

BERITA ACARA EVALUASI
SAKIP-Perangkat Daerah TAHUN 2024
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KOTA PROBOLINGGO
Nomor : 700/ 28 –TIM IV/427.302/2024

Pada hari ini Jumat tanggal 12 Juli 2024 Tim Evaluasi SAKIP Kota Probolinggo berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Probolinggo Nomor 700/504/425.302/2024 tanggal 12 Juli 2024 telah melakukan Evaluasi SAKIP dengan Tim pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. Bahwa yang bersangkutan menyatakan kesanggupan untuk menindaklanjuti hasil evaluasi sesuai ketentuan setelah ditanda tanganiya Berita Acara Evaluasi ini.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	CATATAN	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)				
a. 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			
b. 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	Dokumen perjanjian kinerja telah dipublikasikan namun tidak tepat waktu	Agar selanjutnya dokumen diupload tepat waktu	Sudah ditindaklanjuti
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 (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
16	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode <i>Perencanaan Strategis</i>).			
17	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
18	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).			
C. IMPLEMENTASI (15%)				
19	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran			
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	Dokumen Renstra belum direviu secara berkala	Agar dilakukan reviu secara berkala pada dokumen renstra dan didokumentasikan	Sudah ditindaklanjuti
B. PENGUKURAN KINERJA (30%)				
1. 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/penhasilan.						
12	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.						
13	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.						
14	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.						
15	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.						
16	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.						
17	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.						
18	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.						
19	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.						

C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (4,5%)			
7	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		
8	Dokumen Laporan Kinerja telah 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		
12	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		
13	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatananya.		
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.	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	Sudah ditindaklanjuti
18	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	Agar kedepannya dilengkapi dengan Laporan/Notula, daftar hadir rapat dalam rangka penyusunan LKjIP	Sudah ditindaklanjuti
19	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.	Sudah ditindaklanjuti
20	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	Sudah ditindaklanjuti
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			
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.	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	Sudah ditindaklanjuti
8	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	Sudah ditindaklanjuti
9	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	Sudah ditindaklanjuti
10	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	Sudah ditindaklanjuti
IV. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI (15%)				
11	Target dapat dicapai	Secara umum sudah berkinerja baik namun masih Terdapat target yang tidak tercapai	agar melakukan money internal dalam upaya meningkatkan pencapaian realisasi target	Sudah ditindak lanjuti

12	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	Sudah ditindak lanjuti
13	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan	Agar melakukan perbaikan dalam penyusunan laporan capaian kinerja selanjutnya	Sudah ditindak lanjuti

Pejabat yang dievaluasi,

1. Komariyah
- 
2.
-

Tim Evaluasi,

1. Nadia Rosyidah, S.E.
- 
2. Devi Kurniawati, S.T.
- 
3. Arini Hidayati, A.Md., Ak
- 
4. Danny Pradana, S.E., M.M.
- 
5. Harkinas Dofin Dera, A.Md
- 