aksi belum mencantumkan target kinerja hanya pada realisasi Program/Kegiatan/Sub Keiatan dan Anggaran, monev internal belum dilakukan untuk memantau target kinerja bukan hanya pada realisasi Program/Kegiatan/Sub Keiatan dan Anggaran, pimpinan belum terlibat sepenuhnya sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja, belum terdapat lembar surat pernyataan/notulen rapat telah direviu dan ditandatangani oleh ketua tim reviu internal unit kerja, LKjIP 2024 belum dipublikasikan di website, pada IKU Persentase Sarana Transportasi Darat yang memenuhi Standar Keselamatan belum dijelaskan secara jelas analisa penyebab IKU tersebut tidak tercapai, tidak ada perhitungan tingkat efisiensi, belum dilakukan monev SAKIP (yang dilampirkan yaitu monev program dan kegiatan sehingga belum membahas substansi pada SAKIP) dan di dalam monev program kegiatan tersebut juga belum menjadi kepedulian pimpinan dan pegawai karena terdapat IKU yang belum tercapai, laporan kinerja eselon triwulan seharusnya menjadi perhatian oleh pimpinan dalam mengubah strategi cara mencapai target, namun ternyata target untuk IKU Persentase Sarana Transportasi Darat yang memenuhi Standar Keselamatan dan Persentase Angkutan Laut yang memenuhi Standar Keselamatan belum tercapai, informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. Pencapaian target pada akhir tahun kinerja mengalami penurunan, informasi dalam laporan kinerja belum digunakan karena realisasi pada tahun 2024 lebih kecil dari tahun 2023 dan tidak dilakukan evaluasi pada monev SAKIP tahun 2024, Laporan kinerja belum

dijadikan acuan untuk perbaikan dalam rangka pencapaian target, evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala belum dilakukan, sertifikat Bimtek/Diklat/ pelatihan SAKIP belum dilampirkan dan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti (tidak adanya rekomendasi dan tindaklanjut atas rencana aksi);

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Dinas Perhubungan berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	P-Renstra 2019-2024 (Bab IV) belum mengacu Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). DO dan Target Indikator tujuan dalam P-Renstra 2019-2024 (Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) tidak selaras dengan P-RPJMD 2019-2024. IKU dalam Renstra 2025-2026 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator)	Perlu dicermati kembali keselarasan antara P-Renstra 2019-2024 dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Perlu dicermati kembali keselarasan antara DO dan Target Indikator tujuan dalam P-Renstra 2019-2024 (Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) dengan P-RPJMD 2019-2024. Perlu dilakukan penyeselarasan IKU dalam Renstra 2025-2026 dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Renja 2024 dan P-Renja 2024 belum mengacu Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Baseline 2022 untuk Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik dalam Renja 2024 (97,58) dan baseline 2023 (98,09) dalam P-Renja 2024 tidak selaras dengan baseline	Perlu dicermati kembali keselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 (Bab IV) dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Perlu penyesuaian

