



PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO

INSPEKTORAT

Jalan Hayam Wuruk No. 69 Telp. (0335) 429106 Fax. -
PROBOLINGGO 67217
Email : inspektorat@probolinggokota.go.id

Probolinggo, 15 Juli 2024

Nomor : 700/510/425.302/2024
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Pemerintah Kota
Probolinggo Tahun 2023

Kepada
Yth. Bapak Pj. Wali Kota
Probolinggo
di
PROBOLINGGO

Bersama ini kami menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2023. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dilaksanakan sesuai dengan peraturan terkait, dengan uraian sebagai berikut:

A. DATA UMUM

1. Dasar Pelaksanaan Evaluasi

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 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;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan
- Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Probolinggo Nomor 700/504/425.302/2023 tanggal 11 Juli 2024 untuk melaksanakan Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2024.

2. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan dari tanggal 11 Juli 2024 s.d. 15 Juli 2024 di Ruang Pertemuan Nawasena - BPPKAD Kota Probolinggo.

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi adalah untuk:

- Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- Menilai tingkat implementasi SAKIP;

- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
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 2023 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 yang dinamis,

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			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 Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			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 2024, Komponen Lembar Kerja Evaluasi SAKIP adalah sebagai berikut:

KOMPONEN LKE SAKIP (2024)		
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.
	13.	Sasaran telah telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
	14.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.
	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).
	17.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.

KOMPONEN LKE SAKIP (2024)		
	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.
	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.

KOMPONEN LKE SAKIP (2024)		
	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		
	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 mengungkap 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 hambatannya.
	14.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
	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.

KOMPONEN LKE SAKIP (2024)		
	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
	12.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya
	13.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan

B. Hasil Evaluasi

1. Tindak Lanjut Rekomendasi dari LHE SAKIP 2023 dari Kementerian PAN dan RB Nomor B/394/AA.05/2023 tanggal 27 November 2023 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023

Sesuai dengan LHE AKIP dari Kementerian PAN dan RB, terdapat 13 (tiga belas) 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.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
1.	Memastikan kembali keselarasan perencanaan kinerja di tingkat Pemda dengan memastikan kinerja sasaran strategis yang dituangkan ke perjanjian kinerja sesuai dengan kinerja tahun berjalan yang ada di RPJMD sehingga perencanaan kinerja di tingkat pemerintah daerah lebih berkualitas;	Membuat tabel persandingan antara tujuan, sasaran, indikator, target pada PK Walikota dengan yang tercantum pada RPJMD (dokumen ditandatangani Kepala Bappedalitbang) - Bidang Rendalev Kegiatan : 1) Koordinasi dengan Bagian Organisasi untuk menyelaraskan Perjanjian Kinerja dengan Indikator kinerja dan Target RPJMD (triwulan I) 2) Koordinasi dengan Bagian Organisasi untuk menyandingkan capaian kinerja dengan target kinerja sesuai Perjanjian Kinerja dan RPJMD (Triwulan IV)	Bappeda Litbang	Senin, 24 Februari 2024
2.	Mereviu rumusan indikator kinerja yang dimiliki oleh PD dengan melihat kecukupan indikator kinerja yang dimiliki oleh OPD dalam mengawal sasaran strategis PD	Melakukan Desk SAKIP masing-masing perangkat daerah. Desk dilakukan oleh Tim gabungan Inspektorat, Bappeda, Bagian Organisasi. Kegiatan: 1) Rapat Koordinasi untuk menyusun Kertas Kerja Evaluasi dengan komponen yang dievaluasi: a. Perencanaan Kinerja b. Pengukuran Kinerja c. Pelaporan Kinerja d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 2) Pelaksanaan Desk Evaluasi SAKIP dengan output Berita Acara dan rekomendasi atas setiap sub komponen 3) Monitoring Tindak Lanjut atas setiap rekomendasi	Inspektorat	Jum'at, 23 Feb 2024
3.	Menyempurnakan kualitas penjenjangan kinerja di level Pemda maupun PD dengan memastikan bahwa penjenjangan kinerja yang disusun telah memperhatikan hubungan sebab akibat dalam proses penuangan faktor yang mempengaruhi kinerja setiap jenjang level;	Melakukan Desk Evaluasi Pohon Kinerja masing-masing perangkat daerah. Desk dilakukan oleh Tim gabungan Inspektorat, Bappeda, Bagian Organisasi. Kegiatan: 1) Rapat Koordinasi untuk menyusun Kertas Kerja Evaluasi dengan aspek yang dievaluasi : a. Outcomes dengan melihat kualitas komponen yang perlu diperhatikan yaitu ekspektasi masyarakat, mandat, isu strategis, rumusan outcomes dan indikator b. Penentuan CSF (<i>Critical Success Factor</i>) dengan melihat kualitas CSF dan Indikator Intermediate Outcome c. Evaluasi pada Kondisi yang diperlukan dan Kondisi antara pada setiap CSF yang ditetapkan 2) Pelaksanaan Desk Evaluasi Pohon Kinerja dengan output Berita Acara dan rekomendasi atas setiap pohon kinerja 3) Monitoring Tindak Lanjut atas setiap rekomendasi	Inspektorat	Senin, 26 Februari 2024

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
4.	Melakukan reviu dan identifikasi secara menyeluruh atas crosscutting kinerja yang sudah ada dengan memastikan sejauh mana keterlibatan setiap PD dalam mendukung pencapaian kinerja makro maupun antar PD, serta memastikan bahwa hal tersebut tergambar dalam dokumen perencanaan setiap PD	- Melakukan reviu dan identifikasi atas crosscutting kinerja perangkat daerah terhadap misi pembangunan Kota Probolinggo - Membuat dan merevisi dokumen crosscutting berdasarkan hasil reviu	Bappeda Litbang, Bag. Organisasi	Senin, 26 Februari 2024
5.	Memastikan kembali indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur ketercapaian kondisi kinerja disertai dengan definisi operasional dan data yang relevan atau menggambarkan kondisi yang ingin dicapai sehingga data kinerja yang dihasilkan dari pengukuran capaian kinerja dapat diandalkan	Memastikan kembali indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur ketercapaian kinerja Perangkat Daerah dengan berpedoman pada Indikator yang sudah ditetapkan melalui: Peraturan Wali Kota Probolinggo No. 49 tahun 2023 tentang IKU dan Peraturan Wali Kota Probolinggo No. 219 Tahun 2019 tentang Perubahan IKU, evaluasi sakip, probis, penerapan sakip	Bag. Organisasi	Thursday, 22 Feb 2024
6.	Mengoptimalkan penggunaan aplikasi SINERGI HANDAL dengan menambahkan fitur yang bisa membantu PD dalam menginformasikan kendala dan upaya yang dilakukan dalam mewujudkan realisasi kinerja	Screenshot fitur baru dan upload manual book pedoman Sinergi Handal Kegiatan: -Koordinasi dengan PT.GEOMEDIA selaku pihak ketiga dalam pengembangan aplikasi Sinergi Handal (Triwulan I) -Demo internal aplikasi SINERGI HANDAL dengan fitur terbarunya (Triwulan I) -Sosialisasi Aplikasi Sinergi Handal versi terbaru (Triwulan II) -Pelaksanaan Himbauan <i>upload</i> data/dokumen pada Aplikasi Sinergi Handal melalui Surat Edaran kepada seluruh Perangkat Daerah (Triwulan II) -Monitoring dan evaluasi kelengkapan data/dokumen seluruh PD pada aplikasi Sinergi Handal (Triwulan III)	Bag. Organisasi	Kamis, 22 Februari 2024

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
7.	Mendorong pemanfaatan informasi pengukuran kinerja yang tertuang dalam aplikasi dalam merumuskan strategi jangka pendek dalam mencapai kinerja, identifikasi program kegiatan yang masih relevan dengan kondisi perencanaan tahunan yang berjalan dengan strategi jangka pendek yang di disusun, serta perumusan target kinerja apabila ada perubahan ditengah tahun	Membuat Surat Edaran Penggunaan dan Optimalisasi Aplikasi Sinergi Sinergi Handal kepada seluruh Perangkat Daerah.	Bag. Organisasi	Jum'at, 23 Feb 2024
8.	Mengoptimalkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja berjenjang untuk dijadikan sebagai dasar pemberian reward and punishment, penentuan mutasi dan rotasi pegawai, serta menjadi komponen penilaian untuk talent pool	a. Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Produk Hukum yang dihasilkan berupa Dokumen SKP) 1) Dalam rangka optimalisasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo secara berkala melaksanakan penyampaian informasi dan pemantauan terhadap penerapan mekanisme Penilaian Kinerja Pegawai melalui Kegiatan Bimbingan Teknis dan Coaching Clinic Penilaian Kinerja Pegawai kepada seluruh perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. 2) Pasca dilaksanakannya Bimbingan Teknis dan Coaching Clinic dimaksud, setiap Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo melakukan Penyusunan sampai dengan Penetapan Hasil Penilaian Kinerja secara berjenjang, yang dimulai dengan : a) Tahap Perencanaan; melalui Dialog Kinerja antara Atasan dan Bawahan yang dituangkan dalam Matriks Peran dan Hasil kemudian dicantumkan menjadi Rencana Hasil Kerja dengan target yang telah disepakati dan secara periodek atau tahunan nantinya; b) Tahap Pelaksanaan Rencana Hasil Kerja yang telah disusun dan disepakati bersama dengan Atasan, kemudian dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan; c) Tahap Evaluasi	BKPSDM	Senin, 26 Februari 2024

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
		Rencana Hasil Kerja yang telah dilaksanakan kemudian dievaluasi dan dinilai hasil kerjanya, dengan hasil akhir berupa Predikat Kinerja Pegawai. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder SKP (Link : https://drive.google.com/drive/folders/1IkbFH3twlj4LGAzjErX0645aogTKL1fJ?usp=sharing) b1. Pemberian Reward (misalnya berupa Kenaikan Pangkat) Hasil Penilaian Kinerja Pegawai yang telah ditetapkan, dapat dipergunakan sebagai dasar pemberian reward, salah satunya berupa kenaikan pangkat yang mekanisme pengajuannya dilakukan by system melalui Aplikasi SI ASN dengan melampirkan beberapa dokumen yang dipersyaratkan sebagai berikut : 1) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil; 2) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil; 3) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Terakhir; 4) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Pengangkatan dalam Jabatan Terakhir; 5) Soft copy file scan Asli Ijazah dan Transkrip Nilai Terakhir; 6) Soft copy file scan Asli Surat Keterangan Izin Belajar / Tugas Belajar / Keterangan Pendidikan (apabila memiliki ijazah setingkat lebih tinggi); 7) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Peninjauan Masa Kerja (bagi yang memiliki); 8) Soft copy file scan Asli hasil Penilaian Kinerja Pegawai 2 Tahun terakhir. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder SKP (Link : https://drive.google.com/drive/folders/1JjCrhYCMWnFsfJG7OEIWVv1KCKYblcvK?usp=sharing) b2. Pemberian Punishment (misalnya berupa Pembinaan Kepegawaian) Hasil Penilaian Kinerja Pegawai yang telah ditetapkan, dapat dipergunakan sebagai dasar pemberian punishment, salah satunya berupa Pembinaan Kepegawaian disesuaikan dengan		

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
		hasil analisis kesenjangan kinerja individu yang salah satunya dikaitkan dengan kompetensi dari Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder SKP (Link : https://drive.google.com/drive/folders/17nHLuAwn7J_Uqf_KOhWk5dG3xnlwCZC7?usp=drive_link) c. Penentuan Mutasi dan Rotasi Pegawai serta Komponen Penilaian Talent Pool Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dipergunakan dalam Penilaian Talent Pool Pegawai Negeri Sipil. Melalui hasil Penilaian Kinerja Pegawai dalam hasil penilaiannya dihasilkan form data Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dengan hasil akhir Peta Talenta Aparatur Sipil Negara dan apakah Aparatur Sipil Negara dimaksud memenuhi kriteria menjadi rencana suksesi yang dapat diusulkan untuk rotasi, mutasi, dan promosi jabatan. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder Manajemen Talenta (Link : https://drive.google.com/drive/folders/1uZMLzMgDspo9-l3fbHhijJjDS9cibW58?usp=drive_link)		
9.	Mengoptimalkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja berjenjang untuk dijadikan sebagai dasar pemberian reward and punishment, penentuan mutasi dan rotasi pegawai, serta menjadi komponen penilaian untuk talent pool	a. Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Produk Hukum yang dihasilkan berupa Dokumen SKP) 1) Dalam rangka optimalisasi Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo secara berkala melaksanakan penyampaian informasi dan pemantauan terhadap penerapan mekanisme Penilaian Kinerja Pegawai melalui Kegiatan Bimbingan Teknis dan Coaching Clinic Penilaian Kinerja Pegawai kepada seluruh perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo. 2) Pasca dilaksanakannya Bimbingan Teknis dan Coaching Clinic dimaksud, setiap Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo melakukan Penyusunan sampai dengan Penetapan Hasil Penilaian Kinerja secara berjenjang, yang dimulai dengan : a) Tahap Perencanaan; melalui	BKPSDM	Senin, 26 Februari 2024

