



PEMERINTAH KOTA DENPASAR
INSPEKTORAT DAERAH

LAPORAN HASIL EVALUASI

**SAKIP TAHUN 2025
ATAS IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN 2024
PADA DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL
DAN MENENGAH KOTA DENPASAR**

NOMOR : 700.1.2.7/1965/ITKO
TANGGAL : 26 MARET 2025

"Wasudhaiva Kutumbakam"

DAFTAR ISI

1. PENDAHULUAN	2
2. RUANG LINGKUP DAN METODOLOGI EVALUASI.....	3
3. GAMBARAN UMUM UNIT KERJA	3
4. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA	4
5. GAMBARAN HASIL EVALUASI	4
6. RINCIAN HASIL EVALUASI	5
7. REKOMENDASI	14

LAMPIRAN



ꦧꦶꦪꦶꦠꦶꦏꦸꦫꦁꦁꦏꦠꦤꦠꦫꦶ
PEMERINTAH KOTA DENPASAR
ꦠꦸꦁꦁꦁꦏꦠꦤꦠꦫꦶ ꦭꦏꦠꦁ
INSPEKTORAT DAERAH

ꦩꦏꦸꦫꦁꦁꦏꦠꦤꦠꦫꦶ ꦭꦏꦠꦁꦏꦠꦤꦠꦫꦶ (ꦏꦠꦁꦏꦠꦤꦠꦫꦶ) ꦠꦸꦁꦁꦁꦏꦠꦤꦠꦫꦶ
Jalan Menuh Nomor 8 Denpasar Telp. (0361) 234876
Laman : Inspektorat.denpasarkota.go.id, Pos-el : Inspektorat@denpasarkota.go.id

Denpasar, Buda Paing Wariga 26 Maret 2025

Nomor : 700.1.2.7/1965/ITKO
Lampiran : 1 (satu) gabung
Hal : **Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025 Atas Implementasi SAKIP Tahun 2024 pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar**

Yth. Kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan
Menengah Kota Denpasar
di -
Denpasar

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan instrumen penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik. SAKIP dirancang untuk mendorong instansi pemerintah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja, sekaligus memperkuat akuntabilitas publik terhadap penggunaan anggaran.

Di tingkat perangkat daerah implementasi SAKIP menjadi tolak ukur sejauh mana perangkat daerah mampu mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan kinerja. Evaluasi internal terhadap SAKIP menjadi krusial dalam memastikan sistem ini berjalan optimal. Dengan evaluasi yang tepat, perangkat daerah dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan sistem, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih baik.

Berdasarkan Surat Tugas Nomor 800.1.11.1/782/ITKO kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar. Pelaksanaan evaluasi tahun 2025 atas implementasi

SAKIP tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan evaluasi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar dapat disampaikan uraian sebagai berikut :

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Keputusan Walikota Denpasar Nomor : 100.3.3.3/1/HK/2025 tanggal 2 Januari 2025 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kota Denpasar Tahun 2025 dan Surat Perintah Tugas Walikota Denpasar Nomor : 800.1.11.1/782/ITKO tentang Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2025 di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar. Berdasarkan ketentuan dimaksud kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Melalui evaluasi SAKIP ini diharapkan dapat mendorong Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Adapun pelaksanaan evaluasi SAKIP secara khusus bertujuan untuk :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
- b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi; dan
- d. Memonitoring tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi

Ruang lingkup dalam evaluasi ini meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Metodologi dalam pelaksanaan evaluasi adalah metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan maupun kegunaan (kemanfaatan), karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan serta mempertimbangkan kendala yang ada. Evaluasi SAKIP dilakukan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang terdiri dari :

- a. Perencanaan Kinerja
- b. Pengukuran Kinerja
- c. Pelaporan Kinerja
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

3. Gambaran Umum Unit Kerja

Diperoleh gambaran umum bahwa sesuai Peraturan Walikota Denpasar Nomor 45 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan Bidang Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. penyusunan program dan kegiatan dinas dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang;
- b. penyelenggaraan urusan penatausahaan perkantoran yang meliputi urusan umum, urusan keuangan dan urusan kepegawaian;
- c. perumusan kebijakan teknis di bidang koperasi, usaha mikro kecil dan menengah;
- d. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang koperasi, usaha mikro kecil dan menengah;
- e. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang urusan koperasi, usaha mikro kecil dan menengah;

- f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang koperasi, usaha mikro kecil dan menengah sesuai peraturan perundang-undangan;
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

4. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan pemantauan dan keberadaan data atau dokumen pendukung, disampaikan bahwa rekomendasi pada hasil evaluasi tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti dengan baik oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar.