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Indikator Sasaran Kota IKD dalam P-RPJMD 2019-2024). Tujuan dan sasaran dalam Renja 2025 (Bab III) belum selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator). Tabel Tujuan dan Sasaran Renja 2025 (Bab III) seharusnya memuat baseline tahun 2023 dan target 2025 atau tidak sama dengan Renstra 2025-2026. Renja 2025 belum dilengkapi dengan DO Indikator tujuan Persentase Pemerataan Infrastruktur Perhubungan Berkualitas Baik.	penetapan baseline 2022 untuk Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik dalam Renja 2024 (97,58) dan baseline 2023 (98,09) dalam P-Renja 2024. Perlu dilakukan penyelarasan tujuan dan sasaran dalam Renja 2025 (Bab IV) mengacu pada Perwali 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator). Perlu penyesuaian tabel Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III). Perlu menambahkan DO Indikator tujuan Persentase Pemerataan Infrastruktur Perhubungan Berkualitas Baik dalam Renja 2025.
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	PK 2024 belum selaras dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). PK 2025 telah selaras dengan Perwali 98 2024 namun target belum dapat disandingkan dengan Renja karena Renja 2025 belum selaras dengan Perwali 98 2024	Perlu dicermati kembali keselarasan PK 2024 dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Perlu dipastikan kelesarasan target PK 2025 dengan telah target dalam Renja 2025.
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Rencana Aksi belum mencantumkan target kinerja hanya pada realisasi	Perlu mencantumkan target kinerja dalam Rencana Aksi sebagai dasar penghitungan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Program/Kegiatan/Sub Keiatan dan Anggaran	capaian, penentuan target dan penyesuaian target jika diperlukan.
	b. KUALITAS RENSTRA (9%)		
11	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	P-Renstra 2019-2024 belum mengacu Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). DO dan Target Indikator tujuan dalam P-Renstra 2019-2024 (Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) tidak selaras dengan P-RPJMD 2019-2024. IKU dalam Renstra 2025-2026 tidak selaras dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator)	Perlu dicermati kembali keselarasan antara P-Renstra 2019-2024 dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Perlu dicermati kembali keselarasan antara DO dan Target Indikator tujuan dalam P-Renstra 2019-2024 (Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik) dengan P-RPJMD 2019-2024. Perlu dilakukan penyelarasan IKU dalam Renstra 2025-2026 dengan Perwali Nomor 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator)
	c. IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Renja 2024 dan P-Renja 2024 belum mengacu Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Baseline 2022 untuk Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik dalam Renja 2024 (97.58) dan baseline 2023 (98,09) dalam P-Renja 2024 apakah merupakan baseline Indikator Sasaran Kota IKD dalam P-RPJMD 2019-2024) atau hanya mengukur capaian Infrastruktur Perhubungan? Tujuan dan sasaran dalam Renja 2025 belum selaras dengan Perwali 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran	Perlu dicermati kembali keselarasan antara Renja 2024 dan P-Renja 2024 dengan Perwali 49 Tahun 2023 (belum memuat sasaran Manajemen Perkantoran). Perlu penjelasan (narasi) penetapan baseline 2022 untuk Persentase Infrastruktur Berkualitas Baik dalam Renja 2024 (97.58) dan baseline 2023 (98,09) dalam P-Renja 2024. Perlu dilakukan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		dengan 4 indikator). Tabel Tujuan dan Sasaran Renja 2025 seharusnya memuat baseline tahun 2023 dan target 2025 atau tidak sama dengan Renstra 2025-2026. Renja 2025 belum dilengkapi dengan DO Indikator tujuan Persentase Pemerataan Infrastruktur Perhubungan Berkualitas Baik.	penyelarasan tujuan dan sasaran dalam Renja 2025 mengacu pada Perwali 98 Tahun 2024 (Dinas Perhubungan mengampu 3 sasaran dengan 4 indikator). Perlu penyesuaian tabel Tujuan dan Sasaran dalam Renja 2025 (Bab III). Perlu menambahkan DO Indikator tujuan Persentase Pemerataan Infrastruktur Perhubungan Berkualitas Baik dalam Renja 2025.
20	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Monev Internal belum dilakukan untuk memantau target kinerja bukan hanya pada realisasi Program/Kegiatan/Sub Keiatan dan Anggaran	Perlu melakukan Monev secara berkala guna memantau target kinerja dalam Monev Internal sebagai dasar penghitungan capaian, penentuan target dan penyesuaian target jika diperlukan.
25	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Monev Internal belum dilakukan untuk memantau target kinerja bukan hanya pada realisasi Program/Kegiatan/Sub Keiatan dan Anggaran	Perlu melakukan Monev secara berkala guna memantau target kinerja dalam Monev Internal sebagai dasar penghitungan capaian, penentuan target dan penyesuaian target jika diperlukan.
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Pimpinan belum terlibat sepenuhnya sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Agar melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Pimpinan belum terlibat sepenuhnya sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Agar melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
18	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Pimpinan belum terlibat sepenuhnya sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Agar melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
19	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Pimpinan belum terlibat sepenuhnya sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Agar melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum terdapat lembar surat pernyataan/notulen rapat telah direviu dan ditandatangani oleh ketua tim reviu internal unit kerja.	Agar dilengkapi lembar surat pernyataan/notulen rapat telah direviu dan ditandatangani oleh ketua tim reviu internal unit kerja.
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	LKjIP 2024 belum dipublikasikan di website	Agar LKjip 2024 dipublikasikan di website
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja	Pada IKU Persentase Sarana Transportasi Darat yang memenuhi Standar Keselamatan belum dijelaskan secara jelas analisa	Agar pada IKU Persentase Sarana Transportasi Darat yang memenuhi Standar