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
		Dialog Kinerja antara Atasan dan Bawahan yang dituangkan dalam Matriks Peran dan Hasil kemudian dicantumkan menjadi Rencana Hasil Kerja dengan target yang telah disepakati dan secara periodek atau tahunan nantinya; b) Tahap Pelaksanaan Rencana Hasil Kerja yang telah disusun dan disepakati bersama dengan Atasan, kemudian dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan; c) Tahap Evaluasi Rencana Hasil Kerja yang telah dilaksanakan kemudian dievaluasi dan dinilai hasil kerjanya, dengan hasil akhir berupa Predikat Kinerja Pegawai. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder SKP (Link : https://drive.google.com/drive/folders/1IkbFH3twlj4LGAzjErX0645aogTKL1fJ?usp=sharing) b1. Pemberian Reward (misalnya berupa Kenaikan Pangkat) Hasil Penilaian Kinerja Pegawai yang telah ditetapkan, dapat dipergunakan sebagai dasar pemberian reward, salah satunya berupa kenaikan pangkat yang mekanisme pengajuannya dilakukan by system melalui Aplikasi SI ASN dengan melampirkan beberapa dokumen yang dipersyaratkan sebagai berikut : 1) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil; 2) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil; 3) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Terakhir; 4) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Pengangkatan dalam Jabatan Terakhir; 5) Soft copy file scan Asli Ijazah dan Transkrip Nilai Terakhir; 6) Soft copy file scan Asli Surat Keterangan Izin Belajar / Tugas Belajar / Keterangan Pendidikan (apabila memiliki ijazah setingkat lebih tinggi); 7) Soft copy file scan Asli Surat Keputusan Peninjauan Masa Kerja (bagi yang memiliki); 8) Soft copy file scan Asli hasil Penilaian Kinerja Pegawai 2 Tahun terakhir. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder		

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
		SKP (Link : https://drive.google.com/drive/folders/1JjCrhYCMWnFsfJG7OEIWVvK1KCKYblcvK?usp=sharing) b2. Pemberian Punishment (misalnya berupa Pembinaan Kepegawaian) Hasil Penilaian Kinerja Pegawai yang telah ditetapkan, dapat dipergunakan sebagai dasar pemberian punishment, salah satunya berupa Pembinaan Kepegawaian disesuaikan dengan hasil analisis kesenjangan kinerja individu yang salah satunya dikaitkan dengan kompetensi dari Pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder SKP (Link : https://drive.google.com/drive/folders/17nHLuAwn7J_Uqf_KOhWk5dG3xnlwCZC7?usp=drive_link) c. Penentuan Mutasi dan Rotasi Pegawai serta Komponen Penilaian Talent Pool Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dipergunakan dalam Penilaian Talent Pool Pegawai Negeri Sipil. Melalui hasil Penilaian Kinerja Pegawai dalam hasil penilaiannya dihasilkan form data Penilaian Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara dengan hasil akhir Peta Talenta Aparatur Sipil Negara dan apakah Aparatur Sipil Negara dimaksud memenuhi kriteria menjadi rencana suksesi yang dapat diusulkan untuk rotasi, mutasi, dan promosi jabatan. Adapun bukti pendukung sebagaimana terlampir pada folder Manajemen Talenta (Link : https://drive.google.com/drive/folders/1uZMLzMgDspo9-l3fbHhijJjDS9cibW58?usp=drive_link)		

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
10.	Memperkuat informasi dalam LPPD dengan menginformasikan secara spesifik hasil analisis faktor keberhasilan dan kegagalan serta solusi yang dilakukan dalam mewujudkan kinerja, terutama atas sasaran strategi yang ada di RPJMD sehingga dapat dimanfaatkan dalam proses perencanaan mendatang	Rencana aksi yang dilakukan sebagai berikut: 1. Tim penyusun dokumen Laporan tingkat Kota menyusun kertas kerja Indikator Tujuan (IKU) dan Indikator Sasaran Strategis (IKD) RPJMD yang memuat: a. analisis perbandingan antara target dan realisasi sebagai berikut: b. analisis atas realisasi tahun ke n dibandingkan dengan tahun N-1 c. analisis atas realisasi tahun ke n dibandingkan dengan target akhir RPJMD d. Solusi yang dilakukan dalam mewujudkan kinerja. (sebagaimana terlampir) 2. Memastikan hasil analisis di kertas kerja tersebut di atas dimuat dalam dokumen LPPD BAB 2.3 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.	Inspektorat	Selasa, 27 Februari 2024
11.	Meningkatkan kualitas informasi dalam LPPD dan LAKIP PD melalui penambahan informasi terkait hasil analisis atas efisiensi sumber daya yang telah dilakukan, dan upaya perbaikan kedepan yang akan dilakukan dalam meningkatkan realisasi kinerja kedepan	Membuat Surat Edaran Peningkatan Kualitas Informasi dalam LPPD dan AKIP melalui penambahan Informasi Terkait hasil analisis atas efisiensi sumber daya yang telah dilakukan.	Bag. Organisasi	Senin, 26 Februari 2024
12.	Memanfaatkan informasi kinerja yang ada dalam LPPD maupun LAKIP PD sebagai alat pertimbangan dalam menentukan target, strategi, serta aktivitas yang menjadi bahan dokumen perencanaan kedepan dalam meningkatkan capaian kinerja kedepan, terutama kinerja yang capaiannya masih rendah	1. Pengujian melalui Persandingan hasil reuiu LPPD dan hasil reuiu LAKIP PD dengan penyusunan program dan kegiatan pada perangkat daerah. Pengujian dilakukan secara sampling yaitu pada perangkat daerah yang mengampu urusan wajib yang menjadi program prioritas Pemerintah Kota Probolinggo 2. Memberikan rekomendasi pada hasil pengujian untuk penetapan target,strategi dan aktivitas pada perangkat daerah yang belum memperhatikan informasi/hasil dari LPPD dan LAKIP	Inspektorat	Selasa, 27 Februari 2024

NO.	HASIL EVALUASI AKIP KEMENPAN	RENCANA TINDAK LANJUT	PENANGGUNG JAWAB	PENYELESAIAN
13.	Inspektorat selaku evaluator internal agar memberikan catatan temuan dan rekomendasi yang bersifat spesifik dengan merujuk pada akar permasalahan implementasi SAKIP setiap PD. Diharapkan temuan dan rekomendasi agar selaras sehingga PD dapat merancang langkah apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas implementasi SAKIP setiap PD	Pada Berita Acara Desk Evaluasi SAKIP telah dicantumkan catatan dan rekomendasi pada setiap sub Kegiatan. Dan telah dipastikan bahwa telah dilakukan tindak lanjut oleh setiap perangkat daerah atas setiap rekomendasi.	Inspektorat	Selasa, 27 Februari 2024
14.	Memastikan seluruh temuan dapat ditindaklanjuti oleh seluruh PD dan dimanfaatkan sebagai alat dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja dengan cara memberikan rekomendasi yang berkaitan dengan perbaikan strategi dalam mencapai kinerja outcome organisasi	Tim Evaluasi SAKIP telah memastikan bahwa telah dilakukan tindak lanjut oleh setiap perangkat daerah atas setiap rekomendasi.	Inspektorat	Selasa, 27 Februari 2024

2. Hasil Evaluasi AKIP pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2024 atas SAKIP Tahun 2023

Rekapitulasi hasil evaluasi AKIP pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2024 atas SAKIP Tahun 2023 sebagai berikut:

NO	NAMA PERANGKAT DAERAH	HASIL PENILAIAN SAKIP TAHUN 2023	
		NILAI	KATEGORI
1	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	88,13	A
2	Dinas Komunikasi dan Informatika	87,53	A
3	Dinas Penanaman Modal, PTSP	86,13	A
4	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	85,55	A
5	Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan	85,47	A
6	Kecamatan Wonoasih	85,45	A
7	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	85,16	A

NO	NAMA PERANGKAT DAERAH	HASIL PENILAIAN SAKIP TAHUN 2023	
		NILAI	KATEGORI
8	Kecamatan Mayangan	85,06	A
9	Inspektorat	84,93	A
10	Kecamatan Kademangan	84,82	A
11	Bappeda Litbang	84,16	A
12	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	83,82	A
13	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	83,50	A
14	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	82,99	A
15	Sekretariat Daerah	82,75	A
16	Kecamatan Kanigaran	82,57	A
17	Dinas Lingkungan Hidup	82,45	A
18	Satuan Polisi Pamong Praja	81,13	A
19	Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB	80,64	A
20	Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata	80,25	A
21	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	80,24	A
22	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman	78,92	BB
23	Kecamatan Kedopok	77,14	BB
24	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	76,69	BB
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan	73,64	BB
26	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	72,97	BB
27	Sekretariat DPRD	72,62	BB
28	Dinas Perhubungan	72,18	BB

Bila disandingkan dengan nilai SAKIP tahun 2022 dimana penilaiannya dilaksanakan pada tahun 2023, maka dapat disajikan sebagai berikut:

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Tahun 2022		Nilai SAKIPTahun 2023		Selisih Nilai	Keterangan	Perubahan Kategori
		(Penilaian Tahun 2023)		(Penilaian Tahun 2024)				
		Nilai Angka	Kategori	Nilai Angka	Kategori			
1	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	86,1	A	88,13	A	2,03	Naik	Tetap
2	Dinas Komunikasi dan Informatika	87,16	A	87,53	A	0,37	Naik	Tetap
3	Dinas Penanaman Modal, PTSP	84,77	A	86,13	A	1,36	Naik	Tetap
4	Badan Penanggulang an Bencana Daerah	84,28	A	85,55	A	1,27	Naik	Tetap
5	Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan	84,75	A	85,47	A	0,72	Naik	Tetap
6	Kecamatan Wonoasih	85,79	A	85,45	A	0,34	Turun	Tetap
7	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	82,12	A	85,16	A	3,04	Naik	Tetap
8	Kecamatan Mayangan	84,88	A	85,06	A	0,18	Turun	Tetap
9	Inspektorat	82,10	A	84,93	A	2.83	Naik	Tetap
10	Kecamatan Kademangan	84,69	A	84,82	A	0,13	Naik	Tetap
11	Bappeda Litbang	84,92	A	84,16	A	0,76	Turun	Tetap
12	Dinas Kependuduka n dan Pencatatan Sipil	82,75	A	83,82	A	1,07	Naik	Tetap
13	Dinas Sosial, Pemberdayaa n Perempuan dan Perlindungan Anak	83,19	A	83,5	A	0,31	Naik	Tetap
14	Badan Kepegawaian dan Pengembanga n SDM	82,57	A	82,99	A	0,42	Naik	Tetap
15	Sekretariat Daerah	81,62	A	82,75	A	1,13	Naik	Tetap
16	Kecamatan Kanigaran	82,69	A	82,57	A	0,12	Turun	Tetap

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Tahun 2022		Nilai SAKIPTahun 2023		Selisih Nilai	Keterangan	Perubahan Kategori
		(Penilaian Tahun 2023)		(Penilaian Tahun 2024)				
		Nilai Angka	Kategori	Nilai Angka	Kategori			
17	Dinas Lingkungan Hidup	82,83	A	82,45	A	0,38	Turun	Tetap
18	Satuan Polisi Pamong Praja	80,88	A	81,13	A	0,25	Naik	Tetap
19	Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB	79,72	BB	80,64	A	0,92	Naik	Berubah
20	Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata	80,25	A	80,25	A	0	Tetap	Tetap
21	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	80,22	A	80,24	A	0,02	Naik	Tetap
22	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman	78,09	BB	78,92	BB	0,83	Naik	Tetap
23	Kecamatan Kedopok	70,95	BB	77,14	BB	6,19	Naik	Tetap
24	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	76,06	BB	76,69	BB	0,63	Naik	Tetap
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan	73,41	BB	73,64	BB	0,23	Naik	Tetap
26	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	72,43	BB	72,97	BB	0,54	Naik	Tetap
27	Sekretariat DPRD	72,36	BB	72,62	BB	0,26	Naik	Tetap
28	Dinas Perhubungan	72,19	BB	72,18	BB	0,01	Turun	Tetap

Dari data persandingan tersebut dapat dianalisa bahwa;

1. Terdapat 20 Perangkat Daerah atau 71.42% yang mendapatkan nilai kategori A (Memuaskan)
2. Dari 28 Perangkat Daerah yang dinilai, terdapat 6 perangkat daerah yang nilainya turun meskipun kategorinya tetap atau 21.42% dari keseluruhan perangkat daerah, sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir pada seluruh

- perangkat daerah mengalami kenaikan nilai SAKIP meskipun kategorinya tetap.
3. Terdapat 1 perangkat daerah yaitu Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB yang konsisten dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Pada tahun 2022, mengalami kenaikan cukup signifikan yaitu 8.5 poin dari 71.22% menjadi 79.72% dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan lagi 0.92 poin menjadi 80.64%. Sehingga dengan nilai tersebut terdapat perubahan kategori SAKIP dari BB menjadi A.