5. Gambaran Hasil Evaluasi

Hasil perhitungan evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100, yang selanjutnya terdapat kategori predikat untuk dapat diketahui gambaran tingkat SAKIP yang bersangkutan dengan penjabaran sebagai berikut :

NO.	RENTANG NILAI AKHIR	PREDIKAT	INTERPRETASI
1	Nilai > 90 – 100	AA	Sangat memuaskan
2	Nilai > 80 – 90	A	Memuaskan
3	Nilai > 70 – 80	BB	Sangat Baik
4	Nilai > 60 – 70	B	Baik
5	Nilai > 50 – 60	CC	Cukup (Memadai)
6	Nilai > 30 – 50	C	Kurang
7	Nilai > 0 – 30	D	Sangat Kurang

Melalui proses evaluasi yang dilakukan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja beserta sub komponennya dan substansi data pendukung terhadap kriteria-kriteria yang diharapkan tercapai, dapat disampaikan hasil akhir penilaian evaluasi SAKIP Tahun 2025 pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar adalah sebagai berikut :

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30.00	24.30	24.60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24.00	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11.55	12.30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	19.75	20.50
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA			79.60	81.40
			BB	A

Nilai hasil akhir dari evaluasi SAKIP pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar, diperoleh nilai sebesar **81.40** dalam **Predikat A** atau **Memuaskan**. Nilai hasil akhir dari evaluasi SAKIP pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar mengalami peningkatan sebesar **1.80** dari nilai hasil akhir evaluasi tahun sebelumnya. **Predikat A** atau **Memuaskan** yang diperoleh adalah dengan interpretasi terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas/Sub koordinator.

6. Rincian Hasil Evaluasi

Nilai sebagaimana tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen maupun sub komponen yang dievaluasi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar, dengan rincian perolehan sebagai berikut :

NO.	KOMPONEN	BOBOT	NILAI
1	Perencanaan Kinerja	30.00	24.60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	12.30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20.50
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA			81.40
PREDIKAT			A

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Isu penting pada komponen ini adalah kualitas perencanaan kinerja yang selaras, akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Kebutuhan data maupun dokumen yang dievaluasi pada komponen ini adalah data pohon kinerja sesuai masa Renstra yang berjalan, dokumen Renstra (beserta perubahannya), dokumen Renja (beserta perubahannya), dokumen DPA (beserta perubahannya), dokumen Rencana Aksi (atas Perjanjian Kinerja), dokumen *Cascading*, dokumen *Crosscutting*, dan dokumen Perjanjian Kinerja (sampai dengan level pelaksana). Pada komponen ini terdapat 3 (tiga) sub komponen yakni :

1) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja serta setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang *SMART*, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*);

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan, dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu, dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria *SMART*, Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis), target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*) – menantang - realistis, setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan

(*cascading*), serta perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).

- 3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai, rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan setiap pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, serta kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar telah melakukan penyusunan perencanaan jangka menengah di level unit kerja yang tertuang pada Renstra Perangkat Daerah dan juga telah dijabarkan ke dalam perencanaan kinerja jangka pendek, yaitu Renja Perangkat Daerah pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar telah dilakukan penjenjangan kinerja, dimulai dari tingkat unit kerja sampai ke individu pegawai yang kemudian dituangkan ke setiap level jabatan kinerja organisasi dengan perjanjian kinerja dan kinerja individu pegawai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP). Namun demikian perlu diperhatikan untuk perencanaan kinerja pada laporan triwulan I sampai dengan triwulan IV telah menunjukkan realisasi target setiap triwulan dan sudah ditandatangani pejabat terkait, namun belum menunjukkan program, kegiatan dan sub kegiatan seperti pada renaksi.

Pada komponen Perencanaan Kinerja dilakukan evaluasi terhadap data atau dokumen pendukung, komunikasi terhadap penyedia data, analisis capaian terhadap pemenuhan kriteria-kriteria yang diharapkan serta penilaian gradasi keberadaan-kualitas-pemanfaatan. Perolehan nilai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar pada komponen ini adalah **24.60**.

b. Pengukuran Kinerja

Isu penting pada komponen ini adalah pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Kebutuhan data maupun dokumen yang dievaluasi pada komponen ini adalah dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Renja (beserta perubahannya), dokumen DPA (beserta perubahannya), dokumen Laporan Kinerja Triwulan dan dokumen Perjanjian Kinerja (sampai dengan level pelaksana). Pada komponen ini terdapat 3 (tiga) sub komponen yakni :

1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, serta terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang, serta pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