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	penyebab IKU tersebut tidak tercapai	Keselamatan (bab III) dijelaskan secara jelas analisa penyebab IKU tersebut tidak tercapai
14	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Tidak ada perhitungan tingkat efisiensi	Agar pada LKjIP (Bab III) dilengkapi dengan perhitungan tingkat efisiensi
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
16	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Belum dilakukan monev SAKIP (yang dilampirkan hanya monev program dan kegiatan sehingga belum membahas substansi pada SAKIP) dan di dalam monev program kegiatan tersebut juga belum menjadi kepedulian pimpinan dan pegawai karena terdapat IKU yang belum tercapai. Pada laporan kinerja eselon triwulan seharusnya menjadi perhatian oleh pimpinan dalam mengubah strategi cara mencapai target. Namun ternyata target untuk IKU Persentase Sarana Transportasi Darat yang memenuhi Standar Keselamatan dan Persentase Angkutan Laut yang memenuhi Standar Keselamatan belum tercapai	Agar dilakukan monev SAKIP per triwulan dan tahunan (final) yang dievaluasi oleh pimpinan dan juga menjadi kepedulian pegawai sehingga dalam monev tersebut juga terlampir analisa penyebab atas tidak tercapainya target IKU tersebut.
17	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum dilakukan monev SAKIP (yang dilampirkan hanya monev program dan kegiatan sehingga belum membahas substansi pada SAKIP) dan di dalam monev program kegiatan tersebut juga belum menjadi kepedulian pimpinan dan pegawai karena terdapat IKU yang belum tercapai.	Agar dilakukan monev SAKIP per triwulan dan tahunan (final) yang dievaluasi oleh pimpinan dan juga menjadi kepedulian pegawai sehingga dalam monev tersebut juga terlampir analisa penyebab atas tidak tercapainya target IKU tersebut.
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. Pencapaian target pada akhir tahun kinerja mengalami penurunan.	Agar informasi dalam laporan kinerja berkala dan monev SAKIP yang seharusnya dilakukan triwulanan dan tahunan digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
20	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan karena realisasi pada tahun 2024 lebih kecil dari tahun 2023 dan tidak dilakukan evaluasi pada monev SAKIP tahun 2024	Agar informasi dalam laporan kinerja berkala dan monev SAKIP yang seharusnya dilakukan triwulanan dan tahunan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
21	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan karena realisasi pada tahun 2024 lebih kecil dari tahun 2023 dan tidak dilakukan evaluasi pada monev SAKIP tahun 2024	Agar informasi dalam laporan kinerja berkala dan monev SAKIP yang seharusnya dilakukan triwulanan dan tahunan digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
22	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Laporan kinerja belum dijadikan acuan untuk perbaikan dalam rangka pencapaian target (capaian realisasi target tahun 2024 < capaian realisasi target tahun 2023) sehingga dapat dikatakan belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Agar informasi dalam laporan kinerja dijadikan acuan untuk perbaikan dalam rangka pencapaian target dan dapat berpengaruh pada perubahan budaya kinerja organisasi.
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala atas target, out put, out come atas kinerja	Agar dilengkapi evaluasi atas akuntabilitas kinerja secara triwulan
II. KUALITAS EVALUASI (4%)			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Mohon dilampiri sertifikat Bimtek/Diklat/ pelatihan SAKIP	Agar dilampiri sertifikat Bimtek/Diklat /pelatihan SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum sepenuhnya evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan secara mendalam	Kedepannya agar dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara mendalam