Hasil evaluasi pada masing-masing perangkat daerah adalah berupa catatan dengan rekomendasi perbaikan, dimana atas rekomendasi tersebut telah ditindak lanjuti oleh sebagian besar perangkat daerah sebagai berikut:

1. Hasil Evaluasi pada Bappeda Litbang

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Bappeda Litbang Kota Probolinggo, memperoleh nilai sebesar 84.16 dengan kategori A (Memuaskan). Bila dibandingkan dengan nilai SAKIP Tahun 2022 yaitu sebesar 84.92 maka nilai SAKIP Tahun 2022 tersebut mengalami penurunan meskipun kategorinya masih tetap.
 Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dipantau di Lingkungan Bappeda Litbang Kota Probolinggo.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Bappeda Litbang Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1.	Renstra telah disusun	a. Indikator Sasaran 1 tidak sesuai dengan Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Wali Kota Probolinggo nomor 219 tahun 2019 tentang IKU Pemerintah Kota probolinggo dan Perangkat Daerah diLingkungan Pemerintah Kota Probolinggo b. sasaran 3 "meningkatnya	a. Agar dilakukan penyesuaian indikator sasaran 1 sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 menjadi : Persentase OPD yang menyusun dokumen perencanaan berkualitas baik b. kedepannya dilakukan penyesuaian Renstra sesuai Perwali Indikator Kinerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		manajemen perkantoran" pada perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 belum tertuang pada Renstra	Utama Nomor 49 Tahun 2023
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	a. Renja Tahun 2023 dan 2024 belum menyajikan indikator tujuan dan target kinerja dari indikator tujuan untuk tahun rencana b. Renja Tahun 2023 dan 2024 untuk Sasaran 2 tidak sesuai dengan Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 c. Renja Tahun 2023 dan 2024 untuk Indikator Sasaran 1 tidak sesuai dengan Perwali IKU nomor 49 Tahun 2023 d. Renja Tahun 2023 untuk Indikator Sasaran 1 (Dokumen berkualitas) menyajikan target kinerja yang tidak selaras dengan target kinerja yang ditetapkan pada Renstra e. sasaran 3 "meningkatkan manajemen perkantoran" pada perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 belum tertuang pada Renja f. belum dilampiri Renja perubahan 2023 dan lampirannya	a. Agar dilakukan penambahan data indikator tujuan dan target kinerja dari indikator tujuan untuk tahun rencana pada Bab 3 Renja Tahun 2023 dan Tahun 2024 b. Agar kedepannya dilakukan penyesuaian atas Sasaran 2 sesuai IKU nomor 49 Tahun 2023 pada Bab 3 Renja Tahun 2023 dan 2024 menjadi: Meningkatkan kualitas penelitian dan pengembangan yang implementatif c. Agar dilakukan penyesuaian atas Indikator Sasaran 1 sesuai KU nomor 49 Tahun 2023 pada Bab 3 Renja Tahun 2023 dan 2024 menjadi : Persentase OPD yang menyusun dokumen perencanaan berkualitas baik d. Agar dilakukan penyesuaian target kinerja Indikator Sasaran 1 (dokumen berkualitas) pada Bab 3 Renja Tahun 2023 sebesar 99 sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan pada renstra e. agar dilakukan penyesuaian Renja sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 f. agar dilampiri berita acara renja perubahan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	a. PK Tahun 2024 untuk IKU 1 tidak selaras dengan Indikator yang ditetapkan pada KU nomor 49 Tahun 2023 b. Target pada PK Tahun 2023 Indikator Kinerja 1 tidak selaras dengan Indikator yang ditetapkan pada Renja Tahun 2023 c. sasaran 3 "meningkatkan manajemen perkantoran" pada perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 belum tertuang pada Renstra	a. Agar dilakukan penyesuaian pada IKU 1 pada PK Tahun 2022 dan 2023 menjadi : Persentase OPD yang menyusun dokumen perencanaan berkualitas baik sesuai KU nomor 49 Tahun 2023 b. Agar dilakukan penyesuaian pada Target Indikator Kinerja 1 menjadi "98" c. agar dilakukan penyesuaian PK sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023
c. IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja (SKP) digunakan sebagai dasar pemberian reward
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum dilengkapi dengan dokumen SKP tiap jabatan	Agar dilengkapi dokumen SKP tiap jabatan yang ada tanda tangan penilai dan dinilai
3.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan BA reviu renstra perubahan th 2023	Agar dilengkapi dengan BA reviu renstra perubahan tahun 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>	Indikator Kinerja Utama (IKU) 1 tidak sesuai dengan Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023	Agar dilakukan penyesuaian atas IKU 1 sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 menjadi: Persentase OPD yang menyusun dokumen perencanaan berkualitas baik
2.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	SOP Pengumpulan Data Kinerja belum dilakukan updating sejak Tahun 2018 walaupun telah ada perubahan IKU PD pada periode renstra. SOP dimaksud belum mencantumkan jenis data dan sumber data untuk pengukuran kinerja	Agar dilakukan pembaharuan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan mencantumkan IKU, jenis data dan sumber data untuk pengukuran kinerja masing-masing indikator
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	LKJIP belum dilengkapi dengan sumber data pengukuran kinerja masing-masing indikator	Agar LKJIP dilengkapi dengan lampiran sumber data pengukuran kinerja untuk masing- masing indikator

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	LKJIP belum dilengkapi dengan sumber data pengukuran kinerja masing-masing indikator	Agar LKJIP dilengkapi dengan lampiran sumber data pengukuran kinerja untuk masing-masing indikator
3.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala	Agar dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala
4.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		
5.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
6.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	a ada dokumen LKjIP Bab 3 tabel 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) 1 tidak sesuai dengan Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023	Agar dilakukan penyesuaian atas dokumen LKjIP IKU 1 sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 menjadi: Persentase OPD yang menyusun dokumen perencanaan berkualitas baik
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Belum dilampirkan bukti pendukung LKJIP yang menunjukan bahwa LKJIP telah disampaikan tepat waktu	Agar dilampirkan surat pengantar penyampaian LKJIP
PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
1.	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	1. Agar pada Bab I LKjIP ditambahkan deskripsi terkait aspek strategis organisasi
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi pencapaian kinerja dengan tepat ,	agar diperbaiki

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		antara lain: 1. Tabel angka realisasi IKU setiap sasaran yang dicantumkan seharusnya data 2023 2. Agar setiap tabel diberikan informasi yang cukup terkait dengan angka atas informasi di tahun 2023	
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Angka realisasi yang dicantumkan tidak tepat, Angka yang seharusnya dicantumkan adalah angka realisasi atas 2023	Angka realisasi yang dicantumkan adalah angka realisasi atas 2024
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja 2023.	agar diperbaiki
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Agar diperbaiki
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja dan belum melampirkan atas capaian 2023	agar Informasi dalam laporan kinerja berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja dan melampirkan atas capaian 2023
2.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja tidak digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dan belum melampirkan atas capaian 2023	agar Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dan melampirkan atas capaian 2023
3.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan belum melampirkan atas capaian 2023	agar Informasi dalam laporan kinerja tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan melampirkan atas capaian 2023
4.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dan belum melampirkan atas capaian 2023	agar Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dan melampirkan atas capaian 2023
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	Belum melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja tahun 2023 setiap Triwulan	Agar melampirkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2023 setiap Triwulan
II. KUALITAS EVALUASI (4%)			
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilengkapi dengan surat tugas evaluator internal SAKIP di OPD tahun 2023 dan atau Sertifikat Diklat/ Bimtek SAKIP tahun 2023 yang di malang	agar dilengkapi dengan surat tugas dan atau Sertifikat Diklat/ Bimtek SAKIP
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi	Laporan Hasil Evaluasi Mandiri/ Berita Acara/ dokumen lain yang relevan
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Belum dilengkapi dengan screenshot E-SAKIP	Agar dilengkapi dengan screenshot E-Sakip
III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	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 dilengkapi dengan bukti dukung atindak lanjut dan rekomendasi
2.	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

2. Hasil Evaluasi pada Inspektorat

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Inspektorat Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 84,93 dengan kategori A (Memuaskan). Kenaikan nilai tersebut cukup drastis bila dibandingkan dengan nilai SAKIP Inspektorat tahun sebelumnya yaitu sebesar 82,10. Hal itu menunjukkan terdapat komitmen yang tinggi dari level pimpinan sampai dengan staf terhadap proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja bahkan sampai dengan proses evaluasi AKIP. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Inspektorat Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasiyang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Inspektur Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Renja belum dipublikasikan pada website Inspektorat	Agar mempublikasikan Renja pada website Inspektorat
2.	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Perjanjian Kinerja belum dipublikasikan pada website Inspektorat	Agar mempublikasikan Perjanjian Kinerja pada website Inspektorat

3. Hasil Evaluasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 80,24 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut sedikit lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tahun sebelumnya yaitu sebesar 80,22. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	a. Terdapat ketidakselarasan antara Sasaran dalam PK Eselon II Tahun 2023 dengan Perubahan Renstra dan Perwali IKU yaitu pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Berkualitas b. Terdapat ketidakselarasan antara Sasaran dalam PK Eselon II Tahun 2024 dengan Perubahan Renstra 2019-2024 dan Pewrali Nomor 49 Tahun 2023 pada Sasaran Urusan Kebudayaan c. Terdapat ketidakselarasan antara target dalam PK Eselon	a. Perlu dilakukan peninjauan kembali keselarasan Sasaran pada Perubahan Renstra, Renja dan PK Eselon II b. Perlu dilakukan penyelarasan Sasaran dalam PK Eselon II Tahun 2024 dengan Perubahan Renstra 2019-2024 dan Pewrali Nomor 49 Tahun 2023 pada Sasaran Urusan Kebudayaan c. Perlu dilakukan penyelarasan target dalam PK Eselon II Tahun 2024 dengan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		II Tahun 2024 dengan Perubahan Renstra 2019-2024	Perubahan Renstra 2019-2024
2.	Terdapat dokumen Rencana Aksi	Target pada Dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 tidak selaras dengan Perubahan Renstra 2019-2024 dan Renja 2024	Perlu penyesuaian target pada Dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024 dan Renja 2024
b. KUALITAS RENSTRA (9%)			
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Dokumen Renja Tahun 2023 dan 2024 belum ditandatangani Kepala PD	Perlu pemformalan Dokumen Renja Tahun 2023 dan 2024 dengan membubuhkan tanda tangan Kepala PD dan stempel PD
2.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.	Terdapat ketidakselarasan Sasaran PK dan Renstra pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Berkualitas	Perlu dilakukan penyeselarasan Sasaran PK dan Renstra pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Berkualitas
IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Dokumen Renja Tahun 2023 belum memuat Tabel Tujuan/Sasaran dan Indikator Tujuan/Sasaran dengan mengacu pada Perubahan Renstra dan Perwali IKU	Perlu dilakukan penambahan Tabel Tujuan/Sasaran dan Indikator Tujuan/Sasaran pada Renja 2023 sebagai acuan keselarasan Renstra, Renja dan PK Eselon II
2.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum terdapat review terhadap capaian indikator sasaran Renstra baik pada dokumen Renja maupun Perubahan Renja, karena Renja 2023 belum memuat Tujuan/Sasaran dan Indikator Tujuan/Sasaran mengacu pada Perubahan Renstra 2019-2024	Perlu dilakukan penambahan Tabel Tujuan/Sasaran dan Indikator Tujuan/Sasaran pada Perubahan Renja 2023 sebagai acuan keselarasan Renstra, Renja dan PK Eselon II serta evaluasi kinerja
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Dokumen Rencana Aksi belum memuat turunan target sasaran dan cara pengukuran indikator, khususnya untuk capaian target indikator yang dapat dihitung tiap Triwulan	Perlu memuat turunan target sasaran dan cara pengukuran indikator, khususnya untuk indikator yang dapat dihitung tiap Triwulan pada Dokumen Rencana Aksi
2.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	SOP mekanisme pengumpulan data kinerja belum dilengkapi dengan jenis data dan sumber data untuk mengukur capaian kinerja PD	Perlu melengkapi SOP mekanisme pengumpulan data kinerja dengan jenis data dan sumber data untuk mengukur capaian kinerja PD per indikator

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Dokumen Laporan Kinerja Jabatan belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung, dan belum bertanda tangan	Perlu melengkapi tanggapan atasan langsung, dan tanda tangan pada Dokumen Laporan Kinerja
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 belum ditandatangani oleh Kepala OPD dengan disertai stempel OPD	Perlu pemformalan Dokumen LKJIP Tahun 2023 dengan membubuhkan tanda tangan Kepala PD dan stempel PD
	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Terdapat ketidakselarasan antara Sasaran dalam PK Eselon II Tahun 2023 dengan Renstra dan Perwali IKU yaitu pada Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Berkualitas	Perlu dilakukan penyelarasan Sasaran LKJIP dan Renstra pada sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan yang Berkualitas
	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
1.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Belum semua Laporan Kinerja Triwulan Jabatan mendapat tanggapan dari atasan	Perlu dilengkapi dengan tanggapan dari atasan pada Laporan Kinerja Triwulan untuk semua Jabatan
	D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Perlu menindaklanjuti hasil evaluasi sebagai dasar perencanaan tahun berikutnya guna menjamin keselarasan dan meningkatkan kualitas perencanaan	Perlu menindaklanjuti hasil evaluasi sebagai dasar perencanaan tahun berikutnya guna menjamin keselarasan dan meningkatkan kualitas perencanaan