- 3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja, pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja, terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, serta setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar telah menyusun definisi operasional terkait cara mengukur indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU). Pengukuran kinerja juga telah dilakukan secara berkala serta berjenjang sebagai upaya untuk mewujudkan kinerja yang efektif. Namun demikian perlu diperhatikan untuk pengukuran kinerja pada laporan kinerja triwulan I sampai dengan triwulan IV belum menyajikan faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja. Pada komponen Pengukuran Kinerja dilakukan evaluasi terhadap data atau dokumen pendukung, komunikasi terhadap penyedia data, analisis capaian terhadap pemenuhan kriteria-kriteria yang diharapkan serta penilaian gradasi keberadaan-kualitas-pemanfaatan. Perolehan nilai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar pada komponen ini adalah **24.00**.

c. Pelaporan Kinerja

Isu penting pada komponen ini adalah pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan atau kegagalan kinerja serta upaya perbaikan maupun penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi atau kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Kebutuhan data maupun dokumen yang dievaluasi pada komponen ini adalah dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan data bukti unggah LKjIP beserta dokumen pendukung lainnya pada website OPD atau e-SAKIP REVIU (<https://esr.menpan.go.id/>). Pada komponen ini terdapat 3 (tiga) sub komponen yakni :

1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah dokumen laporan kinerja telah disusun, dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala, dokumen laporan kinerja telah direviu, dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan serta dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.

2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah dokumen laporan kinerja telah diformalkan, dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah, dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja), dokumen laporan kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan

mencapai target kinerja, dokumen laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

- 3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya serta informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar telah menyusun dokumen Laporan Kinerja secara berkala dan disampaikan tepat waktu. Laporan Kinerja juga telah menyajikan informasi mengenai analisis realisasi kinerja yang telah diperjanjikan, membandingkan antara capaian kinerja tahun berjalan dengan capaian realisasi tahun-tahun sebelumnya dan telah melampirkan analisis program kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja. Namun demikian perlu diperhatikan untuk pelaporan kinerja pada bab penutup Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah menyajikan langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan tahun sebelumnya/tahun

berjalan, namun belum menyajikan faktor penghambat dalam pencapaian realisasi kinerja.

Pada komponen Pelaporan Kinerja dilakukan evaluasi terhadap data atau dokumen pendukung, komunikasi terhadap penyedia data, analisis capaian terhadap pemenuhan kriteria-kriteria yang diharapkan serta penilaian gradasi keberadaan-kualitas-pemanfaatan. Perolehan nilai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar pada komponen ini adalah **12.30**.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Isu penting pada komponen ini adalah evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja. Kebutuhan data maupun dokumen yang dievaluasi pada komponen ini adalah dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut Rekomendasi LHE SAKIP tahun sebelumnya, dan data bukti unggah dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut Rekomendasi LHE SAKIP tahun sebelumnya pada e-SAKIP REVIU (<https://esr.menpan.go.id/>). Pada komponen ini terdapat 3 (tiga) sub komponen yakni :

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar, evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, evaluasi

akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi).

- 3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja;

Pada sub komponen ini kriteria yang diharapkan tercapai adalah seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dan dilaksanakan dengan sumber daya yang memadai. Evaluasi akuntabilitas yang dilakukan juga telah diupayakan secara efektif dan efisien untuk memberikan dampak nyata kepada unit kerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk evaluasi akuntabilitas kinerja internal bahwa pada laporan kinerja triwulan I sampai dengan triwulan IV belum tersedia informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja.

Pada komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan evaluasi terhadap data atau dokumen pendukung, komunikasi terhadap penyedia data, analisis capaian terhadap pemenuhan kriteria-kriteria yang diharapkan serta penilaian gradasi keberadaan-kualitas-pemanfaatan. Perolehan nilai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar pada komponen ini adalah **20.50**.

7. Rekomendasi

Terhadap hasil evaluasi serta analisis yang dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar beserta seluruh jajarannya :

- a. Agar ke depannya pada laporan monev triwulan I sampai dengan triwulan IV menyajikan program, kegiatan dan sub kegiatan seperti pada renaksi.
- b. Agar ke depannya pada laporan monev triwulan I sampai dengan triwulan IV menyajikan informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja.
- c. Agar ke depannya pada LKjIP menyajikan informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja.
- d. Mempertahankan pencapaian evaluasi ini bahkan ditingkatkan pada penilaian maupun evaluasi tahun selanjutnya.

Kami sangat mengapresiasi upaya Bapak/Ibu pimpinan beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di unit kerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Denpasar, untuk terus mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Sebagai upaya dalam perbaikan, peningkatan kinerja serta menjaga konsistensi atas akuntabilitas kinerja. Diharapkan agar catatan dan rekomendasi hasil evaluasi dapat bermanfaat untuk perbaikan AKIP Kota Denpasar di masa yang akan datang.