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
6	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum sepenuhnya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja ditindak lanjuti (tidak adanya rekomendasi dan tindaklanjut atas rencana aksi)	Agar kedepannya hasil rekomendasi ditindak lanjuti
7	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan adanya evaluasi	Agar kualitas evaluasi SAKIP internal ditingkatkan dan atas rekomendasi yang diberikan segera ditindak lanjuti sehingga terdapat peningkatan SAKIP
8	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut (adanya capaian kinerja yang belum dijadikan dasar dalam penentuan target)	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
9	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Belum sepenuhnya terdapat rekomendasi dan tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja	Agar dilampiri rekomendasi dan tindak lanjut atas evaluasi kinerja dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
10	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum sepenuhnya rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja di lampiri dengan tindak lanjut (adanya capaian kinerja yang belum dijadikan dasar dalam penentuan target)	Agar dilampiri tindak lanjut atas evaluasi kinerja sesuai dengan hasil laporan kinerja
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
11	Target dapat dicapai	Rata-rata capaian kinerja tahun 2024 sebesar 52,27%	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penentuan target tahun berikutnya
12	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Rata-rata capaian kinerja tahun 2024 sebesar 127,29%. Rata-rata capaian tahun 2024 dibandingkan tahun 2023 sebesar 41,44%	Agar capaian kinerja tahun sebelumnya dijadikan dasar dalam penentuan target tahun berikutnya

ä. Hasil Evaluasi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

- 1) Nilai SAKIP untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik berdasarkan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja oleh Tim SAKIP Kota Probolinggo adalah 70,24 dengan kategori BB (sangat baik). Sedangkan nilai SAKIP tahun 2023 yang pelaksanaan penilaiannya Tahun 2024 adalah 72,97, sehingga bila dibandingkan capaiannya turun sebesar 2,73 poin.
- 2) Nilai yang diperoleh tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Diantara 4 komponen tersebut, terdapat 3 komponen yang perlu mendapat perhatian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yaitu komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pelaporan Kinerja,
Catatan yang diberikan oleh Tim Reviu SAKIP antara lain pada Perubahan Renstra 2019-2024 belum ada menyajikan target kinerja indikator tujuan dan sasaran serta belum sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023, pada Renstra 2025-2026 belum menyajikan target kinerja Indikator tujuan, pada Renja 2024 beserta Perubahannya belum menampilkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format dan mengacu pada Perwali IKU No 49 Tahun 2023, pada Renja 2024 beserta Perubahannya belum menampilkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format dan mengacu pada Perwali IKU No 49 Tahun 2023, pada Renja 2025 belum menampilkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format dan mengacu pada Perwali IKU No 98 Tahun 2024, Sasaran, Indikator Sasaran dan Target Kinerja Indikator Sasaran yang disajikan belum sesuai/selaras dengan Perjanjian Kinerja, Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah belum dipublikasi, Perubahan Renstra 2019-2024 terdapat 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran), target Kinerja Indikator Tujuan belum disajikan pada Renstra PD, terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi, dokumen IKU tahun 2024 belum dilampirkan, dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II belum dilampirkan, monev sudah dilakukan dengan periode triwulanan, hanya saja dokumen

pendukung berupa SKP belum dilampirkan sehingga tidak dapat melihat rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap capaian kinerja pegawai, LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas, dokumen revidi atas LKjIP n-1 belum dilampirkan, LKjIP belum dipublikasikan, informasi terkait pencapaian kinerja atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan" belum dicantumkan, Target atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum" pada Tabel 2.3 dan Bab III Akuntabilitas Kinerja belum selaras dengan PK, Target atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum" pada Tabel 2.3 dan Bab III Akuntabilitas Kinerja belum selaras dengan PK, Realisasi kinerja atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" tidak sesuai. Pada LKjIP saat ini yang dicantumkan adalah capaian kinerja, seharusnya adalah realisasi kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya (seharusnya minimal 2 tahun), perbandingan antara realisasi kinerja 2024 dengan realisasi kinerja 2024 di level nasional/internasional belum dicantumkan, KJIP belum mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan ketercapaian IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan kegagalan serta antisipasi/solusi atas IKU "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum".