4. Hasil Evaluasi pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 80,64 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Tahun sebelumnya yaitu sebesar 79,72 dengan kategori B. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap

seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja (SKP) digunakan sebagai dasar pemberian reward
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum dilengkapi dengan dokumen SKP tiap jabatan	Agar dilengkapi dokumen SKP tiap jabatan yang ada tanda tangan penilai dan dinilai
3.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan BA reviu renstra perubahan th 2023	Agar dilengkapi dengan BA reviu renstra perubahan tahun 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	- belum dilakukan pengukuran kinerja tahunan yang selanjutnya dapat dilakukan secara triwulan - belum terdapat dokumentasi dan tindak lanjut atas hasil kinerja	Agar kedepannya pengukuran kinerja tahunan dilakukan secara triwulan dan disertai dokumentasi serta tindak lanjut
2.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala	Agar dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala
3.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
4.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Tanggal pengesahan Laporan Kinerja Tahun 2023 belum ada	Agar tanggal pengesahan laporan kinerja tahun 2023 disesuaikan dengan ketentuan yaitu Peraturan Wali Kota 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penerapan Sistem akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo pasal 7 ayat 4 Laporan Kinerja Tahunan Perangkat Daerah disampaikan paling lambat pada bulan Februari pada tahun yang berikutnya oleh Pimpinan Perangkat Daerah kepada Walikota Probolinggo
2.	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
	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Belum dilengkapi dengan monev/rapat internal secara berkala .	Agar dilengkapi dengan monev/rapat internal terkait laporan kinerja dengan dokumentasi ada pimpinan (misal penilaian kinerja per triwulan)
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	KUALITAS EVALUASI (4%)		
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilengkapi dengan surat tugas evaluator internal SAKIP di OPD tahun 2023 dan atau Sertifikat Diklat/ Bimtek SAKIP tahun 2023 yang di malang	Agar dilengkapi dengan surat tugas dan atau Sertifikat Diklat/ Bimtek SAKIP
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi	Laporan Hasil Evaluasi Mandiri/ Berita Acara/ dokumen lain yang relevan
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja.		
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Belum dilengkapi dengan screenshot E-SAKIP	Agar dilengkapi dengan screenshot E-Sakip
III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	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 dilengkapi dengan bukti dukung atindak lanjut dan rekomendasi
2.	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

5. **Hasil Evaluasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman**

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 78,92 dengan kategori BB (Sangat Baik). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman tahun sebelumnya yaitu sebesar 78,09 (Sangat Baik). Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Dokumen Perencanaan Kinerja belum diformalkan oleh kepala OPD	Agar Dokumen Perencanaan Kinerja diformalkan oleh kepala OPD
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum terdapat SOP Monev (bukti upload adalah SOP Evaluasi Kinerja)	Agar menyusun SOP Monitoring dan Evaluasi Kinerja
2.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja (SKP) digunakan sebagai dasar pemberian reward

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum dilengkapi dengan dokumen SKP tiap jabatan	Agar dilengkapi dokumen SKP tiap jabatan yang ada tanda tangan penilai dan dinilai
3.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum terdapat Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023	Agar dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilakukan monev internal SAKIP Perangkat Daerah	Agar tim SAKIP melakukan monev internal SAKIP Perangkat Daerah secara berkala
2.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala	Agar dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala
3.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Dokumen pengukuran kinerja terlampir namun monev internal terkait pengukuran kinerja belum dilakukan	Agar Tim SAKIP melakukan monev internal terkait pengukuran kinerja per triwulan
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Dokumen Laporan Kinerja belum diformalkan Pimpinan OPD	Agar Dokumen Laporan Kinerja diformalkan Pimpinan OPD
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	belum dilengkapi dengan monev/rapat internal secara berkala	Agar dilengkapi dengan monev/rapat internal terkait laporan kinerja dengan dokumentasi ada pimpinan (misal penilaian kinerja per triwulan)
2.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	target kinerja pada laporan tidak sesuai dengan PK	agar memperbaiki data target dan menyesuaikan dengan perijinan kinerja dan memperbaiki kualitas laporan kinerja
3.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	belum ada rencana kinerja yang akan dihadapi berikutnya	agar mencantumkan rencana kinerja yang akan dihadapi berikutnya dengan memperhatikan laporan kinerja
4.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	agar memperbaiki kualitas laporan kinerja sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap perubahan budaya kinerja organisasi yang lebih baik
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Telah disusun laporan kinerja eselon namun belum dilakukan evaluasi secara menyeluruh terkait pencapaian sasaran perangkat daerah	Agar Tim SAKIP melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala dengan melakukan pendalaman tidak hanya realisasi anggaran namun juga memuat kendala dan solusi pada seluruh bidang.
	KUALITAS EVALUASI (4%)		
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilampirkan sertifikat Bimbingan Teknis SAKIP	Agar melampirkan sertifikat Bimbingan Teknis SAKIP
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan Berita acara hasil evaluasi	Laporan Hasil Evaluasi Mandiri/ Berita Acara/ dokumen lain yang relevan
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Belum dilengkapi dengan screenshot E-SAKIP	Agar dilengkapi dengan screenshot E-Sakip
	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
1.	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 dilengkapi dengan bukti dukung atindak lanjut dan rekomendasi
2.	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

6. Hasil Evaluasi pada Satuan Polisi Pamong Praja

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo, tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 81,13 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi 0,25 dibandingkan nilai SAKIP Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo tahun sebelumnya yaitu 80,88 (Memuaskan). Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasiyang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo yaitu:

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	Renstra telah disusun	a. pada Tabel T-C 25 tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan Satpol PP sasaran "Meningkatnya pengawasan dan kepatuhan terhadap Perda dan Perkada ' tidak sesuai dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023 b. pada Tabel T-C 25 tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan Satpol PP sasaran 3 tidak tercantum sesuai dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023	a. Agar dilakukan Penyesuaian sasaran "Meningkatnya ketentraman dan ketertiban umum dengan penegakan Perda dan Perkada sesuai dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023 b. agar dilengkapi dengan sasaran 3 "meningkatkan manajemen perkantoran"sesuai dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	a. Renja Tahun 2023 bab 3 pada tabel 3.2 sasaran 1 "Meningkatnya pengawasan dan kepatuhan terhadap Perda dan Perkada ' dengan indikator " presentase peningkatan kepatuhan terhadap Perda dan Perkada tidak sesuai dengan Perwali IKU nomor 49 tahun 2023 b. tidak mencantumkan sasaran 3 "meningkatkan manajemen perkantoran" pada perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 belum tertuang pada Renstra c. tidak ada penyajian tabel 3.1 pada bab 3, tertulis langsung bab 3.2	a. Agar dilakukan Penyesuaian sasaran dan Indikator Tujuan 1 pada Renja Tahun 2023 (subbab 3.2 tabel 3.2) sesuai Perwali IKU nomor 49 tahun 2023 sasaran menjadi : "Meningkatnya ketentraman dan ketertiban umum dengan penegakan Perda dan Perkada" sedangkan indikator menjadi" Persentase Penurunan gangguan Ketentraman dan Ketertiban umum yang ditangani sesuai ketentuan b. agar dilakukan penyesuaian PK sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 c. Agar dilakukan penyesuaian penyajian tabel target kinerja tujuan dan sasaran pada Renja 2023 tabel 3.2 (sebelumnya tidak ada tabel 3.1 pada bab 3)
3.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	a. sasaran 3 "meningkatkan manajemen perkantoran" pada perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023 belum tertuang pada Renstra	a. agar dilakukan penyesuaian PK sesuai Perwali Indikator Kinerja Utama Nomor 49 Tahun 2023
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu	belum dipublikasikan di web satpol pp	agar di publikasikan pada web Satpol PP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	PK belum dipublikasikan	agar di publikasikan pada web Satpol PP
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja (SKP) digunakan sebagai dasar pemberian reward
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum dilengkapi dengan dokumen SKP tiap jabatan	Agar dilengkapi dokumen SKP tiap jabatan yang ada tanda tangan penilai dan dinilai
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	SOP pengumpulan data kinerja belum dilengkapi dengan Jenis dan Sumber data untuk pengukuran kinerja masing-masing IKU	Agar menambahkan jenis dan sumber data pengukuran kinerja masing-masing IKU pada SOP pengumpulan data kinerja
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
2.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Belum ada lampiran sumber data yang mendasari pengukuran kinerja masing-masing indikator pada LKJIP dan Pengukuran Kinerja Triwulanan	Agar Dokumen LKJIP dilengkapi dengan dokumentasi sumber data yang mendasari pengukuran kinerja masing-masing indikator
3.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Belum ada lampiran sumber data yang mendasari pengukuran kinerja masing-masing indikator pada LKJIP dan Pengukuran Kinerja Triwulanan	Agar Dokumen LKJIP dilengkapi dengan dokumentasi sumber data yang mendasari pengukuran kinerja masing-masing indikator
4.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum ada dokumen Monev atas Rencana Aksi	Agar dilakukan pelengkapan dokumen monev terhadap rencana aksi triwulanan
5.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Dokumen Pengukuran Kinerja Triwulanan menyajikan IKU, Target dan Capaian Kinerja yang tidak sesuai dengan Renstra, Renja dan PK Eselon II	Agar melakukan penyesuaian atas IKU, Target dan Capaian Kinerja pada Dokumen Pengukuran Kinerja Triwulanan sesuai dengan Renstra, Renja dan PK Eselon II
	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Belum ada dokumen Analisis Atas Refocusing anggaran Perangkat Daerah	Agar dilengkapi dengan dokumen Analisis Atas Refocusing anggaran Perangkat Daerah
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	yang diupload pada website satpol PP adalah LKjIP Tahun 2021	Agar diupload LKjIP Tahun 2022, 2023
	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
2.	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 Satpol PP belum menyajikan aspek strategis organisasi	1. Agar pada Bab I LKjIP ditambahkan deskripsi terkait aspek strategis organisasi
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	1. Penggunaan judul tabel agar disesuaikan. Misal pada Bab 3 terdapat 2 tabel berarti menggunakan judul Tabel 3.1 dan 3.2 2. Penjelasan atas Tabel 1 pada Bab III. yaitu "Kesimpulannya dari jumlah pelanggaran perda dan perkara untuk tahun 2022 sebesar 206 kasus, turun menjadi 203 tahun 2023, disebabkan meningkatnya jumlah pengawasan yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo serta sosialisasi yang diberikan kepada warga sehingga kesadaran warga juga meningkat. Dari jumlah pengawasan 1094 kali di tahun 2022, meningkat menjadi 1.369 kali di tahun 2023" menunjukkan kalimat positif dengan pencapaian optimal sedangkan sebenarnya target untuk indikator Persentase peningkatan Kepatuhan terhadap Perda dan Perkada tidak tercapai	1. Agar judul tabel diperbaiki 2. Agar deskripsi pada tabel diperbaiki, sehingga menggambarkan penyebab atas pencapaian target yang tidak optimal

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Tabel 2 Bab III belum sesuai dengan judul tabel yang menampilkan perbandingan target dan realisasi tahun 2022 dan 2023	1. Agar tabel diperbaiki menjadi ditambahkan kolom sehingga ada perbandingan target dan realisasi tahun 2022 serta target dan realisasi 2023. 2. Agar dibawah tabel ditambah deskripsi terkait adanya perbedaan formulasi pengukuran pencapaian target antara 2022 dan 2023
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	1. Kolom realisasi pada tabel 3 Bab III angka yang dicantumkan tidak tepat 2. tabel 5 pada Bab III tidak menunjukkan capaian atas kinerja hanya menunjukkan data penetapan target	1. Angka yang seharusnya dicantumkan pada realisasi adalah akumulasi realisasi dari awal tahun restra sampai dengan tahun 2022 2. Agar tabel 5 diperbaiki sehingga menunjukkan capaian per tahun
6.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	LKjIP Satpol PP belum menyajikan hambatan-hambatan yang dihadapi terhadap pencapaian target yang belum optimal	pada Bab III agar ditambahkan hambatan serta analisa penyebab kegagalan dan keberhasilan
7.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Pada upaya-upaya perbaikan kinerja belum sepenuhnya diarahkan untuk peningkatan kinerja	Pada Bab Kesimpulan agar rekomendasi perbaikan kinerja disempurnakan yang mengarah pada peningkatan kinerja
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
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
KUALITAS EVALUASI (4%)			
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Agar Perangkat Daerah melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala, setiap Triwulan
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Agar Perangkat Daerah melampirkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala, setiap Triwulan

7. **Hasil Evaluasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah**

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 85,55 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Badan Penanggulangan Bencana Daerah tahun sebelumnya yaitu sebesar 84,28. Kenaikan yang dialami Badan Penanggulangan Bencana Daerah ini **cukup drastis**, hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan kualitas AKIP sudah ada perbaikan dan menjadi kepedulian semua pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Target kinerja dapat dicapai namun belum menantang (100%)	Agar disesuaikan
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	1. Belum dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi renstra secara lengkap; 2. Belum menyusun SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra secara periodik	Agar melengkapi hasil monitoring dan evaluasi renstra (dalam hasil monev wajib mencantumkan tindak lanjut dan dokumentasi) dan menyusun SOP terkait mekanisme monitoring renstra secara periodik
2.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar untuk pemberian reward
3.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum melengkapi dokumen SKP tiap jabatan	Agar melengkapi dokumen SKP tiap jabatan
4.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	belum dilengkapi dengan BA Reviu Renstra perubahan tahun 2023	Agar dilengkapi dengan BA Reviu Renstra Perubahan tahun 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	1. Belum dilengkapi dengan dokumentasi dan tindak lanjut atas hasil pengukuran kinerja; 2. Pengukuran kinerja belum dilakukan secara triwulanan	1. Agar dilengkapi dengan dokumentasi dan tindak lanjut hasil pengukuran kinerja 2. Agar kedepannya pengukuran kinerja dibuat per triwulan
2.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Belum melampirkan sumber data yang mendukung hasil pengukuran kinerja	Pengukuran Kinerja dan LKJIP agar dilengkapi dengan sumber data pengukuran kinerja (untuk penetapan nilai IRB dan IKD)
3.	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Belum melampirkan sumber data yang mendukung hasil pengukuran kinerja	Pengukuran Kinerja dan LKJIP agar dilengkapi dengan sumber data pengukuran kinerja (untuk penetapan nilai IRB dan IKD)
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Belum dilampirkan bukti pendukung LKJiP yang menunjukkan bahwa pengumpulan LKJiP disampaikan tepat waktu	Agar dilampirkan surat pengantar penyampian LKJiP
	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Belum dilengkapi dengan penjelasan terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Agar dilengkapi
	D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		
	IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
1.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Agar informasi mengenai kinerja ditambahkan dengan bukti pendukung: 1. Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); 2. Dapat ditelusuri sumber datanya; 3. up to date	Agar dilengkapi

8. Hasil Evaluasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Hasil Evaluasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 72,97 dengan kategori BB (Sangat Baik). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Hasil Evaluasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tahun sebelumnya yaitu sebesar 72,43. Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh

komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Badan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Renstra telah direviu dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini	Agar kedepannya membuat inovasi
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	IKU pada Renstra belum memberikan definisi/penjelasan formulasi perhitungan sebagai acuan untuk mengukur indikator kinerja	Agar kedepannya, penyusunan renstra dilengkapi dengan definisi/ penjelasan formulasi perhitungan
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Pada kolom kelengkapan SOP Pengumpulan data mekanisme prosedur nomor 4 belum menjelaskan terkait dokumen apa saja yang dibutuhkan	Agar melengkapi dokumen SOP Pengumpulan data Kinerja pada kolom kelengkapan mekanisme prosedur nomor 4
II. KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
4	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Monev internal sudah dilakukan namun belum dilengkapi dengan dokumen tindak lanjut	Agar kedepannya monev internal dilengkapi dengan tindak lanjut
5	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Sumber data pengukuran kinerja pada indikator presentase orkemas yang aktif belum dijelaskan secara rinci	Agar kedepannya sumber data pengukuran kinerja dijelaskan secara rinci
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Masih terdapat kesalahan dalam pengukuran persentase orkemas yang aktif bahwa terdapat analisa yang kurang tepat sehingga capaian yang ditampilkan tidak sesuai formulais IKU	Agar memperbaiki lkjip dan menyesuaikan formulasi pada IKU
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja tidak mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Agar menambahkan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan, menjabarkan formulasi perhitungan iku beserta analisa penyebab keberhasilan dan kegagalan dengan lebih rinci

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Terdapat informasi capaian kinerja yang tidak membandingkan realisasi kinerja dengan target tahunan	Agar menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah namun tidak terdapat analisa penyebab keberhasilan/kegagalan	Agar menyampaikan penyebab keberhasilan /kegagalan dalam pencapaian kinerja dan perbandingan dengan target jangka menengah
5.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah namun tidak terdapat analisa penyebab keberhasilan/kegagalan	Agar menyampaikan penyebab keberhasilan /kegagalan dalam pencapaian kinerja dan perbandingan dengankinerja tahun sebelumnya
6.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah namun tidak memberikan sumber data realisasi kinerja di level nasional	Agar memberikan sumber data realisasi kinerja di level nasional
7.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Belum menginfokan upaya nyata dan hambatan-hambatan yang dihadapi	Agar menginfokan upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mencapaia keberhasilan kerja dan memberikan analisa terhadap kegagalan capaian kinerja
8.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja namun tidak dijelaskan prorgam/kegiatan apa saja yang mempengaruhi penggunaan sumber daya	Agar dijelaskan penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja beserta analisisnya
9.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Dokumen Laporan Kinerja hanya menginfokan langkah untuk meningkatkan kinerja dan belum upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). Namun	Agar menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Penilaian kinerja belum didukung dengan sumber data yang mendukung atas penilaian kinerja	Perlu melampirkan sumber data atas penilaian kinerja
2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Dalam proses pengumpulan data laporan masih tidak terorganisir dan tidal dilakukan reuiu oleh pejabat terkait	Agar dilakukan reuiu lkjip yang dihadiri oleh pejabat yang menangani

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
3.	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 sebab tidak ada bukti dukung	Agar menyampaikan bukti dukung leneyesuaian aktivitas dalam pencapaian kinerja yang disesuaikan dengan lkjip dengan LKJ Individu terkait
4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Penggunaan anggaran tidak memperhatikan informasi dalam laporan kinerja berkala	Lampirkan bukti dukung penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja
5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja harap digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja agar segera digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Informasi dalam laporan kinerja dapat diterapkan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

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

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo, memperoleh nilai sebesar 83,50 naik 0,31 poin dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2023 yaitu 83,19. Untuk kategori bertahan di kategori **A (Memuaskan)**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS RENSTRA (9%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading yang dibuat hanya menampilkan sampai dengan IKU saja, belum menampilkan sampai sub kegiatan yang ada di drive	Agar cascading diperbaiki sampai level sub kegiatan
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Mekanisme pengumpulan data kinerja belum didukung dengan SOP	Agar mekanisme pengumpulan data kinerja dilengkapi dengan SOP. SOP yang disertakan dalam google drive hanya terkait penyusunan LKJIP
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menggambarkan kepedulian seluruh pegawai.	agar melibatkan seluruh pegawai dan dibuktikan dengan berita acara/notulen, daftar hadir dan foto dokumentasi
2.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menggambarkan evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja beserta analisis penyebab keberhasilan / kegagalannya	agar menyajikan analisis yang lebih rinci mengenai penyebab keberhasilan / kegagalan pencapaian kinerja
3.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	belum sepenuhnya mengulas hambatan/ penyebab keberhasilan dan belum memuat rekomendasi untuk perbaikan selanjutnya	agar lebih mengulas mengenai hambatan/ penyebab keberhasilan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan selanjutnya
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
KUALITAS EVALUASI (4%)			
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Laporan Hasil Evaluasi Mandiri/ Berita Acara belum mencantumkan metode evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Agar dalam laporan hasil evaluasi mencantumkan metode evaluasi
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	belum sepenuhnya memuat rekomendasi untuk perbaikan selanjutnya sehingga tidak dapat menginformasikan tindaklanjut yang telah dilakukan	agar menyajikan rekomendasi untuk perbaikan selanjutnya sehingga dapat menginformasikan tindaklanjut yang telah dilakukan

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

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Hasil Evaluasi pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo tahun

2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 85,47 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Hasil Evaluasi pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan tahun sebelumnya yaitu sebesar 84,75. Kenaikan nilai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan ini cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan kualitas AKIP sudah ada perbaikan dan menjadi kepedulian semua pegawai di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan. Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Hasil Evaluasi pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasiyang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kota Probolinggo yaitu

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
1.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Dari empat realisasi sasaran strategis yang telah ditetapkan lima target indikator tahun 2023 yang dapat dicapai secara realistis, adapun terdapat satu realisasi target indikator 2023 yang masih dibawah target yang telah ditetapkan pada 2023 sedangkan empat target indikator lainnya menunjukkan persentase capaian melebihi target yang telah ditetapkan.	Agar dilakukan monev internal untuk perbaikan selanjutnya pada target indikator yang belum terpenuhi dan sebagai bahan evaluasi terkait upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja target indikator yang telah sesuai dengan yang ditetapkan
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Sudah dilakukan reviu atas dokumen renstra dan telah diagendakan secara berkala dalam rapat setiap triwulannya	Agar bukti monev internal secara berkala dilengkapi dengan notulen/berita acara, daftar hadir dan foto
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi e-paspro handal yang digunakan merupakan aplikasi pengumpul data kinerja namun belum mendukung proses pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar pihak pengembang aplikasi memberikan tambahan fitur agar aplikasi yang sudah ada dapat menunjukkan data kinerja secara periodik dan dapat diakses oleh pihak manapun sesuai kewenangannya
2.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi, pengukuran kinerja masih menggunakan teknik pengukuran secara manual dan dilaporkan periodik melalui rapat internal	agar dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pengukuran capaian kinerja
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Sudah dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja tetapi belum dilakukan secara berkala	Agar melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala dan dilengkapi dengan notulen/berita acara, daftar hadir dan foto
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
1.	Target dapat dicapai	Terdapat realisasi yang masih dibawah target (> 90% rata2 capaian kinerja< 110)	Agar diupayakan peningkatan capaian realisasi untuk tahun anggaran berikutnya
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Terdapat realisasi tahun 2023 yang masih dibawah tahun 2022	Agar diupayakan peningkatan capaian realisasi untuk tahun anggaran berikutnya

11. Hasil Evaluasi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 73,64 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut sedikit lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan tahun sebelumnya yaitu sebesar 73,41. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasiyang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	a. Renja Tahun 2023 dan 2024 Bab 3 belum menyajikan tujuan, sasaran, indikator kinerja tujuan dan sasaran serta target kinerja tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Renstra b. Pada Renja 2024 target kinerja Program tidak sesuai dengan target kinerja program di Renstra	a. Agar pada dokumen Renja Tahun 2023 dan 2024 Bab 3 ditambahkan tujuan, sasaran, indikator kinerja tujuan dan sasaran serta target kinerja tujuan dan sasaran sesuai dengan dokumen Renstra b. Agar target kinerja program di Renja 2024 disesuaikan dengan Renstra
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.	Dokumen Renstra belum menyajikan indikator dan target kinerja tujuan Perangkat Daerah	Agar pada dokumen Renstra Bab 4 ditambahkan indikator dan target kinerja Tujuan Perangkat Daerah sesuai Perwali IKU
2.	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Dokumen Renstra belum menyajikan indikator dan target kinerja tujuan Perangkat Daerah	Agar pada dokumen Renstra Bab 4 ditambahkan indikator dan target kinerja Tujuan Perangkat Daerah sesuai Perwali IKU
3.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Target yang ditetapkan kurang menantang dan tidak memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya	Agar dalam menetapkan target kinerja memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya
4.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Cascading kinerja yang dibuat ada yang kurang sesuai dengan RPJMD: a. DKUP mendukung Misi 1 RPJMD bukan Misi 4 b. Pencantuman Tujuan, indikator tujuan, sasaran RPJMD tidak sesuai c. Masih menyebutkan urusan perindustrian	Agar penyusunan cascading kinerja disesuaikan kembali dengan RPJMD, Renstra, Renja dan Perwali IKU serta sesuai dengan urusan yang diampu oleh DKUP
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a. Renja Tahun 2023 dan 2024 Bab 3 belum menyajikan tujuan, sasaran, indikator kinerja tujuan dan sasaran serta target kinerja tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Renstra b. Pada Renja 2024 target kinerja Program tidak sesuai dengan target kinerja program di Renstra	a. Agar pada dokumen Renja Tahun 2023 dan 2024 Bab 3 ditambahkan tujuan, sasaran, indikator kinerja tujuan dan sasaran serta target kinerja tujuan dan sasaran sesuai dengan dokumen Renstra b. Agar target kinerja program di Renja 2024

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
			disesuaikan dengan Renstra
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Dokumen Pengukuran Kinerja Tahun 2023 Triwulan 3 dan 4 belum dilengkapi dengan indikator, target dan realisasi kinerja untuk Sasaran PD dan IKU PD, serta belum dilengkapi target dan realisasi kinerja Program dan Kegiatan PD. Yang ditampilkan hanya target dan realisasi capaian kinerja Sub Kegiatan PD	Agar dokumen Pengukuran Kinerja Tahun 2023 Triwulan 3 dan 4 dilengkapi dengan target dan realisasi sasaran, IKU, Program dan Kegiatan PD
2.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Dokumen Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung	Agar melengkapi tanggapan atasan langsung pada dokumen Laporan Kinerja
IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
1.	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Dokumen Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung	Agar melengkapi tanggapan atasan langsung pada dokumen Laporan Kinerja
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Dokumen Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung	Agar melengkapi tanggapan atasan langsung pada dokumen Laporan Kinerja
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Dokumen Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung	Agar melengkapi tanggapan atasan langsung pada dokumen Laporan Kinerja
2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	a. Dokumen Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung b. Ada dokumen PK yang belum ditandatangani atasan langsung	Agar melengkapi tanggapan atasan langsung pada dokumen Laporan Kinerja dan melengkapi tanda tangan atasan pada dokumen PK
3.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Dokumen Laporan Kinerja belum dilengkapi dengan tanggapan atasan langsung	Agar melengkapi tanggapan atasan langsung pada dokumen Laporan Kinerja
4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		
5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Penentuan target belum memperhatikan realisasi kinerja tahun sebelumnya	Agar memperhatikan hasil realisasi kinerja tahun sebelumnya pada saat menetapkan target kinerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
6.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Penentuan target belum memperhatikan realisasi kinerja tahun sebelumnya	Agar memperhatikan hasil realisasi kinerja tahun sebelumnya pada saat menetapkan target kinerja
7.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Penentuan target belum memperhatikan realisasi kinerja tahun sebelumnya	Agar memperhatikan hasil realisasi kinerja tahun sebelumnya pada saat menetapkan target kinerja

12. Hasil Evaluasi pada Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kota Probolinggo, memperoleh nilai sebesar 80,25. Nilai tersebut sama dengan nilai SAKIP tahun 2023. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Renja telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen belum dipublikasikan	Agar segera mempublikasikan dokumen-dokumen SAKIP
2.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Target yang ditetapkan kurang menantang dan realistis. Tidak memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya	Agar dalam menetapkan target kinerja memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Pada dokumen Renja belum memuat indikator dan target kinerja Program dan Kegiatan Perangkat Daerah	Agar dokumen Renja Bab 3 dan 4 dilengkapi dengan indikator dan target kinerja Program dan Kegiatan Perangkat Daerah
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Dokumen belum dipublikasikan	Agar segera mempublikasikan dokumen-dokumen SAKIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
1.	Target dapat dicapai	Target yang ditetapkan kurang menantang dan realistis. Tidak memperhatikan realisasi	Agar dalam menetapkan target kinerja memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		capaian kinerja tahun sebelumnya	
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Target yang ditetapkan kurang menantang dan realistis. Tidak memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya	Agar dalam menetapkan target kinerja memperhatikan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya

13. Hasil Evaluasi pada Dinas Penanaman Modal, PTSP

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Penanaman Modal, PTSP Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 86,13 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Penanaman Modal, PTSP tahun sebelumnya yaitu sebesar 84,77. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Penanaman Modal, PTSP Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal, PTSP Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum dilengkapi dengan dokumentasi hasil monitoring serta tindak lanjutnya. dan belum dilengkapi dengan jadwal serta SOP monitoring Renstra secara periodik	Agar dilengkapi dengan dokumentasi hasil monitoring serta tindak lanjutnya dan jadwal serta SOP monitoring Renstra secara periodik
2.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian Kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar selanjutnya Perjanjian Kinerja (SKP) digunakan sebagai dasar pemberian reward
3.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum melengkapi dokumen SKP untuk tiap jabatan	Agar melengkapi dengan dokumen SKP untuk tiap jabatan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
4.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023	Agar dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Belum dilakukan pengukuran kinerja tahunan yang selanjutnya dapat dilakukan secara triwulan Belum terdapat dokumentasi dan tindaklanjut atas hasil kinerja	Agar selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja secara triwulan dan melengkapi dengan dokumentasi dan tindaklanjut atas hasil kinerja
2.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala	Agar dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala
3.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		
4.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
5.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Belum dilampirkan Bukti Pendukung LKJIP disampaikan tepat waktu	Agar ditambahkan bukti pendukung surat pengantar penyampaikan LKJIP
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Perangkat daerah belum menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala untuk penyesuaian anggaran	Agar menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala untuk melakukan penyesuaian anggaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	KUALITAS EVALUASI (4%)		
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum dilampirkan sertifikat Bimbingan Teknis SAKIP	Agar melampirkan sertifikat Bimbingan Teknis SAKIP
	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum ada bukti dukung atas tindak lanjut rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja	agar dilengkapi dengan bukti dukung atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tindak lanjut dan rekomendasi
2.	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum ada bukti dukung atas tindak lanjut evaluasi SAKIP	Agar dilengkapi dengan bukti dukung tindak lanjut evaluasi SAKIP

14. Hasil Evaluasi pada Dinas Lingkungan Hidup

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo, memperoleh nilai sebesar 82,45 turun 0,38 poin dibandingkan nilai SAKIP Tahun 2023 yaitu 82,83 Namun kategori masih bertahan dengan kategori **A (Memuaskan)**. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Target kinerja pada Renstra dan Renja 2024 tidak sama (pada indikator Indeks Kualitas Udara; Indeks Kualitas Air; Indeks Kualitas Lahan)	Agar melakukan evaluasi atas dokumen Renstra, RKPD dan PK Kepala DLH
2.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Target kinerja pada Renstra dan Renja 2024 tidak sama (pada indikator Indeks Kualitas Udara; Indeks Kualitas Air; Indeks Kualitas Lahan)	Agar melakukan evaluasi atas dokumen Renstra Perangkat Daerah

15. Hasil Evaluasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 83,82 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun sebelumnya yaitu sebesar 82,75. Kenaikan yang dialami Dinas Perpustakaan dan Kearsipan ini cukup drastis, hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan kualitas AKIP sudah ada perbaikan dan menjadi kepedulian semua pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Perangkat Daerah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Belum dilengkapi dengan bukti dukung PK Kepala Dinas Tahun 2023	Agar dilengkapi dengan PK Kepala Dinas Tahun 2023
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja (SKP) digunakan sebagai dasar pemberian reward
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum dilengkapi dengan dokumen SKP tiap jabatan	Agar dilengkapi dokumen SKP tiap jabatan yang ada tanda tangan penilai dan dinilai
3.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan BA reviu renstra perubahan	Agar dilengkapi dengan BA reviu renstra perubahan
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	- belum dilakukan pengukuran kinerja tahunan yang selanjutnya dapat dilakukan secara	Agar kedepannya pengukuran kinerja tahunan dilakukan secara triwulan dan disertai rapat atas PK dengan jadwal,

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		triwulan - belum terdapat dokumentasi dan tindak lanjut atas hasil kinerja	SOP mekanisme PK dokumentasi serta tindak lanjut
2.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala	Agar dilengkapi dengan rapat/monev terkait data kinerja atas rencana aksi secara periodik/berkala
3.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
10	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi E- Paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara periodik	Agar ada pengembangan terhadap aplikasi E- Paspro Handal sehingga mendukung pengumpulan data atas Rencana aksi
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Tanggal pengesahan Laporan Kinerja Tahun 2023 belum sesuai dengan ketentuan	Agar tanggal pengesahan laporan kinerja tahun 2023 disesuaikan dengan ketentuan yaitu Peraturan Wali Kota 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penerapan Sistem akuntabilitas Kinerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo pasal 7 ayat 4 Laporan Kinerja Tahunan Perangkat Daerah disampaikan paling lambat pada bulan Februari pada tahun yang berikutnya oleh Pimpinan Perangkat Daerah kepada Walikota Probolinggo
2.	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
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Belum dilengkapi dengan monev/rapat internal secara berkala .	Agar dilengkapi dengan monev/rapat internal terkait laporan kinerja dengan dokumentasi ada pimpinan (misal penilaian kinerja per triwulan)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	KUALITAS EVALUASI (4%)		
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum dilengkapi dengan hasil evaluasi internal SAKIP tahun 2023	Agar dilengkapi dengan hasil evaluasi SAKIP tahun 2023
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Belum dilengkapi dengan screenshot E-SAKIP	Agar dilengkapi dengan screenshot E- SAKIP
	PEMANFAATAN EVALUASI (5%)		
1.	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 dilengkapi dengan bukti dukung tindak lanjut dan rekomendasi
2.	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

16. Hasil Evaluasi pada Dinas Perhubungan

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 72,18 dengan kategori BB (Sangat Baik). Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai SAKIP Dinas Perhubungan tahun sebelumnya yaitu sebesar 72,19. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Yang diupload masih draft Renstra	Agar upload Renstra yang sudah fix

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Indikator sasaran "persentase sarana dan prasarana LLAJ yang tersedia di Kota Probolinggo" yang tercantum di Perjanjian Kinerja Kepala Dinas tidak sesuai dengan yg tercantum pada Perwali nomor 49 tahun 2023 "persentase sarana LLAJ yang tersedia di Kota Probolinggo"	
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum dilengkapi dengan mekanisme atau SOP monitoring Renstra secara periodik disertai dengan dokumentasi hasil monitoring dan tindak lanjut atas hasil monitoring	Agar dilengkapi dengan mekanisme atau SOP monitoring Renstra secara periodik disertai dengan dokumentasi hasil monitoring dan tindak lanjut atas hasil monitoring
	B. PENGUKURAN KINERJA (30%)		
	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	belum mencantumkan SOP pengumpulan data kinerja	Agar disusun SOP Pengumpulan Data Kinerja dan Penyusunan LKJIP
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Belum ada Kelengkapan Dokumen Administrasi atas Pelaksanaan Monev terhadap Rencana Aksi	Agar dilengkapi dengan dokumen Monev
2.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Kata Pengantar pada LKjIP eselon masih di ttd oleh Kadis, seharusnya pejabat eselon yang terkait Kepala Dinas belum memberikan respon/tanggapan pada LKjIP bawahannya	Agar dilakukan perbaikan pada LKjIP eselon
3.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi yang sudah ada yaitu e paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara berkala	Agar pada saat Rapat Kinerja tingkat Kota, diusulkan untuk penyempurnaan aplikaso e paspro handal
4.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi yang sudah ada yaitu e paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan	Agar pada saat Rapat Kinerja tingkat Kota, diusulkan untuk penyempurnaan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		data kinerja secara berkala	aplikasi e paspro handal
	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	pengukuran kinerja dimana realisasi atas target kinerja tidak optimal. Seharusnya hal tersebut menjadi dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja	untuk pengukuran kinerja pada tahun-tahun selanjutnya, hasil atas pengukuran kinerja dijadikan salah satu dasar untuk penyesuaian strategi bila memang capaian atas target belum tercapai
2.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Berdasarkan LKjIP, realisasi anggaran optimal namun realisasi kinerja tidak tercapai	Agar untuk tahun 2024, realisasi kinerja atas program dan kegiatan dioptimalkan dengan menggunakan anggaran yang lebih efisien
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	LKjIP yang dipublikasikan di website adalah LKjIP 2022 bukan tahun 2023	Agar diganti dan diupload LKjIP atas 2023
	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		
1.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	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 Diskominfo belum menyajikan aspek strategis organisasi	Agar disesuaikan
	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Laporan kinerja eselon triwulan belum menjadi perhatian oleh pimpinan	Agar pimpinan memperhatikan kualitas dan kuantitas

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		dalam mengubah strategi cara mencapai target. Sebagai contoh capaian target untuk IKU Persentase Sarana LLAJ yang tersedia di Kota Probolinggo 69% hanya tercapai 60.93%. Seharusnya hal ini menjadi perhatian pimpinan sebelum terjadi	capaian pelaksanaan kegiatan dan realisasi anggaran
2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Pada laporan kinerja triwulan, tidak disampaikan alasan atas setiap kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dan alasan atas tidak tercapainya target yang telah ditetapkan	Agar laporan kinerja triwulanan tahun 2023, memperhatikan capaian atas target dan benar benar dilakukan verifikasi dan monev aoleh atasan langsung
3.	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 dilakukan monev terhadap rencana aksi serta TL atas hasil monev rencana aksi untuk tahun 2023
4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Laporan Realisasi Anggaran Triwulan belum dijadikan dasar untuk penyesuaian penggunaan anggaran	Agar dilakukan monev terhadap capaian realisasi anggaran serta TL hasil monev
5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Belum digunakan karena tidak ada proses monev rencana aksi dan realisasi anggaran	Agar dilakukan monev terhadap rencana aksi serta TL atas hasil monev rencana aksi untuk tahun 2023 berikut monev terhadap realisasi anggaran
6.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Belum digunakan karena tidak ada proses monev rencana aksi dan realisasi anggaran	Agar dilakukan monev terhadap rencana aksi serta TL atas hasil monev rencana aksi untuk tahun 2023 berikut monev terhadap realisasi anggaran
7.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum mempengaruhi perubahan kinerja organisasi karena selama tahun 2023, laporan kinerja belum dijadikan	Agar dilakukan monev terhadap rencana aksi serta TL atas hasil monev rencana aksi untuk

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		acuan untuk perbaikan dalam rangka pencapaian target	tahun 2023 berikut monev terhadap realisasi anggaran
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum melampirkan dokumen evaluasi internal AKIP tahun 2022	Agar melampirkan dokumen evaluasi internal AKIP secara berkala
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Dari 15 rekomendasi hanya 4 yang ditindaklanjuti	Agar diperhatikan dan ditindaklanjuti setiap rekomendasi dari AKIP dan siapkan bukti dukungannya

17. Hasil Evaluasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 85,16 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan tahun sebelumnya yaitu sebesar 82,12. Kenaikan yang dialami Dinas Perpustakaan dan Kearsipan ini cukup drastis, hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan kualitas AKIP sudah ada perbaikan dan menjadi kepedulian semua pegawai di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya	1. Belum dilengkapi dengan hasil monitoring dan evaluasi renstra	Agar melengkapi hasil monitoring dan evaluasi renstra (dalam hasil monev wajib mencantumkan tindak

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	sampai dengan tahun berjalan	secara lengkap; 2. Belum menyusun SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra secara periodik	lanjut dan dokumentasi) dan menyusun SOP terkait mekanisme monitoring renstra secara periodik
2.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan BA Reviu Renstra perubahan tahun 2023	Agar dilengkapi dengan BA Reviu Renstra Perubahan tahun 2023
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
KUALITAS EVALUASI (4%)			
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Belum melampirkan Sertifikat Bimtek SAKIP	Agar melampirkan Sertifikat Bimtek SAKIP
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Belum melampirkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara internal	Agar melampirkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara internal
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	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 dilengkapi dengan bukti dukung tindak lanjut dan rekomendasi

18. Hasil Evaluasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 87.53 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut **naik** bila dibandingkan nilai SAKIP Dinas Komunikasi dan Informatika tahun sebelumnya yaitu sebesar 87,16. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari level pimpinan sampai dengan pegawai sudah cukup baik sehingga proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan kualitas AKIP di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika dapat dijaga stabilitas dan kualitasnya. Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	1. Target Indikator Tujuan (SPBE) dan Sasaran (KIP) pada Renja 2023 (sub bab 3.2) tidak selaras dengan Renstra 2. Target 2 Indikator Sasaran pada Renja 2024 (sub bab 3.2) tidak selaras dengan Renstra	1. Perlu penyelarasan Target Indikator Tujuan (SPBE) dan Indikator Sasaran (KIP) pada Renja 2023 (sub bab 3.2) dengan Perubahan Renstra 2. Perlu penyelarasan Target 2 Indikator Sasaran pada Renja 2024 (sub bab 3.2) dengan Perubahan Renstra
2.	PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran	Target PK Eselon 2 Tahun 2023 dan 2024 belum selaras dengan Target pada Perubahan Renstra 2019-2024 serta Renja 2023 dan 2024	Perlu penyelarasan Target PK Eselon 2 Tahun 2023 dan 2024 dengan Target pada Perubahan Renstra 2019-2024 serta Renja 2023 dan 2024
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Dokumen Renja Tahun 2024 belum dilengkapi tanda tangan Kepala PD dan stempel PD	Perlu melengkapi Dokumen Renja Tahun 2024 dengan tanda tangan Kepala PD dan stempel PD
2.	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).	Terdapat ketidakselarasan target sasaran Renja 2023 dan PK Eselon II Tahun 2023	Perlu penyelarasan target sasaran Renja dan PK Eselon II
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Belum semua Laporan Kinerja Jabatan mendapat tanggapan langsung atasan	Perlu melengkapi tanggapan atasan pada Dokumen Laporan Kinerja
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	I. PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
1.	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	1. Dokumen Rencana Aksi Tahun 2023 dan 2024 belum memuat turunan target sasaran dan cara pengukuran indikator, khususnya untuk capaian target indikator yang dapat dihitung tiap Triwulan 2. Target Indikator Sasaran pada Rencana Aksi Tahun 2024 tidak selaras dengan Renja Tahun 2024	1. Perlu memuat turunan target sasaran dan cara pengukuran indikator, khususnya untuk indikator yang dapat dihitung tiap Triwulan pada Dokumen Rencana Aksi 2. Perlu penyesuaian Target Indikator Sasaran pada Rencana Aksi Tahun 2024 mengacu pada Renja Tahun 2024
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur	Belum tersedia lampiran data pendukung	Perlu dilengkapi lampiran data pendukung pengukuran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	capaian kinerja yang diharapkan.	pengukuran kinerja sebagai dasar penetapan atau penyesuaian kinerja pada dokumen evaluasi Triwulan Tahun 2023 dan 2024	kinerja sebagai dasar penetapan atau penyesuaian kinerja ada dokumen evaluasi Triwulan Tahun 2023 dan 2024
2.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum semua Laporan Kinerja Jabatan mendapat tanggapan langsung atasan	Perlu melengkapi tanggapan atasan pada Dokumen Laporan Kinerja
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	Target Kinerja 2 Indikator Sasaran pada LKJIP 2023 tidak selaras dengan Perubahan Renstra 2019-2024	Perlu dilakukan penyesuaian Target Kinerja 2 Sasaran pada LKJIP 2023 dengan Perubahan Renstra 2019-2024
2.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Perlu memuat taget Nasional di LKJIP (jika ada)	Perlu memuat taget Nasional di LKJIP (jika ada)
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Belum semua hasil LHE SAKIP 2023 telah ditindaklanjuti (termasuk penyesuaian target)	Perlu menindaklanjuti hasil evaluasi sebagai dasar perencanaan tahun berikutnya guna menjamin keselarasan dan meningkatkan kualitas perencanaan

19. Hasil Evaluasi pada Sekretariat Daerah

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 82,75 dengan kategori A (Memuaskan). Kenaikan nilai tersebut cukup tinggi bila dibandingkan nilai SAKIP Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo tahun sebelumnya yaitu sebesar 81,62. Hal ini menunjukkan terdapat komitmen yang tinggi dari level pimpinan sampai dengan staf terhadap proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja bahkan sampai dengan proses evaluasi AKIP. Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Sekretaris Daerah Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Tidak ada SOP terkait pengumpulan data kinerja	Agar kedepannya Tim SAKIP menyusun SOP terkait pengumpulan data kinerja
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Monev internal SAKIP tidak dilakukan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev internal

20. Hasil Evaluasi pada Sekretariat DPRD

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Sekretariat DPRD Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 72,62 dengan kategori BB (Sangat Baik). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Sekretariat DPRD tahun sebelumnya yaitu sebesar 72,36. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Sekretaris DPRD Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Belum melampirkan dokumen pengukuran kinerja per triwulanan	Melampirkan dokumen pengukuran kinerja per triwulanan
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum terdapat data terkait budaya kerja	Menampilkan data terkait budaya kerja
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum sepenuhnya menampilkan data Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Menampilkan data Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala per Triwulan

21. Hasil Evaluasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 82.99 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tahun sebelumnya yaitu sebesar 80,22. Hal ini menunjukkan terdapat komitmen yang tinggi dari level pimpinan sampai dengan staf terhadap proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja bahkan sampai dengan proses evaluasi AKIP. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
a. PEMENUHAN (6%)			
1.	Renstra telah disusun		
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Dokumen rencana kinerja telah disusun namun belum didapatkan tanggal penetapan	Agar dalam penyusunan dokumen perencanaan memperhatikan tanggal penetapan dan pengesahan
3.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Konsideran di rencana kerja tahun 2023 masih belum dilakukan pemutakhiran dasar hukum contoh masih menggunakan Permendagri tentang pedoman penyusunan RKPD 2022 dan perwali penetapan RKPD tahun 2022	Agar melakukan penyesuaian dokumen terkait dengan dasar hukum RKPD
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Pada SOP Pengumpulan Data Kinerja belum mengintegrasikan informasi dokumen	Agar SOP Pengumpulan Data Kinerja dilengkapi dengan rincian dokumen pada kolom mutu bahan baku kelengkapan dokumen
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil	Monev internal pengukuran kinerja belum dilakukan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		internal secara berkala per triwulan
	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
1.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Agar PD mempertimbangkan dan memanfaatkan LKjIP dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk pencapaian anggaran
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	II. KUALITAS EVALUASI (4%)		
3.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Evaluasi telah dilaksanakan terkait dengan capaian kinerja dan penganggaran namun belum dilakukan evaluasi atas rencana aksi sebagai rencana perbaikan setiap periode	Agar evaluasi akuntabilitas tidak hanya terkait dengan capaian kinerja namun juga terhadap rencana aksi kinerja
	CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)		
1.	Target dapat dicapai	Capaian kinerja tidak dicapai	Agar ke depan pimpinan memperhatikan laporan hasil kinerja pegawai sehingga kegagalan mencapai target kinerja dapat dimitigasi lebih awal

22. Hasil Evaluasi pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 88,13 dengan kategori A (Memuaskan). Kenaikan nilai tersebut **cukup drastis** bila dibandingkan nilai SAKIP Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah tahun sebelumnya yaitu sebesar 86,10. Hal ini menunjukkan terdapat komitmen yang tinggi dari level pimpinan sampai dengan staf terhadap proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja bahkan sampai dengan proses evaluasi AKIP.
Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023	Agar dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Monev internal SAKIP tidak dilakukan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev internal
	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		
1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Tidak dilakukan monev internal pengukuran kinerja per triwulan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev internal terkait pengukuran kinerja
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
	I. PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)		
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Telah dilakukan evaluasi atas capaian SKM dan capaian pelaksanaan anggaran namun tidak terdokumentasikan	agar evaluasi akuntabilitas baik kinerja maupun anggaran di dokumentasikan

23. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Kademangan

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo, memperoleh nilai sebesar **84,82** dengan kategori **A (Memuaskan)**. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 84.69. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Kademangan Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Renstra telah disusun	Pendahuluan dan Landasan Hukum Renstra belum memuat Perubahan RPJMD	Agar tim SAKIP perangkat daerah melakukan reviu dokumen renstra

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Capaian IKM 2021 dan 2022 sudah melampaui target RPJMD, apakah sudah dilakukan penyesuaian target pada renja	Agar tim SAKIP perangkat daerah melakukan reviu atas target dokumen renja tahun 2024
3.	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Dokumen PK perlu dilengkapi dengan tanggal penyusunan Target IKU dan anggaran pada PK sudah sesuai dengan Renja	Agar tim SAKIP perangkat Daerah melakukan reviu terhadap pemenuhan kelengkapan format dan substansi dokumen perjanjian kinerja
. KUALITAS RENSTRA (9%)			
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Dokumen Renja belum dilengkapi dengan tanggal	Agar tim SAKIP perangkat melengkapi dengan tanggal penetapan
2.	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Terdapat perubahan IKU mengacu pada Perwali Nomor 219 Tahun 2019 menjadi Perwali Nomor 22 Tahun 2022 (menghilangkan Indikator Nilai Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan)	Agar TIM SAKIP melakukan reviu kembali ke dokumen perencanaan mengacu pada IKU sesuai dengan Perwali nomor 22 tahun 2022
3.	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Realisasi tahun 2021 dan 2022 telah jauh melampaui target renstra dan belum ada penyesuaian target pda dokumen tahun berjalan	Agar TIM SAKIP melakukan reviu kembali ke dokumen perencanaan mengacu pada IKU sesuai dengan Perwali nomor 22 tahun 2022
IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Terdapat PK yang belum selaras dengan Laporan Kinerja (sampel Kasubag TU)	Agar tim SAKIP perangkat Daerah melakukan reviu kembali antara keselarasan Laporan kinerja dengan perjanjian kinerja
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Pada SOP Penyusunan LKJiP Organisasi Perangkat Daerah, belum memuat data informasi kinerja	Agar Tim SAKIP Perangkat Daerah melakukan reviu terkait kelengkapan sumber data pada langkah menghimpun data dan informasi kinerja.
PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Sumber data masih diragukan kevalidannya informasi laporan kinerja	Agar pd memberikan sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
		belum memuat analisis capaian kinerja dan solusi yang menjelaskan detail terkait penyebab keberhasilan/kegagalan dalam capaian kinerja	agar pd memberikan gambaran detail terkait analisis capaian kinerja berdasarkan bukti dukung data yang dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan solusi dari setiap penyebab kegagalan capaian kinerja
2.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	PD belum melakukan penyesuaian capaian kinerja berdasarkan LKjIP 2022	Agar PD melakukan reviu atas target kinerja dan mempertimbangkan perubahan target capaian kinerja serta kegiatan pendukung capaian kinerja
3.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Tidak ada data terkait budaya kerja dan keterkaitannya dengan laporan kinerja	Agar pd menjadikan lkjip sebagai salah satu instrumen perubahan budaya kinerja organisasi
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Telah terdapat mekanisme evaluasi akuntabilitas kinerja dengan penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja mulai dari eselon III dan eselon IV pelaporan per triwulan.namun belum didapatkan feedback dan analisa memadai tentang hambatan pencapaian kinerja	Agar TIM SAKIP kecamatan melakukan evaluasi internal hinga satuan unit terkait laporan kinerja triwulan sebagai feedback perbaikan kinerja
KUALITAS EVALUASI (4%)			
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Pendalaman Evaluasi akuntabilitas kinerja masih terbatas pada komponen pelaporan kinerja, belum menyentuh pada komponen lainnya komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, mempedomani Permenpan RB no 88 tahun 2021	Agar tim SAKIP Prangkat daerah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara periodik dengan pendalaman pada komponen sesuai dengan permenpan RB nomor 88 Tahun 2021

24. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Kedopok

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 77,14 dengan kategori B (Sangat Baik). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Kecamatan Kedopok tahun sebelumnya yaitu

sebesar 70,95. Kenaikan yang dialami Kecamatan Kedopok ini cukup drastis, hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan kualitas AKIP sudah ada perbaikan dan menjadi kepedulian semua pegawai di lingkungan Kecamatan Kedopok. Nilai ini merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Kedopok Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Belum dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023	Agar dilengkapi dengan Berita Acara Reviu Renstra Perubahan 2023
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Monev internal SAKIP tidak dilakukan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev internal
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
1.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai	Agar pegawai lebih peduli terhadap Penyajian informasi dalam laporan kinerja
2.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala harap digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
3.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Informasi dalam laporan kinerja berkala harap segera digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
4.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja harap digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja agar segera digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
6.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Informasi dalam laporan kinerja dapat diterapkan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Telah dilakukan evaluasi atas capaian SKM dan capaian pelaksanaan anggaran namun tidak terdokumentasikan	Agar evaluasi akuntabilitas baik kinerja maupun anggaran di dokumentasikan
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja agar dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja

25. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Wonoasih

- 1) Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 85,45 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai SAKIP Kecamatan Wonoasih Tahun sebelumnya yaitu sebesar 85,79. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Wonoasih Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Perjanjian kinerja (SKP) belum digunakan sebagai dasar pemberian reward	Agar kedepannya perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar untuk pemberian reward
2.	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Belum terdapat dokumen SKP	Agar dilengkapi dengan dokumen SKP untuk setiap jabatan
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Tidak ada SOP terkait pengumpulan data kinerja	Agar kedepannya Tim SAKIP menyusun SOP terkait pengumpulan data kinerja
KUALITAS PENGUKURAN (9%)			
1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Monev internal SAKIP tidak dilakukan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev internal
2.	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	Tidak dilampirkan dokumen pengukuran kinerja per triwulan	Agar melampirkan dokumen pengukuran kinerja per triwulan
IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)			
1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Tidak dilakukan monev internal pengukuran kinerja per triwulan	Agar kedepannya Tim SAKIP melakukan monev internal terkait pengukuran kinerja
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Pada Bab I sesuai dengan Permenpan 53 Tahun 2014 substansi minimal yang ada adalah penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi. Sedangkan pada LKjIP Kec. Wonoasih, pada Bab I belum memuat aspek strategis organisasi	Agar aspek strategis pada Renstra Perubahan dimuat pada Bab I LKjIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (1%)			
1.	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Belum melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala	Agar Perangkat Daerah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja secara berkala, minimal ssetiap Triwulan

26. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Kanigaran

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 82,57 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih rendah dibandingkan nilai SAKIP Kecamatan Kanigaran tahun sebelumnya yaitu sebesar 82,69. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap

seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Kanigaran Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
	PEMENUHAN (6%)		
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun	Sudah disusun tapi belum diotorisasi oleh Camat	Agar Renja diotorisasi oleh Camat
	KUALITAS RENSTRA (9%)		
1.	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen PK tahun 2023 belum dipublikasikan di website	Agar dipublikasikan
	IMPLEMENTASI (15%)		
1.	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	Belum Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring	Agar dilengkapi dengan okumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja dan Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
2.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai	Pada dokumen PK, anggaran yang ditetapkan Rp18.162.520.620 sedangkan di LKjIP anggaran total Rp.18.178.234.959.	Perlu ditambahkan penjelasan pada LKjIP kenapa pagu anggaran berbeda
3.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Dokumen pendukung belum menunjukkan bahwa telah dilaksanakan reviu berkala renstra. Yg ada adalah dokumen tahun 2022	Agar ditambahkan dokumen pendukung
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)			
	PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)		
1.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Belum mencantumkan SOP pengumpulan data kinerja	Agar disusun SOP Pengumpulan Data Kinerja
	KUALITAS PENGUKURAN (9%)		
1.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi yang sudah ada yaitu e paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara berkala	Agar pada saat Rapat Kinerja tingkat Kota, diusulkan untuk penyempurnaan aplikasi e paspro handal
2.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Aplikasi yang sudah ada yaitu e paspro handal belum sepenuhnya mendukung pengumpulan data kinerja secara berkala	Agar pada saat Rapat Kinerja tingkat Kota, diusulkan untuk penyempurnaan aplikasi e paspro handal
	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (15%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
1.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Pengukuran kinerja dimana realisasi atas target kinerja tidak optimal (khususnya pada IKU Indeks Kepuasan Masyarakat - satu dari 3 IKU) . Seharusnya hal tersebut menjadi dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja karean pada laporan kinerja pegawai sudah menginformasikan ketidak tercapaiannya target pada IKM	Untuk pengukuran kinerja pada tahun-tahun selanjutnya, hasil atas pengukuran kinerja dijadikan salah satu dasar untuk penyesuaian strategi bila memang capaian atas target belum tercapai
2.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Pengukuran kinerja dimana realisasi atas target kinerja tidak optimal (khususnya pada IKU Indeks Kepuasan Masyarakat – satu dari 3 IKU) . Seharusnya hal tersebut menjadi dasar dalam penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja karean pada laporan kinerja pegawai sudah menginformasikan ketidak tercapaiannya target pada IKM	Untuk pengukuran kinerja pada tahun-tahun selanjutnya, hasil atas pengukuran kinerja dijadikan salah satu dasar untuk penyesuaian kebijakan bila memang capaian atas target belum tercapai
3.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Dari 3 IKU, efisiensi terjadi pada 2 IKU saja yaitu Persentase Capaian Pengelolaan Administrasi Perkantoran yang ditangani sesuai ketentuan dan kelompok lembaga kemasyarakatan yang difasilitasi	Agar untuk tahun 2024, realisasi kinerja atas program dan kegiatan dioptimalkan dengan menggunakan anggaran yang lebih efisien pada semua IKU
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
1.	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Rencana tindak lanjut /upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan yang disajikan hanya untuk IKU kinerja Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan, sedangkan untuk IKU IKM tidak disajikan	Perlu disempurnakan Rencana tindak lanjut /upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan yang disajikan hanya untuk IKU kinerja Persentase Kelompok dan Lembaga Kemasyarakatan, sedangkan untuk IKU IKM tidak disajikan
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Laporan kinerja eselon triwulan seharusnya menjadi perhatian oleh pimpinan dalam mengubah strategi cara mencapai target. Namun ternyata target untuk iku ikm ternyata tidak tercapai. Dan pada laporan kinerja eselon dan pegawai tidak diberikan umpan balik sehingga dapat memperbaiki capaian yang rendah	Perlu disempurnakan dikarenakan pada laporan kinerja eselon triwulan seharusnya menjadi perhatian oleh pimpinan dalam mengubah strategi cara mencapai target. Namun ternyata target untuk iku ikm ternyata tidak tercapai. Dan pada laporan kinerja eselon dan pegawai tidak diberikan umpan balik sehingga dapat memperbaiki capaian yang rendah

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Pada laporan kinerja triwulan, tidak disampaikan alasan atas setiap kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dan alasan atas tidak tercapainya target yang telah ditetapkan	Agar laporan kinerja triwulanan tahun 2023, memperhatikan capaian atas target dan benar benar dilakukan verifikasi dan monev aoleh atasan langsung
3.	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 dilakukan monev terhadap rencana aksi serta TL atas hasil monev rencana aksi untuk tahun 2023
4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Laporan Realisasi Anggaran Triwulan belum dijadikan dasar untuk penyesuaian penggunaan anggaran	Agar dilakukan monev terhadap capaian realisasi anggaran serta TL hasil monev
5.	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Belum mempengaruhi perubahan kinerja organisasi karena selama tahun 2022 dan semester I tahun 2023, laporan kinerja belum dijadikan acuan untuk perbaikan dalam rangka pencapaian target	Agar dilakukan monev terhadap rencana aksi serta TL atas hasil monev rencana aksi untuk tahun 2023 berikut monev terhadap realisasi anggaran
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.	Dari 10 rekomendasi hanya 6 yang ditindaklanjuti	Agar diperhatikan dan ditindaklanjuti setiap rekomendasi dari AKIP dan siapkan bukti dukungunya
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
1.	Target dapat dicapai	Masih terdapat 1 target IKU yang belum tercapai	Agar pimpinan memperhatikan capaian kinerja dengan cara monev triwulan dan benar-benar hasil monev dijadikan acuan untuk memperbaiki strategi dan kebijakan sehingga terget dapat tercapai
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Masih terdapat 1 target IKU yang belum tercapai dan tidak ada kenaikan bila dibandingkan tahun sebelumnya	Agar pimpinan memperhatikan capaian kinerja dengan cara monev triwulan dan benar-benar hasil monev dijadikan acuan untuk memperbaiki strategi dan kebijakan sehingga terget dapat tercapai

27. Hasil Evaluasi pada Kecamatan Mayangan

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 85.06 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Kecamatan Mayanga tahun sebelumnya yaitu

sebesar 84,88. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.

- 2) Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Camat Mayangan Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
PENGUKURAN KINERJA (30%)			
PELAKSANAAN PENGUKURAN KINERJA (6%)			
1	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
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		
2.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai	Agar pegawai lebih peduli terhadap Penyajian informasi dalam laporan kinerja
3.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan sepenuhnya dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala harap digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
4.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan sepenuhnya dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Informasi dalam laporan kinerja berkala harap segera digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
5.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan sepenuhnya dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja harap digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan sepenuhnya dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja agar segera digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
7.	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.
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
1.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Data mengenai kinerja belum di up date	Data mengenai kinerja perlu di up date

28. Hasil Evaluasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

- Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo tahun 2023 yang dilaksanakan tahun 2024, memperoleh nilai sebesar 76.69 dengan kategori BB (Sangat Baik). Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai SAKIP Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tahun sebelumnya yaitu sebesar 76.06. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo sebagaimana Kertas Kerja Evaluasi terlampir.
- Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/rekomendasikan kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo yaitu:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
. KUALITAS RENSTRA (9%)			
1.	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen perjanjian kinerja telah dipublikasikan namun tidak tepat waktu	Agar selanjutnya dokumen diupload tepat waktu
IMPLEMENTASI (15%)			
1.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	Dokumen Renstra belum direviu secara berkala	Agar dilakukan reviu secara berkala pada dokumen renstra dan didokumentasikan
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
1.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Dalam menyusun laporan kinerja belum melibatkan partisipasi dari seluruh pegawai sesuai dengan tanggungjawab dan tusi dari masing-masing pegawai.	Agar kedepannya dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP
2.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam	Agar kedepannya dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI
	penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	
3.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Agar kedepannya informasi dalam laporan kinerja digunakan secara optimal dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
4.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Agar kedepannya dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKJIP
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)			
III. PEMANFAATAN EVALUASI (5%)			
1.	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum optimalnya peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Agar kedepannya dilengkapi dengan Dokumen tindak lanjut rekomendasi AKIP dan analisis penyebab keberhasilan / kegagalan capaian kinerja
2.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Agar kedepannya dilengkapi dengan Dokumen tindak lanjut rekomendasi AKIP dan analisis penyebab keberhasilan / kegagalan capaian kinerja
3.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Agar kedepannya dilengkapi dengan Dokumen tindak lanjut rekomendasi AKIP dan analisis penyebab keberhasilan / kegagalan capaian kinerja
4.	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Belum optimalnya perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.	Agar kedepannya dilengkapi dengan Dokumen tindak lanjut rekomendasi AKIP dan analisis penyebab keberhasilan / kegagalan capaian kinerja
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)			
1..	Target dapat dicapai	Secara umum sudah berkinerja baik namun masih Terdapat target yang tidak tercapai	Agar melakukan monev internal dalam upaya meningkatkan pencapaian realisasi target
2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	Secara umum sudah berkinerja baik namun masih Terdapat target yang tidak tercapai	Agar target dalam perencanaan selanjutnya disesuaikan/ ditingkatkan dari target tahun kemarin karena target tahun kemarin sudah terlampaui
3.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan	Agar melakukan perbaikan dalam penyusunan laporan capaian kinerja selanjutnya

Demikian laporan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kota Probolinggo Tahun 2023 kami sampaikan. Atas perkenan Bapak Pj. Wali Kota, kami mengucapkan terima kasih.

 **INSPEKTUR**
PUJI PRASTOWO, S.E.
Pembina Tingkat I
NIP 197012291991031001