Demikian hasil evaluasi yang dapat kami sampaikan untuk dapat dipergunakan dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.


Inspektur Daerah Kota Denpasar
Ir. Puji Maning Djayaningsih, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19650726 199201 2 001

LAMPIRAN

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA DENPASAR
TAHUN 2025**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30.00	24.30	24.60
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24.00	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11.55	12.30
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	19.75	20.50
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA			79.60	81.40
			BB	A

NO	CATATAN
1	Laporan monev triwulan belum menyajikan informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja
2	LKjIP belum menyajikan informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja
3	Laporan monev triwulan belum menyajikan program, kegiatan, dan sub kegiatan seperti pada renaksi

NO	REKOMENDASI
1	Agar ke depannya pada laporan monev triwulan menyajikan informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja
2	Agar ke depannya pada LKjIP menyajikan informasi terkait faktor hambatan dalam pencapaian realisasi kinerja
3	Agar ke depannya pada laporan monev triwulan menyajikan program, kegiatan, dan sub kegiatan seperti pada renaksi

**LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE) GABUNGAN
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA DENPASAR
TAHUN 2025**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI	HASIL AKUNTABILITAS KINERJA	
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	24.60	24.60	82%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	6.00	6.00	100%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	8.10	8.10	90%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	10.50	10.50	70%
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	24.00	24.00	80%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	4.80	4.80	80%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	7.20	7.20	80%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	12.00	12.00	80%
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	12.30	12.30	82%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.70	2.70	90%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	3.60	3.60	80%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	6.00	6.00	80%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	20.50	20.50	82%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	4.50	4.50	90%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	6.00	6.00	80%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	10.00	10.00	80%
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA				81.40	

**LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE) PERANGKAT DAERAH
DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA DENPASAR
TAHUN 2025**

GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
KEBERADAAN	1.a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	100%	AA	AA	6.00	6.00		
	1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					✔	Kriteria tersebut telah terpenuhi Terdapat pedoman pelaksanaan SAKIP yang memuat cara pembuatan Perencanaan, Perjanjian, Pengukuran, Pengelolaan Data, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja.	Peraturan Pemerintah / Kementerian / Lembaga/Wali Kota atau SOP atau petunjuk teknis mengenai pedoman pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
	2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.					✔	Kriteria tersebut telah terpenuhi Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJPD Kota Denpasar tahun dilakukan evaluasi	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Denpasar disertai Peraturan Daerah Kota Denpasar mengenai RPJPD
	3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.					✔	Tersedianya dokumen Renstra Perangkat Daerah dan telah diformalkan Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJMD Kota Denpasar atau Renstra OPD tahun dilakukan evaluasi	RPJMD Kota Denpasar dan Renstra Perangkat Daerah
	4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.					✔	Tersedianya dokumen Renja Perangkat Daerah dan telah diformalkan Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKPD Kota Denpasar atau Renja OPD tahun dilakukan evaluasi	RKPD untuk Pemkot Denpasar, Renja Perangkat Daerah
	5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.					✔	Tersedianya dokumen Rencana Aksi Perangkat Daerah atau sejenisnya dan telah diformalkan Pengecekan kelengkapan adanya dokumen Renaksi tahun dilakukan evaluasi	Rencana Aksi Perangkat Daerah
	6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.					✔	Tersedianya dokumen DPA atau sejenisnya dan telah diformalkan Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKA atau DPA tahun dilakukan evaluasi	RKA atau DPA Induk dan Perubahan
	7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					✔	Tersedianya dokumen Perjanjian Kinerja atau sejenisnya seluruh struktur dan telah diformalkan Setiap unit kerja yang diwakili oleh pegawai eselon 2 – 3 dan seluruh pegawai fungsional dan struktural membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) berdasarkan Renja	Perjanjian Kinerja RKPD atau Renja
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	100%	A	B	9.00	8.10		