- 3) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik berdasarkan komponen dan sub komponen yang mendapat catatan (sesuai dengan nomor pada kertas kerja) yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1	Renstra telah disusun	1. Perubahan Renstra 2019-2024: - belum ada menyajikan target kinerja indikator tujuan dan sasaran - sasaran dan indikator sasaran yang disajikan belum	Agar melakukan penyesuaian : 1. Perubahan Renstra 2019-2024: - menyajikan target kinerja indikator tujuan dan sasaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (terdapat 1 sasaran yang belum ditampilkan : manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 - belum menyajikan target kinerja Indikator tujuan	(target sasaran disesuaikan dengan Perjanjian Kinerja, Target Tujuan disesuaikan dengan target Perubahan RPJMD 2019-2024) - menambahkan sasaran dan indikator sasaran sesuai Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (sasaran manajemen perkantoran) 2. Renstra 2025-2026 - menyajikan target kinerja Indikator tujuan (sesuai target pada RPD 2025-2026)
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Renja 2024 beserta Perubahannya : - belum menampilkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format dan mengacu pada Perwali IKU No 49 Tahun 2023 2. Renja 2025 mengacu - belum menampilkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format dan mengacu pada Perwali IKU No 98 Tahun 2024	Agar melakukan penyesuaian pada Bab III Renja : 1. Renja 2024 beserta Perubahannya : - menambahkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format - tujuan, sasaran dan indikator mengacu pada Perwali IKU No 49 Tahun 2023 - target sasaran disesuaikan dengan target Perjanjian Kinerja 2024 - Target Tujuan disesuaikan dengan target Perubahan RPJMD 2019-2024 2. Renja 2025 mengacu - menambahkan tabel tujuan, sasaran dan target kinerja sesuai ketentuan format - tujuan, sasaran dan indikator mengacu pada Perwali IKU No