KUALITAS

1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	<input checked="" type="checkbox"/>	Jika kriteria pada sub komponen 1.a nomor 3 dan 4 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Dokumen pendukung telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Daerah / Kepala Unit Kerja dengan pemberian stempel, disertai terbitnya kebijakan seperti Perda/Perwali/SK	RPJMD atau Renstra, RKPd atau Renja, Rencana Aksi, RKA atau DPA					
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	<input checked="" type="checkbox"/>	Kriteria tersebut telah terpenuhi Unggah dokumen perencanaan kinerja pada website OPD dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui website E-SAKIP dengan alamat esr.menpan.go.id	Seluruh dokumen SAKIP					
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	<input checked="" type="checkbox"/>	Pengecekan tugas – tugas pada perjanjian kinerja Pimpinan OPD (eselon 2) sudah diturunkan seluruhnya pada unit kerja hingga eselon 4 melalui diagram pohon kinerja sesuai PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021	Pohon Kinerja/Diagram Cascading/Diagram Crosscutting, Perjanjian Kinerja					
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	<input checked="" type="checkbox"/>	Pengecekan pada bagian tujuan apakah sudah sesuai dengan visi dan misi OPD, dan sasaran yang akan dicapai apakah sudah sesuai dengan tujuan OPD. Pemilihan kata harus berorientasi hasil atau mewujudkan keberhasilan seperti meningkatnya, terciptanya, terwujudnya, menguatnya, dll.	RPJMD/Renstra dan RKPd/Renja					
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	<input checked="" type="checkbox"/>	Pengecekan target kinerja pada dokumen perencanaan apakah sudah masuk dalam kriteria SMART, yaitu Specific (jelas tujuannya), Measureable (memiliki indikator / dapat diukur), Achievable (bisa tercapai dengan alasan yang jelas), Relevan (sesuai dengan visi / misi / tujuan OPD), Time Bond (terdapat target waktu yang jelas).	RPJMD/Renstra dan RKPd/Renja					
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	<input checked="" type="checkbox"/>	Terdapat dokumen IKU Perangkat Daerah di dalam dokumen RPJMD, Renstra dan Renja sehingga penerapan IKU berkelanjutan selama 1 periode RPJMD atau Renstra (5 tahun). IKU harus sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai.	Indikator Kinerja Utama, RPJMD, Renstra dan Renja					
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	<input checked="" type="checkbox"/>	Target minimal yang ditetapkan pada Renja sesuai dengan RPJMD dan Renstra atau target provinsi atau RPJMN.	Renja, Renstra dan RPJMD					
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	<input checked="" type="checkbox"/>	Cascading menunjukkan kesinambungan antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja yang logis	Cascading Perangkat Daerah					
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	<input checked="" type="checkbox"/>	Cascading menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja atau fungsi lain yang berkaitan/crosscutting (jika ada). Diagram crosscutting menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja.	Cascading dan Crosscutting Perangkat Daerah					
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	89%	B	BB	15.00	10.50		
	1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.					<input checked="" type="checkbox"/>	Pengecekan setiap program, kegiatan, dan sub kegiatan sudah memiliki anggaran yang cukup untuk bisa dilaksanakan	DPA RKA
	2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.					<input checked="" type="checkbox"/>	Pengecekan Renaksi sudah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja	Rencana Aksi
	3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.					<input type="checkbox"/>	Monev menunjukkan program, kegiatan dan sub kegiatan (seperti pada Renaksi) yang menunjukkan realisasi target setiap triwulan. Monev harus ditandatangani pejabat terkait	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV

PEMANFAATAN	4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.					✓	Pengecekan apakah dokumen Perencanaan Kinerja telah memperhatikan catatan pada laporan kinerja maupun target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKjIP menjadi langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja	LKjIP tahun sebelumnya, RKPD atau Renja
	5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.					✓	Jika kriteria pada sub komponen 1.c nomor 4 terpenuhi dan bermaksud untuk kondisi/hasil yang lebih baik, maka kriteria terpenuhi Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKjIP menjadi langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja	LKjIP tahun sebelumnya, RKPD atau Renja
	6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					✓	Perjanjian Kinerja Eselon 3 mewakili Unit/Satuan Kerja dalam menentukan target pencapaian kinerja dan anggaran	Perjanjian Kinerja Eselon 3
	7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					✓	Perjanjian Kinerja Eselon 2 mewakili Unit/Satuan Kerja dalam menentukan target pencapaian kinerja dan anggaran	Perjanjian Kinerja Eselon 2
	8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					✓	Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran	Perjanjian Kinerja Eselon 4 dan Jabatan Fungsional Umum
	9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi					✓	Perjanjian Kinerja diturunkan dan selaras dengan entitas di atasnya, secara hirarki	Perjanjian Kinerja (ALL)
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	2	PENGUKURAN KINERJA				30.00	24.00		
	2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	100%	BB	BB	6.00	4.80		
KEBERADAAN	1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					✓	Kondisi tersebut telah terpenuhi Peraturan atau SK petunjuk teknis memuat informasi mengenai dasar, tujuan, tugas pokok, dan fungsi sesuai proses bisnis OPD disertai penjelasan IKU, Perjanjian Kinerja, dan monitoring evaluasi	Peraturan atau Surat Keputusan (SK) petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja
	2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.					✓	Pada dokumen perencanaan kinerja terdapat penjelasan deskripsi dan cara mengukur kinerja yang jelas. Memuat informasi mengenai What (deskripsi), Why (penyebab adanya kinerja tersebut), When (target waktu), Where (lokasi kinerja), Who (target / sasaran kinerja), How (langkah – Langkah kinerja), How Much (Berapa biayanya)	Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja (PK), Peraturan Wali Kota / SK OPD tentang IKU, RPJMD, RKPD atau Renja
	3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.					✓	Pengecekan pada dokumen perencanaan kinerja atau laporan kinerja, apakah dijabarkan/dinarasikan bagaimana data kinerja tersebut didapat/dikumpulkan. Terdapat SOP pengumpulan data yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU	Dokumen perencanaan. laporan kinerja, IKU, SOP Pengumpulan Data, dan Daftar Sumber Data Pengukuran Kinerja
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	100%	BB	BB	9.00	7.20		
JALITAS	1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.					✓	Terdapat sumber data pengukuran kinerja yang akuntabel dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai	Laporan kinerja, Daftar Sumber Data Pengukuran Kinerja
	2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.					✓	Sumber data pengukuran kinerja telah sesuai dengan formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU)	Laporan kinerja, Daftar Sumber Data Pengukuran Kinerja
	3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.					✓	Tersedianya laporan kinerja per triwulan dan tahunan dan telah diformalkan Terlampir jadwal / laporan / berita acara / dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan	Laporan kinerja, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV

GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN		PETUNJUK DOKUMEN		
KL	4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.					✓	Jika kriteria pada sub komponen 2.b nomor 3 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Terdapat Monev Triwulan 1,2,3, dan 4 yang ditandatangani setiap pimpinan unit kerja / bidang dengan mengetahui Pimpinan OPD	Laporan kinerja, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV			
	5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					✓	Kriteria tersebut telah terpenuhi Teknik pengumpulan data kinerja menggunakan aplikasi yang akuntabel dalam proses pengisian atau pengambilan data	Sumber data aplikasi			
	2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	100%	BB	BB	15.00	12.00					
	1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.						✓	Jika kriteria pada sub komponen 2.b nomor 4 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Notulen rapat terkait pengukuran kinerja	Notulen rapat		
	2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.						✓	Kriteria tersebut telah terpenuhi Terdapat Peraturan / Surat Keputusan Wali Kota yang mengatur pemberianTunjangan Kinerja / Tambahan Penghasilan Pegawai yang berdasarkan Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS)	Perwali / SK Wali Kota mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Target Pencapaian Kinerja		
	3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.						✓	Kriteria tersebut telah terpenuhi Terdapat Peraturan / Surat Keputusan Wali Kota yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai	Perwali / SK Wali Kota mengenai penempatan / penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai, Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) / Perjanjian Kinerja		
	4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.						✓	Terdapat penyesuaian dalam target dan pengukuran kinerja berdasarkan kebijakan nasional, kementerian, atau pemerintah daerah yang baru diterbitkan dan hasil dari monitoring evaluasi triwulan, sehingga Dokumen Perencanaan Kinerja mengalami pergeseran atau perubahan	Renja Perubahan/ RKPD Perubahan		
	5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.						✓	Hasil Monev Triwulan dengan informasi realisasi kinerja tidak mencapai target kinerja, dan ditambahkan faktor hambatan dan solusi atau rekomendasi perbaikan dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan	Laporan kinerja triwulan, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV		
	6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.						✓	Hasil dari Monev dan Refocusing membuat Kepala OPD membuat penyesuaian kebijakan dengan terbitnya Renja Perubahan yang telah diformalkan	Renja Perubahan/ RKPD Perubahan		
	7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.						✓	Dampak dari refocusing menyebabkan perubahan / penyesuaian pada tujuan, sasaran, program, kegiatan, atau sub kegiatan agar target yang telah ditetapkan bisa tercapai	Renja Perubahan/ RKPD Perubahan		
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.						✓	Terdapat perubahan atau penyesuaian anggaran berdasarkan Renja Perubahan dan hasil pengukuran kinerja pada laporan kinerja triwulan	Renja Perubahan/RKPD Perubahan, DPA Perubahan, RKA Perubahan, Laporan kinerja triwulan, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV			
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.						✓	Terdapat informasi efisiensi anggaran yang berdasarkan target dan realisasi kinerja dengan rencana dan realisasi anggaran yang digunakan	Laporan kinerja/ LKJIP			

PEMANFAATAN

	10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					✓	Pada laporan kinerja triwulan memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan. Pada Monev Triwulan memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan / rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan. Dan juga adanya notulen rapat sebagai monev pengukuran kinerja internal organisasi	Laporan kinerja triwulan, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat
	11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					✓	Jika kriteria pada sub komponen 2.c nomor 10 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Notulen rapat sebagai monev pengukuran kinerja internal organisasi	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	3	PELAPORAN KINERJA				15.00	12.30		
KEBERADAAN	3.a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	100%	A	A	3.00	2.70		
	1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.					✓	Terdapat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun	Laporan kinerja tahunan
	2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.					✓	Jika kriteria pada sub komponen 3.a nomor 1 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sekali dalam setahun	Laporan kinerja tahunan
	3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.					✓	Perangkat daerah menyusun laporan kinerja tahunan dan mereviu secara mandiri berdasarkan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 Menurut PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 mengenai Laporan Kinerja harus direviu oleh Auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim yang dibentuk untuk melakukan reviu dengan output Laporan Hasil Reviu atau Surat Pernyataan Telah Direviu	LKJIP
	4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.					✓	Kriteria tersebut telah terpenuhi Dokumen LKJIP dalam bentuk soft copy yang sudah diformalkan telah dipublikasikan dengan unggah pada Website OPD atau esr.menpan.go.id dengan jelas menunjukkan lokasi file dan waktu unggah	LKJIP, Bukti unggah LKJIP pada Website OPD / esr.menpan.go.id (screenshot)
	5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					✓	Berdasarkan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014, penetapan LKJIP oleh Kepala OPD adalah maksimal 29 Februari 2024 Berdasarkan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 : 1. Kepala OPD menyerahkan LKJIP kepada Wali Kota paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir; 2. Wali Kota menyerahkan LKJIP kepada Gubernur, Menteri PPN / Kepala Bappenas, Menpan RB, dan Mendagri paling lambat 3 bulan setelah tahun anggaran berakhir	LKJIP, Bukti serah terima LKJIP
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	100%	BB	BB	4.50	3.60		
	1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.					✓	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah telah ditandatangani oleh Kepala OPD dengan disertai stempel OPD	LKJIP
	2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.					✓	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	LKJIP









KUALITAS


3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	✓	Target dan realisasi capaian kinerja dan penggunaan anggaran yang telah ditetapkan pada PK seluruh pegawai (Eselon 2 - 4, Fungsional, dan struktural) telah ditambahkan di LKJIP	LKJIP, Perjanjian Kinerja
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	✓	LKJIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada RKPD/Renja, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja	LKJIP, RKPD/Renja
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	✓	LKJIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada tahun evaluasi pada RPJMD / Renstra, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja pada tahun evaluasi. Realisasi capaian kinerja secara kumulatif (tahun awal / pertama RPJMD / Renstra hingga tahun dilakukan evaluasi) dibandingkan juga dengan target akhir / total pada RPJMD dan Renstra	LKJIP, RPJMD/Renstra
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	✓	LKJIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi kinerja tahun evaluasi (tahun n) dan tahun – tahun sebelumnya (tahun n-1 dan tahun n-2) untuk dilakukan perbandingan kinerja	LKJIP
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	✓	Jika ada, LKJIP dapat memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja OPD / Pemda dengan data realisasi capaian nasional (contoh rata-rata capaian Pemerintah Indonesia melalui data Kementerian, Badan Pusat Statistik, Lembaga Negara / Swasta Independen, Antar Kab/Kota dalam 1 Provinsi) dan data realisasi capaian internasional (contoh rata-rata capaian Lembaga Internasional Independen seperti PBB, ASEAN stats, IMF, World Bank)	LKJIP
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	✓	LKJIP memberikan informasi tentang keberhasilan/kegagalan atas pencapaian target kinerja	LKJIP
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanya.	✓	Tersedia narasi pada LKJIP mengenai upaya nyata untuk mencapai keberhasilan dan menindaklanjuti kegagalan LKJIP memberikan informasi tentang keberhasilan/kegagalan atas pencapaian target kinerja	LKJIP
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	✓	LKJIP memberikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi sumber daya seperti besaran efisiensi anggaran dengan perhitungan (100% - (Realisasi Anggaran/Target Anggaran× 100%))	LKJIP
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	✓	LKJIP memberikan rekomendasi perbaikan atas hambatan / kendala yang terjadi, terutama mengenai tujuan dan sasaran OPD	LKJIP

GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	100%	BB	B	7.50	6.00		
	1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).					✓	Jika kriteria pada sub komponen 3.b nomor 1 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Dalam rapat penetapan LKJIP dan Monev selalu dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala OPD	LKJIP, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat
	2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					✓	LKJIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada PK seluruh pegawai	LKJIP, PK
	3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					✓	LKJIP 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	LKJIP
	4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					✓	LKJIP menyajikan informasi keuangan/anggaran (target dan realisasi) masing-masing sasaran/indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai (Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural)	LKJIP, PK

VFAATAN

PEMAN	5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	✓	Pada LKjIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut : 1. Upaya efisiensi jika realisasi kinerja ≥ 100% dan anggaran ≤ 100% ; 2. Faktor pendorong jika realisasi kinerja 100% dan anggaran 100% ; 3. Faktor hambatan jika realisasi kinerja < 100%			LKjIP		
	6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	✓	Pada penutup LKjIP terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya/evaluasi berjalan			LKjIP		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	✓	LKjIP memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti contoh pada berikut : 1. Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen; 2. Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen; 3. Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; 4. Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala/hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi/adaptif.			LKjIP			
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL				25.00	20.50		
KEBERADAAN	4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	100%	A	A	5.00	4.50		
	1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.					✓	Kriteria tersebut telah terpenuhi Adanya pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diakui/diformalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan pada Rencana Aksi, sehingga evaluasi dilaksanakan triwulan	Peraturan/SK/SOP/Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
	2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					✓	Jika kriteria pada sub komponen 2.c nomor 11 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Setiap unit kerja / bidang melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, kemudian dilakukan rekapitulasi pada rapat Monev internal	LKjIP, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat
	3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					✓	Jika kriteria pada sub komponen 4.a nomor 2 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Proses monev dilakukan secara bottom up, sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV
GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.	100%	BB	B	7.50	6.00		
	1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.					✓	Laporan kinerja triwulan disusun berdasarkan Formulir E.81 pada Permendagri No. 86 Tahun 2017 Monev triwulan dilakukan secara berkala sesuai dengan peraturan/pedoman teknis yang telah ditetapkan	Laporan kinerja triwulan Peraturan/SK/SOP/Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV

KUALITAS								HASIL	PETUNJUK PENJELASAN	PETUNJUK DOKUMEN
	GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT			
KUALITAS		2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.					 <p>Kriteria tersebut telah terpenuhi</p> <p>Pelaksana monev dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan pernah mengikuti sosialisasi/diklat mengenai pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja. Pegawai Eselon 2 dan 3 terlibat dalam pelaksanaan Monev dengan bukti tanda tangan pada Monev.</p>	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat	
		3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.					 <p>Pada laporan kinerja triwulan tersedia informasi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi.</p> <p>Informasi pada Monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi.</p>	Laporan kinerja triwulan Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat	
		4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					 <p>Jika kriteria pada sub komponen 4.a nomor 3 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi</p> <p>Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang di input pada monev harus sesuai dengan PK seluruh pegawai yang telah disetujui / ditetapkan</p>	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, PK	
		5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).					 <p>Kriteria tersebut telah terpenuhi</p> <p>Proses pengumpulan, pengukuran, dan analisa data target dan realisasi hingga proses input pada laporan pengukuran kinerja dan monev menggunakan teknologi informasi/aplikasi yang terintegrasi</p>	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV	
	GRADASI	NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	NILAI	GRADE 2025	GRADE 2024	BOBOT	HASIL		
PEMANFAATAN	4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	100%	BB	BB	12.50	10.00			
	1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.					 <p>Cek pada folder Rencana Aksi TL OPD (TTD) di link bit.ly/MonevSAKIPDPS2023. Apakah OPD tersebut sudah upload dan sesuai format</p> <p>APIP memastikan bahwa saran/rekomendasi perbaikan atas faktor hambatan pada Monev telah dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada Monev Triwulan berikutnya</p>	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat		
	2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.					 <p>Jika kriteria pada sub komponen 4.c nomor 1 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi</p> <p>APIP memastikan rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun Sebelumnya telah ditindaklanjuti oleh OPD dengan indikator peningkatan nilai evaluasi SAKIP tahun evaluasi berjalan dengan tahun sebelumnya</p>	LHE SAKIP Tahun sebelumnya, Rencana Aksi TL LHE SAKIP Tahun sebelumnya		
	3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.					 <p>Jika kriteria pada sub komponen 4.c nomor 2 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi</p> <p>Monev memiliki dampak penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, atau anggaran untuk dilakukan perbaikan / peningkatan realisasi kinerja, terutama pada realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan</p>	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat		
	4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.					 <p>Jika kriteria pada sub komponen 2.c nomor 9, 3.b nomor 10, 3.c nomor 7 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi</p> <p>Monev memiliki manfaat dalam efektif dan efisiensi kinerja jika persentase realisasi anggaran sama dengan atau dibawah dari persentase realisasi kinerja, dan persentase realisasi anggaran tidak melebihi 100%</p>	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat		

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Jika kriteria pada sub komponen 4.c nomor 4 terpenuhi, maka kriteria terpenuhi Monev menunjukkan peningkatan realisasi kinerja dari monev sebelumnya. Pemanfaatan monev optimal jika seluruh realisasi target kinerja sama dengan atau lebih dari 100% yang diinformasikan pada LKJIP	Laporan Evaluasi Renja PD/Laporan Triwulan I-IV, notulen rapat
---	--	---	--	--