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			98 Tahun 2024 - target sasaran disesuaikan dengan target Perjanjian Kinerja 2025 - Target Tujuan disesuaikan dengan target RPD 2025-2026
5	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Telah selaras dengan Perwali IKU	-
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Sasaran, Indikator Sasaran dan Target Kinerja Indikator Sasaran yang disajikan belum sesuai/selaras dengan Perjanjian Kinerja	Perlu penyesuaian Sasaran, Indikator Sasaran dan Target Kinerja Indikator Sasaran dengan Perjanjian Kinerja
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
7	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		
8	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu	Belum dilakukan publikasi Renstra Perangkat Daerah	Agar dilakukan Publikasi Renstra Perubahan Tahun 2019-2024 dan Renstra 2025-2026 pada website PD
9	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Belum dilakukan publikasi Renja Perangkat Daerah	Agar dilakukan Publikasi Renja Tahun 2024 beserta perubahannya dan Renja 2025 pada website PD
10	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Belum dilakukan publikasi Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah	Agar dilakukan Publikasi Perjanjian Kinerja Tahun 2024 beserta perubahannya dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 pada website PD
13	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Perubahan Renstra 2019-2024 terdapat 1 sasaran yang belum diakomodasi berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran)	Agar melakukan penyesuaian Perubahan Renstra 2019-2024 dengan menambahkan 1 sasaran berdasarkan Perwali IKU No 49 Tahun 2023 (manajemen perkantoran)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
15	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Target Kinerja Indikator Tujuan belum disajikan pada Renstra PD	Agar menambahkan Target Kinerja Indikator Tujuan pada Renstra PD: 1. Renstra Perubahan Tahun 2019-2024: mengacu pada target kinerja Perubahan RPJMD Tahun 2019-2024 2. Renstra 2025-2026: mengacu pada target kinerja RPD Tahun 2025-2026
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Masih terdapat ketidakselarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi	Perlu Penyelarasan Target Kinerja Indikator Sasaran antara Renstra dengan Renja, PK dan Rencana Aksi
c.	IMPLEMENTASI (15%)		
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Masih terdapat ketidakselarasan penyajian tujuan, sasaran beserta indikator dan target kinerja antara dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi	Agar dilakukan penyelarasan dokumen Renstra, Renja, PK dan Rencana Aksi dengan mengacu pada Perwali IKU
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I.	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>	Belum melampirkan dokumen IKU tahun 2024	Harap menambahkan data dengan melampirkan dokumen IKU tahun 2024
II.	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
4	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II	Agar melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Belum dapat melihat data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang	Agar melampirkan dokumen SKP tahun 2024 dan juga SKP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		diharapkan, karena dokumen SKP belum dilampirkan	tahun 2025 Triwulan I dan Triwulan II
6	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Belum dapat diketahui bahwa data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan	Agar dapat diketahui bahwa data kinerja yang dikumpulkan telah / belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan maka harap melampirkan dokumen SKP
7	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi sudah dilakukan secara berkala dengan periode triwulanan, hanya saja dokumen pendukung berupa SKP belum dilampirkan	Agar melampirkan dokumen pendukung berupa SKP
8	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Sudah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang, hanya saja dokumen pendukung berupa SKP belum dilampirkan	Agar melampirkan dokumen pendukung berupa SKP
9	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan aplikasi dari BKN, yaitu aplikasi SKP (E-Kinerja BKN)	Agar mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi SKP (E-Kinerja BKN) dengan menambahkan narasi berupa rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap capain kinerja pegawai, sehingga tidak hanya menampilkan kinerja "sesuai ekspektasi" saja
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Monev sudah dilakukan dengan periode triwulanan, hanya saja dokumen pendukung berupa SKP belum dilampirkan sehingga tidak dapat melihat rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap capain kinerja pegawai, padahal hal tersebut dapat digunakan sebagai strategi kedepan	Agar pada dokumen SKP menambahkan narasi berupa rekomendasi maupun saran dari atasan terhadap capain kinerja pegawai, sehingga tidak hanya menampilkan kinerja "sesuai ekspektasi" saja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKjIP telah diformalkan, namun belum mencantumkan tanggal formalitas	Agar mencantumkan tanggal formalitas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Belum melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP	Agar melampirkan dokumen reviu atas LKjIP n-1, dapat berupa Hasil Laporan/Notula rapat reviu LKjIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Belum melakukan publikasi LKjIP di website internal	Agar mempublikasi LKjIP 2024 pada website internal dan melampirkan SS publikasi tersebut ke link gdrive evaluasi SAKIP
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Belum mencantumkan informasi terkait pencapaian kinerja atas IKU "Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan"	Agar melengkapi LKjIP dengan mencantumkan informasi terkait pencapaian kinerja atas IKU yang dimaksud
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Target atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum" pada Tabel 2.3 dan Bab III Akuntabilitas Kinerja belum selaras dengan PK	Agar diselaraskan
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Target atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum" pada Tabel 2.3 dan Bab III Akuntabilitas Kinerja belum selaras dengan PK	Agar diselaraskan
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	- Target atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum" pada Tabel 2.3 dan Bab III	Agar diselaraskan dan disesuaikan, serta dicantumkan perbandingan realisasi kinerja 2024 dengan tahun-tahun

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		Akuntabilitas Kinerja belum selaras dengan PK - Realisasi kinerja atas IKU "Persentase Orkemas yang aktif" tidak sesuai. Pada LKjIP saat ini yang dicantumkan adalah capaian kinerja, seharusnya adalah realisasi kinerja - Hanya mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun sebelumnya. Minimal perbandingan dengan kinerja 2 tahun sebelumnya	sebelumnya (minimal 2 tahun sebelumnya)
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja).	Belum ada perbandingan antara realisasi kinerja 2024 dengan realisasi kinerja 2024 di level nasional/internasional	Agar dicantumkan tabel perbandingannya, namun apabila memang tidak ada perbandingan dengan realisasi kinerja nasional/internasional, maka diberi keterangan "-"
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	LKjIP belum mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan ketercapaian IKU "Persentase Orkemas yang aktif" dan kegagalan serta antisipasi/solusi atas IKU "Persentase Partisipasi masyarakat dalam mengikuti Pemilihan Umum"	Agar mengungkapkan analisa penyebab keberhasilan untuk IKU yang berhasil mencapai target. Dan agar mengungkapkan analisa penyebab kegagalan serta antisipasi/solusi atas IKU yang belum mencapai target
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
	D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
IV.	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		

Demikian laporan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2025 kami sampaikan. Atas perkenan Bapak Wali Kota, kami mengucapkan terima kasih.



Tembusan:

Yth. Kepala Badan/Dinas/Kantor/Camat/ Sekretaris
di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo