



PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA  
**INSPEKTORAT**

Jalan Pemuda No. 50 Sungailiat, Telp. / Fax. (0717) 92403

Sungailiat, 28 April 2023

Nomor : 700/ 44.21 /LHE/Inspektorat/2023  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah Tahun 2022**

Kepada  
Yth. **Kepala Dinas  
Penanaman Modal,  
Pelayanan Perizinan  
Terpadu Satu Pintu,  
Koperasi, Usaha Kecil  
dan Menengah  
Kabupaten Bangka**  
di –  
Sungailiat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Bangka Nomor 81 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka, Keputusan Inspektur Nomor 188.4/32/Inspektorat/2023 tanggal 2 Februari 2023 tentang Pembentukan Tim Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah, Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/36/SPT/Inspektorat/2023, Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/43/SPT/Inspektorat/2023 dan Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/44/SPT/Inspektorat/2023.

Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka dengan tujuan:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- b. Menilai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Perangkat Daerah.
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja (Renja), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dokumen Indikator Kinerja Utama serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Dari hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka memperoleh hasil dengan kategori **"BB" (Sangat Baik)** dengan nilai sebesar **70,84**. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen yang dinilai	Tahun	
	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	24,21
b. Pengukuran Kinerja	30	19,05
c. Pelaporan Kinerja	15	11,50
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,08
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>70,84</b>
<b>Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB</b>
<b>Interpretasi</b>		<b>(SANGAT BAIK)</b>

Hasil evaluasi tahun 2022 **"tidak diperbandingkan"** dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka saat ini (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya), kami juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan implementasinya. Nilai hasil evaluasi tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka dengan uraian sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar 24,21 dari nilai maksimal 30.

Hasil Evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Perangkat Daerah telah memiliki Rencana Strategis yang memuat tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran dan target tahunan serta dipublikasikan melalui situs resmi perangkat daerah dan situs PPID Kabupaten Bangka.
- 2) Dokumen Rencana Kerja dan Perencanaan Kinerja Tahun 2022 belum dipublikasikan melalui situs perangkat daerah dan situs PPID Kabupaten Bangka
- 3) Adanya perbedaan Indikator dan target indikator pada Dokumen Rencana Strategis dan Dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2022, dengan rincian sebagai berikut :



Renstra			Perkin Tahun 2022		
Indikator	Satuan	Target	Indikator	Satuan	Target
Persentase Penyelesaian Perizinan/ Non Perizinan Sesuai SOP	Persentase	90,00	Persentase Pelayanan perizinan yang diselesaikan dengan Standar Waktu	Persentase	100
Persentase Peningkatan Investasi Daerah	Persentase	36,00	Persentase Jumlah Investor	Persentase	35
Predikat (Nilai) SAKIP Perangkat Daerah	Kategori/ Nilai	BB	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Kategori/ Nilai	BB
Persentase Koperasi Aktif	Persentase	89,00	Persentase Peningkatan Jumlah Koperasi Yang Berklasifikasi A	Persentase	76,10
Persentase UMKM yang naik kelas	Persentase	8,00	Persentase Peningkatan Omset Usaha Mikro	Persentase	66,67
Tingkat Kepuasan Aparatur Perangkat Daerah terhadap pelayanan Kesekretariatan	IKM	Sangat Baik	Persediaan ketersediaan Informasi Online dan Bahan Publikasi ke Publik	Aplikasi	2

- 4) Belum tersedianya dokumentasi atas pelaksanaan pemantauan rencana aksi yang dilaksanakan secara berkala, yang menyampaikan kendala/hambatan dalam pencapaian kinerja dan adanya rekomendasi upaya perbaikan/percepatan untuk periode pelaksanaan berikutnya.
- 5) Terdapat beberapa indikator Kegiatan/Sub Kegiatan yang masih belum memenuhi kriteria SMART bila dibandingkan dengan target yang ditetapkan, antara lain :
  - Indikator jumlah bahan/data pameran dengan target 1 data, untuk target 1 data yang ditetapkan belum memperlihatkan data spesifik yang dimaksud pada indikator, apakah data dimaksud dapat memberikan informasi yang cukup dan bagaimana cara mengukur data.
  - Indikator jumlah data potensi dan peluang investasi dengan target 1 data yang ditetapkan belum memperlihatkan data spesifik yang dimaksud pada

indikator, apakah data dimaksud dapat memberikan informasi yang cukup dan bagaimana cara mengukur data.

- Indikator jumlah bahan/data pengawasan penanaman modal, dengan target 1 data yang ditetapkan belum memperlihatkan data spesifik yang dimaksud pada indikator, apakah data dimaksud dapat memberikan informasi yang cukup dan bagaimana cara mengukur data.
- Indikator jumlah kuesioner yang disebar, belum memperlihatkan keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan sehingga tujuan dari pelaksanaan kegiatan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner.
- Untuk Indikator Persentase kompetensi Sumber Daya Aparatur melalui pendidikan, yang rumusan penghitungannya adalah jumlah sumber daya aparatur pelayanan perizinan yang memiliki kompetensi dibagi jumlah aparatur pelayanan perizinan yang belum mengikuti diklat dikali 100% dianggap belum tepat, dikarenakan untuk mendapatkan persentase indikator dimaksud data pembanding seharusnya menggunakan data jumlah seluruh aparatur pelayanan perizinan, bukan dibandingkan dengan pegawai yang belum mengikuti diklat.
- Untuk Indikator Persentase sumber daya aparatur yang memiliki attitude pelayanan dan keahlian di bidang perizinan, yang rumusan penghitungannya  $\frac{\text{Jumlah Sumber Daya Aparatur Yang memiliki attitude Pelayanan Dan Keahlian Di Bidang Perizinan}}{\text{Jumlah Aparatur Yang Belum Memiliki Attitude Pelayanan Dan Keahlian Di Bidang Perizinan}} \times 100 \%$  dianggap belum tepat, dikarenakan untuk mendapatkan persentase indikator

dimaksud data pembandingan seharusnya menggunakan data jumlah seluruh aparaturnya pelayanan bidang perizinan.

- Untuk Indikator Persentase ketersediaan informasi online, dengan rumus penghitungan jumlah informasi yang harus disampaikan dibagi jumlah informasi yang ada dikali 100%, seharusnya membandingkan antara jumlah informasi yang sudah dipublikasi secara online dengan jumlah informasi yang harus disampaikan secara online.

6) Proses penyusunan perencanaan kinerja pegawai belum melalui dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai untuk penetapan dan klarifikasi ekspektasi untuk menentukan :

- Rencana hasil kerja pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target serta perilaku kerja pegawai yang diharapkan;
- Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja;
- Skema pertanggungjawaban kinerja pegawai; dan
- Konsekuensi atas pencapaian kinerja pegawai.

Dialog kinerja juga digunakan untuk membagi peran pegawai berdasarkan strategi pencapaian hasil kerja yang dituangkan dalam matriks pembagian peran dan hasil.

#### b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar 19,05 dari nilai maksimal 30,00.

Hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Telah tersedia pedoman teknis untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, namun belum dilengkapi SOP/mechanisme pengumpulan data kinerja yang mendukung pencapaian kinerja untuk masing-masing bidang pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, khususnya untuk data kinerja yang terkait dengan pencapaian sasaran utama perangkat daerah.



- 2) Proses pemantauan atas pengukuran kinerja pada masing-masing bidang belum terdokumentasi pada dokumen monitoring dan evaluasi rencana aksi yang dilaksanakan setiap triwulan. Proses pemantauan belum menampilkan kendala, hambatan dalam proses pencapaian kinerja serta rekomendasi di setiap tahap pemantauan. Dan dokumen rencana aksi yang disampaikan tidak sesuai dengan sasaran kinerja yang terdapat pada dokumen Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja.
- 3) Pada dokumen penilaian kinerja pegawai masih terdapat rencana hasil kerja pimpinan yang diintervensi yang belum sesuai dengan rencana hasil kerja atasan langsung dikarenakan belum tersedianya matrik pembagian peran dan hasil yang harus disusun berpedoman dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- 4) Proses pengukuran kinerja perangkat daerah belum memanfaatkan teknologi informasi dikarenakan aplikasi pengukuran kinerja yang digunakan sebelumnya ([silakip.bangka.go.id](http://silakip.bangka.go.id)) belum dapat mengakomodir penambahan level sub kegiatan sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pelaporan kinerja memperoleh nilai sebesar 11,50 dari nilai maksimal 15,00.

Dengan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Laporan Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah telah disusun sesuai dengan Peraturan Menteri

PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, namun masih terdapat informasi yang tidak ditampilkan pada dokumen LAKIN, antara lain :

- beberapa Data target untuk masing-masing indikator sasaran tidak sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah ditandatangani kepala perangkat daerah;
  - analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya tidak dijelaskan dengan data yang lengkap dan memadai; dan
  - analisis perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, hanya menampilkan perbandingan dengan tahun n-1 sehingga analisis tidak dilakukan secara memadai atas capaian masing-masing sasaran.
- 2) Informasi terkait data kinerja untuk masing-masing sasaran utama, sasaran program dan sasaran kegiatan tidak dijelaskan pada laporan kinerja, khususnya untuk data yang terdapat pada IKU seperti data jumlah usaha mikro, data jumlah usaha makro, data jumlah koperasi, data jumlah realisasi investasi, data jumlah investasi yang ditanamkan, data jumlah perizinan.
  - 3) Laporan kinerja belum menampilkan rekomendasi terkait rencana perbaikan kinerja untuk periode pencapaian kinerja selanjutnya.
  - 4) Belum tersedia informasi terkait adanya peran serta seluruh pegawai dalam penyajian informasi dalam laporan kinerja seperti adanya pelaksanaan dialog kinerja yang merupakan bentuk kepedulian seluruh pegawai dalam penyajian informasi dalam laporan kinerja.
  - 5) Belum tersedianya Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi,



Usaha Kecil dan Menengah, yang belum menggambarkan efisiensi untuk pemanfaatan sumber daya keuangan, SDM serta sarana dan prasarana.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi terhadap evaluasi kinerja memperoleh nilai sebesar 16,08 dari nilai maksimal 25,00.

Hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Telah dilaksanakan evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal sesuai standar didukung dengan SDM yang cukup memadai. Namun evaluasi belum dapat dilaksanakan secara maksimal dikarenakan beberapa data dukung yang belum memadai dari perangkat daerah khususnya data yang terkait dengan data hasil pemantauan, monitoring dan evaluasi terhadap rencana aksi yang dilengkapi rekomendasi dan langkah perbaikan pada setiap periode pemantauan.
- 2) Rekomendasi Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti, namun masih terdapat beberapa kelemahan dalam tindak lanjut tersebut, yaitu :
  - Rencana aksi telah disusun namun indikator pada dokumen rencana aksi tidak sesuai dengan indikator yang ditetapkan pada Rencana Strategis.
  - Sudah menyajikan data pembandingan kinerja antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya, namun belum sesuai dengan pedoman pada Permenpan 53 Tahun 2014 yang harus membandingkan data realisasi dengan data tahun sebelumnya dan data beberapa tahun sebelumnya, dan belum tersedia penjelasan yg memadai terkait data pembandingan tersebut.
  - Belum menyajikan hasil pengukuran kinerja secara lengkap pada laporan kinerja dengan menyertakan bukti data dan pertanggungjawaban perhitungan capaian kinerja yang

memadai, yaitu untuk data kinerja yang tercantum pada definisi operasional Indikator Kinerja Utama.

Terhadap hasil evaluasi di atas, kami merekomendasikan Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Agar dalam penyajian laporan kinerja dilengkapi informasi yang valid terkait pencapaian kinerja dengan menyertakan bukti data dan pertanggungjawaban perhitungan capaian kinerja yang memadai dan benar, dilengkapi dengan analisis yang memadai atas capaian tersebut.
- b. Dokumen perencanaan perangkat daerah dan pemutakhirannya agar dapat dipublikasikan tepat waktu melalui media resmi dapat secara *online* maupun *offline*.
- c. Menyempurnakan mekanisme pengumpulan data kinerja lingkup Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, agar terlihat proses pengumpulan data kinerja yang terkait dengan pencapaian kinerja sasaran perangkat daerah.
- d. Menyusun Sasaran Kinerja Pegawai untuk seluruh pegawai dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, disertai dengan proses pemantauan dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, dan pemberian umpan balik berkelanjutan dari pimpinan.
- e. Melakukan dialog kinerja dari penetapan target kinerja hingga pelaksanaan monitoring dari capaian kinerja yang melibatkan pimpinan dan seluruh pegawai. Serta mendokumentasikan hasil dari dialog kinerja disertai dengan rekomendasi/simpulan/umpan balik yang diperlukan untuk pencapaian kinerja.

- f. Monitoring dan evaluasi terhadap hasil rencana aksi kinerja yang telah ditetapkan agar dilakukan secara berkala dan seluruh proses monitoring tersebut untuk dapat didokumentasikan secara tertib dengan hasil monitoring yang menyertakan alternatif perbaikan untuk pelaksanaan rencana aksi periode selanjutnya.
- g. Menyusun laporan kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- h. Mempublikasikan Laporan Kinerja Perangkat Daerah melalui berbagai media sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik.
- i. Agar perangkat daerah dalam proses pengumpulan dan pengukuran data kinerja dapat memanfaatkan Teknologi Informasi.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam penerapan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangka.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.



**INSPEKTUR,**

**DARIUS, S.Sos., CGCAE  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP.197006171998031004**

Tembusan kepada :

- Yth.Bupati Bangka
- Yth.Kepala Bappeda Kabupaten Bangka



LXE UNIT KERJA : DINPMPPXKUM KABUPATEN BANGKA

KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA		JAWABAN		CATATAN		DIPATIL EVIDENCE	
1. PERENCANAAN KINERJA		JAWABAN		CATATAN		DIPATIL EVIDENCE	
1.a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia		30,00	24,21				
1.1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja		6,00	AA	Ada		Peraturan Bupati Bangka Nomor 3 Tahun 2023 tentang SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kab. Bangka	
2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang			Ya	Adanya pedoman teknis		RPJPD Kabupaten Bangka Tahun 2019-2025, RPJMD Kabupaten Bangka	
3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah			Ya	Pada RPJPD telah tercantum perencanaan kinerja PIRANAMAN MODAL diarahkan pada upaya mengoptimalkan potensi-potensi ekonomi yang dimiliki oleh Daerah. Pencapaian iklim investasi yang kondusif dan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) menjadi prioritas. Pengembangan KOPERASI DAN UKM diarahkan penguatan unit-unit usaha yang berbasis pada penguasaan teknologi sehingga mampu bersaing pada masa yang akan datang. Fokus perhatian pemerintah harus menggar pada kebutuhan dan kendala-kendala yang dihadapi oleh koperasi dan UKM di Kabupaten Bangka.		RPJPD Kabupaten Bangka Tahun 2019-2025, RPJMD Kabupaten Bangka	
4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek			Ya	Perencanaan Kinerja Jangka Menengah tercantum pada Renstra Dinpmpp2kum, dilengkapi dengan Tujuan, sasaran dan target yang akan dicapai		Perubahan Renstra Dinpmpp2kum Tahun 2019-2023	
5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja			Ya	Perencanaan Kinerja Jangka Pendek diuraikan dalam Dokumen Renja DinPMPP2KUM, yang disusun berdasarkan pedoman pada Renstra Perangkat Daerah		Renja DinPMPP2KUM Tahun 2022, Renja Perubahan Tahun 2022	
6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja			Ya	Tersedia Rencana Aksi Perangkat Daerah yang dijabarkan sampai dengan sub kegiatan dilengkapi dengan target capaian kinerja per triwulan dan kebutuhan anggaran		Rencana Aksi Dinpmpp2kum Tahun 2022	
7. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja			Ya	Tersedia Dokumen RKA, DPA, DIPA untuk pencapaian rencana kinerja perangkat daerah		RKA Tahun 2022, DPA 2022	
1.b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyederhanaan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)		9,00	BB	Dokumen perencanaan kinerja telah dirumuskan dan ditetapkan setiap tahun		Perencanaan Kinerja Perangkat Daerah	
Kriteria							
1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			A	Renstra telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bangka Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Renstra Perangkat Daerah, Dan Renja ditetapkan melalui Perbup Nomor 36 tahun 2021		Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah disusun dengan disampingnya pejabat berwenang sebagai penandatangan (formal) Perbup tentang Renstra dan Perubahan Renstra dan Perbup Renja 2022 dan Perubahan Renja 2022	
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu			C	Dokumen perencanaan telah di upload pada Website ESR Menpan (tidak bisa diakses oleh publik secara umum). Renstra tersedia di PPID, renja belum, perkin belum. Dokumen perencanaan selarasnya dapat diupload di website PPID dan Website perangkat daerah. Perlu dilakukan update data perencanaan secara berkala/berkala/tertentu		Dokumen Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui website resmi Perangkat Daerah, dan website PPID Kabupaten Bangka	
3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai			A	Kinerja Perangkat Daerah yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada semua lapisan masyarakat dalam menerima pelayanan pertanahan. Telah tersedia perencanaan aktivitas yang diperlukan periode 2019-2023 dilengkapi dengan kebutuhan anggaran, dan capaian kinerja yang diinginkan		Screenshoot Renja dan Renja Perubahan 2022 di Website Perangkat Daerah, website PPID	
4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai			B	Tujuan dan Sasaran telah disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis pada urusan peningkatan kualitas pelayanan publik kepada semua lapisan masyarakat dan peningkatan pertumbuhan kewirausahaan koperasi dan usaha mikro kecil menengah yang berpedoman pada visi dan misi Kabupaten Bangka, namun terdapat ketidakakuratan target kinerja pada dokumen perencanaan, untuk dokumen renstra sendiri, antara tabel 4.1.1. dan tabel 7.1.1. terdapat perbedaan target indikator sasaran		Cascading pada Renstra, crosscutting	
						Renstra Perubahan perangkat Daerah, Renja Perangkat Daerah	

KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA				UNIT/SAKUR		CATATAN		DAFTAR EVIDENSI	
	BOBOT	JAWABAN	Nilai						
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		0,75	B		Masih terdapat indikator sasaran yang belum SMART, antara lain : - Jumlah bahan/data penerapan (belum terlihat data yang dimaksud pada indikator, dan fungsi data serta bagaimana cara mengukur data yang dimaksud) - Jumlah data potensi dan peluang investasi - Jumlah kuesioner yang disebar, belum memperlihatkan keberhasilan dari pelaksanaan sub kegiatan, bila kuesioner yang disebar tidak memberikan umpan balik merupakan pemborosan anggaran karena tidak mendapatkan hasil - Jumlah laporan/data pengawasan penanaman modal (belum terlihat data yang dimaksud pada indikator, dan fungsi data serta bagaimana cara mengukur data yang dimaksud) - Persentase kompetensi SD Aparatur melalui pendidikan, masih terdapat rumusan penghitungan yang belum jelas, rumus : jumlah sumber daya aparatur pelayanan pertanian yang memiliki kompetensi dibagi jumlah arapatur pelayanan pertanian yang belum mengikuti dilak dilakukan 100% - Persentase sumber daya aparatur yang memiliki attitude pelayanan dan keahlian di bidang pertanian terdapat rumusan penghitungan yang belum jelas, rumus : jumlah Sumber Daya Aparatur Yang Memiliki attitude Pelayanan Dan Keahlian Di Bidang Pertanian dibagi Jumlah Aparatur Yang Belum Memiliki Attitude Pelayanan Dan Keahlian Di Bidang Pertanian x 100 % - Persentase ketersediaan informasi online, rumus jumlah informasi yang harus disampaikan dibagi jumlah informasi yang ada dikali 100%		Renstra Perusahaan, matriks renstra perusahaan	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		1	A		Selama periode perencanaan jangka menengah, IKU hanya mengalami 1 kali perubahan		Dokumen IKU, Perbup IKU	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		0,75	B		Target yang ditetapkan tidak konsisten antar dokumen perencanaan hingga pelaporan, pada dokumen renstra terdapat indikator yang ditampilkan pada tabel 4.1.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan OPD Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dengan tabel 7.1.1. Indikator Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bangkai Tahun 2019-2023 yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD berbeda untuk indikator persentase penyelesaian pertanian/non pertanian sesuai SOP. Serta adanya perbedaan target indikator pada Perjanjian Kinerja untuk indikator Persentase Peningkatan Investasi Daerah, Persentase Koperasi Aktif, dan Persentase UMKDM yang naik kelas.	RPJMD, Renstra Perusahaan Perangkat Daerah, Renja, Perjanjian Perangkat Daerah		
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		0,75	B		Renstra dan Renja selaras untuk pencapaian sasaran dan indikator, namun untuk dokumen perkin terdapat sasaran baru yang tidak tercantum dalam dokumen renstra, dokumen cascading tidak sesuai untuk penetapan indikator sasaran.	Renstra, Renja, Dokumen Cascading		
9	Perencanaan Kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		0,75	B		Dokumen Crosscutting hanya menampilkan hubungan kinerja/strategi, kebijakan dan aktivitas antar bidang namun belum menampilkan hubungan dengan fungsi lainnya.	Hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang (dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting OPD) dituangkan pada Renja BAB III / BAB IV Crosscutting		
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		1,00	Ya		Sudah tersedia Perencanaan Kinerja Pegawai yang dituangkan dalam Dokumen SKP	SKP seluruh pegawai		
11	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	10,78	A					
12	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		1	A		Anggaran telah disesuaikan dengan kinerja yang diharapkan	RKA Tahun 2022, DPA 2022, DIPA		
13	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		0,75	B		Rencana aksi dan Sasaran Kinerja Pegawai telah disusun untuk mendukung kinerja yang ingin dicapai, namun dalam penyusunan sasaran kinerja yang berisi aktivitas masing-masing individu belum melalui dialog kinerja untuk menyusun matriks peran dan hasil yang merupakan awal dari penyusunan perencanaan aktivitas. Rencana aksi yang disusun tidak memperhatikan target untuk sasaran utama perangkat daerah Masih terdapat Rencana hasil kerja atasan yang diintervensi pada SKP pegawai yang tidak sesuai/belum menampilkan Rencana hasil kerja atasannya. Rencana aksi pada dokumen SKP eselon 2 belum menampilkan rencana aksi yang akan dilaksanakan	Rencana Aksi DINPM/2020M Tahun 2022, SKP seluruh pegawai, matriks peran dan hasil (belum tersedia)		



KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA				BOBOT	UNIT/SAKUR JAWABAN	UNIT/SAKUR NILAI	CATATAN	DAFTAR EVIDENCE
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track				C	0,5	Adanya ketidakakonsisten dalam penetapan target antar dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan kinerja, secara umum dalam lakin disampaikan seluruh target terpenuhi tanpa didukung data/dukungan/instansi/instansi per indikator.	Perkin Tahun 2022, Perkin Perusahaan Tahun 2022 dan Tabel capaian kinerja di Bab III Lakin Tahun 2022
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				C	0,5	Belum terlihat aktivitas pemantauan rencana aksi yang dilaksanakan secara rutin, rencana aksi yang dilaporkan merupakan lampiran secara triwulan yang tidak dilengkapi dengan catatan pada setiap pemantauan, rencana aksi hanya menampilkan target untuk Program, tidak terlihat target untuk sasaran utama	Evaluasi Rencana Aksi per triwulan, laporan evaluasi Rencana Aksi per TW, dokumen pembahasan rencana aksi (belum ada), notulen/nota pembicaraan (belum ada)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				B	0,75	Adanya ketidakakonsisten dalam penetapan target antar dokumen perencanaan hingga ke dokumen pelaporan kinerja.	Dokumen Renstra, review renstra, renja, renja perubahan, lakin 2021, lakin 2022, rekomendasi lakin 2021, perjanjian kinerja 2021, perjanjian kinerja 2022.
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				B	0,75	Adanya ketidakakonsisten dalam penetapan target antar dokumen perencanaan hingga ke dokumen pelaporan kinerja.	Dokumen Rencana Perubahan, Laporan Evaluasi Rencana Triwulan Berjasa Perusahaan 2022
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				B	0,75	Sudah diterapkannya Perkin perangkat daerah namun terdapat target yang berbeda antara perkin dengan renstra, dan untuk pelaporan kinerja tidak menjadikan perkin sebagai target yang harus dicapai.	Perkin Tahun 2022, SKP dan Evaluasi SKP tahun 2022
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				B	0,75	Proses penyusunan Kinerja Pegawai harus dimulai dengan melakukan dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai untuk penetapan dan klarifikasi ekspektasi untuk menentukan : - rencana hasil kerja pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target serta perilaku kerja pegawai yang diharapkan, - sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja - skema pertanggungjawaban kinerja pegawai - konsekuensi atas pencapaian kinerja pegawai Proses dialog kinerja belum terdokumentasi Masih terdapat kinerja pegawai yang tidak memiliki rencana hasil kerja atas yang diintervensi	SKP Tahun 2022 dan Evaluasi SKP 2022 Matriks peran dan hasil (belum ada) Dokumen dialog kinerja (belum ada)
2	PENGUKURAN KINERJA			30,00		19,05		
2.a.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan			6,00	BB	5,50		
Kriteria								
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Ya	1,00	Tersedia mekanisme pengumpulan data kinerja yang diantantangi kepala perangkat daerah	Perbup Pedoman Pengumpulan Data Kinerja, Perbup IKU Perbup No. 5 Tahun 2023, Berbup No. 3 tahun 2023, Perbup No. 4 Tahun 2023
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja				A	1	Definisi operasional dijelaskan pada Perbup IKU per sasaran	Perbup IKU dan Tabel Pengukuran Kinerja
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				B	0,75	Data kinerja yang diperlukan antara lain data kinerja yang tercantum dan ditetapkan pada IKU, seperti data jumlah usaha mikro, data jumlah usaha makro, data jumlah koperasi, data jumlah realisasi investasi, data jumlah investasi yang ditancamkan, data jumlah pertanian, dan data kinerja yang mempengaruhi pencapaian program dan kegiatan harus memiliki mekanisme yang jelas dalam pengumpulan data kinerja yang disusun dalam SOP pengumpulan masing-masing data kinerja.	Perbup Pedoman Pengumpulan Data Kinerja
2.b.	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berkelanjutan dan berkelanjutan			9,00	D	4,18		
Kriteria								
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pembuat keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian				B	0,75	Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pimpinan dilakukan setiap tahun sekali melalui penilaian kinerja menggunakan SKP dan monitoring dan evaluasi capaian rencana aksi per triwulan. Untuk rencana aksi tidak menampilkan target dan capaian sasaran kinerja utama hanya menampilkan kinerja program. Pengukuran capaian untuk individu hanya dilakukan 1x dalam setahun melalui pemantauan kinerja namun belum melalui proses dialog kinerja. Seluruh umpan balik yang diberikan untuk pada SKP untuk seluruh pegawai sama dan belum terlihat adanya rekomendasi khusus untuk masing-masing pegawai.	Dokumen dialog kinerja (notulen, matriks peran dan hasil- belum tersedia), SKP Tahun 2022 dan Evaluasi SKP 2022. Dokumen evaluasi rencana aksi, notulen pembahasan rencana aksi per triwulan (belum tersedia), evaluasi per triwulan SKP (belum tersedia)



KOMPONEN/SUB KOMPONEN/ASpek			BOBOT	UNIT/SATIR JAWABAN	UNIT/SATIR NILAI	CATATAN	DAFTAR EVIDENCE
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			B	0,75	Data kinerja telah dikumpulkan untuk pengukuran kinerja dari tingkat sasaran sampai dengan sub kegiatan, namun belum tersedia dokumentasi atas bukti data kinerja yang dikumpulkan dan belum dilengkapi SOP. Terdapat 2 indikator yang belum sesuai -Untuk Indikator Persentase kompetensi Sumber Daya Aparatur melalui pendidikan, yang rumusan penghitungannya adalah jumlah sumber daya aparatur pelayanan pertanian yang memiliki kompetensi dibagi jumlah aparatur pelayanan pertanian yang belum mengikuti diklat dikali 100% dianggap belum tepat, dikarenakan untuk mendapatkan persentase indikator dimaksud data pendamping seharusnya menggunakan data jumlah seluruh aparatur pelayanan pertanian, bukan dibandingkan dengan pegawai yang belum mengikuti diklat. -Untuk Indikator Persentase sumber daya aparatur yang memiliki attitude pelayanan dan keahlian di bidang pertanian, yang rumusan penghitungannya jumlah Sumber Daya Aparatur yang memiliki attitude Pelayanan Dan Keahlian Di Bidang Pertanian dibagi Jumlah Aparatur Yang Belum Memiliki Attitude Pelayanan Dan Keahlian Di Bidang Pertanian x 100 % dianggap belum tepat, dikarenakan untuk mendapatkan persentase indikator dimaksud data pendamping seharusnya menggunakan data jumlah seluruh aparatur pelayanan pertanian bidang pertanian. -Untuk Indikator Persentase ketersediaan informasi online, dengan rumus penghitungan jumlah informasi yang harus disampaikan dibagi jumlah informasi yang ada dikali 100%, seharusnya dibandingkan antara jumlah informasi yang sudah dipublikasi secara online dengan jumlah informasi yang harus disampaikan secara online. Data kinerja yang dikumpulkan telah sesuai untuk pengukuran kinerja dari tingkat sasaran sampai dengan sub kegiatan, namun belum tersedia dokumentasi atas bukti data kinerja yang dikumpulkan	Revisi, matriks rencana, evaluasi rencana aksi, SOP Pengumpulan data kinerja (belum ada)
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			B	0,75		Revisi, matriks rencana, evaluasi rencana aksi, SOP Pengumpulan data kinerja (belum ada)
4	Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala			C	0,5		Evaluasi rencana aksi, evaluasi SKP
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			C	0,5	Pemantauan atas pengukuran kinerja unit di bawahnya namun masih terdapat SKP pegawai yang belum terlihat adanya Rencana Hasil Kerja Atas yang diintervensi, dan masih terdapat SKP pegawai yang dinilai secara berjenjang (hanya dinilai kepala perangkat daerah), sehingga ada rekomendasi spesifik untuk setiap unit kerja. belum tersedia dokumentasi atas proses monev rencana dan monev rencana aksi. Sedangkan untuk penilaian SKP sudah terlihat pemantauan atas pengukuran kinerja. Adanya perbedaan target kinerja antar dokumen perencanaan	SKP Tahun 2022, Evaluasi SKP Tahun 2022, dokumen monev rencana aksi, monev rencana, matriks rencana dan hasil (tidak ada) notulen rapat dialog kinerja per triwulan (tidak ada)
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			Tidak	0,00		Tidak ada
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			Tidak	0,00		Tidak ada
Z.C	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.	15,00		CC	9,38		
Kriteria							
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/ pengurangan) tunjangan/kinerja/penghasilan.			B	0,75		Perbup No 4 Tahun 2020
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.			B	0,75		Perbup SOTX
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan (Refocusing) Organisasi.			B	0,75		Perbup SOTX

KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA			BOBOT	UNITS/SAHIB	INILAI	CATATAN	DAFTAR EVIDENCE
JAWABAN			NILAI				
4	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyusunan Strategi dalam mencapai Kinerja.	C	0,5			Belum tersedia informasi yang cukup atas proses pengukuran kinerja mempengaruhi penyusunan strategi. Hasil pengukuran kinerja per triwulan harus dituangkan dalam notula rapat monv rencana aksi atau rapat monv rencana yang menyertakan langkah-langkah strategis untuk pencapaian kinerja pada periode berikutnya.	Notulen Rapat Pengukuran Kinerja Per triwulan (tidak ada) Notulen monv rencana aksi (tidak ada) Notulen monv rencana (tidak ada) Dialog kinerja (tidak ada)
5	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyusunan Kebijakan dalam mencapai Kinerja.	C	0,5			Hasil dari pengukuran kinerja yang dilakukan perangkat daerah belum terlihat penyusunan kebijakan dalam pencapaian kinerja, dengan adanya kinerja yang belum tercapai tidak terlihat adanya kebijakan baru untuk mempercepat pemenuhan capaian kinerja	Notulen Rapat Pengukuran Kinerja Per triwulan (tidak ada) Notulen monv rencana aksi (tidak ada) Notulen monv rencana (tidak ada) Dialog kinerja (tidak ada)
6	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyusunan Aktivitas dalam mencapai Kinerja.	C	0,5			Aktivitas kinerja telah dituangkan dalam SKP, namun belum seluruh pegawai mendukung kinerja, dan umpan balik yang diberikan asuan belum mencerminkan penilaian untuk capaian kinerja per individu	Renstra, Perkit, renja, Rencana aksi per triwulan, penyusunan aktifitas pada SKP (tidak ada), penyusunan aktifitas pada Ren aksi (tidak ada), notulen rapat dialog kinerja pengukuran kinerja per triwulan dan pembahasan perubahan aktifitas (tidak ada)
7	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyusunan Anggaran dalam mencapai Kinerja.	B	0,75			Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyusunan anggaran	Notulen Rapat Pengukuran Kinerja Per triwulan (tidak ada) Notulen monv rencana aksi (tidak ada) Notulen monv rencana (tidak ada) Dialog kinerja (tidak ada)
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai Kinerja.	C	0,5			Tidak tersedia penjelasan terkait adanya efisiensi penggunaan anggaran	Bagian Lakin Tahun 2022 yang menunjukkan efisiensi dan efesiensi
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	B	0,75			Belum terdokumentasikan proses pengukuran kinerja dan proses internalisasi terkait pengukuran kinerja, dengan adanya ketidaklengkapan penetapan target pada setiap dokumen perencanaan terlihat adanya monitoring yang kurang atas pelaksanaan pengukuran kinerja	Renstra, perkit, renja, Dokumen rencana aksi, notulen rapat triwulan rencana aksi dan renja (tidak ada), laporan triwulan capaian rencana aksi mulai dari sasaran hingga sub kegiatan (yg tersedia hanya program s.d. sub kegiatan)
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	C	0,5			Setiap pegawai melaksanakan aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja organisasi, namun belum terlihat proses pemantauan pengukuran kinerja secara berkala sebagai bentuk dari kepedulian, dan penilaian secara berjenjang belum dilaksanakan karena sebagian besar penilaian kinerja awal langsung dilakukan kepala perangkat daerah	Evaluasi SKP
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	11,50				
3.a	Terdapat dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	3,00		AA		
Kriteria							
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun			Ya	1,00	LAKIN DINPMP2KUM telah disusun	Dokumen Lakin Tahun 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			Ya	1,00	Disusun 1 tahun sekali di akhir tahun anggaran	Evaluasi Renja Triwulan dan Evaluasi Rencana Aksi Triwulan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Ya	1,00	Telah ditetapkan oleh kepala perangkat daerah	Tanda tangan Kepala OPD pada Kata Pengantar LAKIN
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.			Ya	1,00	Direvisi secara bertingkat oleh sekretaris dan kepala perangkat daerah dan tersedia tim penyusun	LHE tahun sebelumnya
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan			Ya	1,00	Diupload di website, namun berdasarkan data dukung yang ada, bukti screenshot belum terlihat dokumen LAKIN DINPMP2TSPKUM di upload di website PPID.	Upload di website, Upload di ppid.bangkag.go.id (screenshot)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu			Ya	1,00	ada	Bukti terima Lakin ke Inspektorat
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya	4,50	2,88		CC		
Kriteria							
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			B	0,75	Secara sistematis LAKIN telah disusun sesuai dengan Permenpan 53, namun masih terdapat informasi yang tidak ditampilkan pada dokumen LAKIN, antara lain : - beberapa Data target untuk masing-masing indikator sasaran tidak sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah diandatangani kepala perangkat daerah - analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya tidak dijelaskan dengan data yang lengkap dan memadai - analisis perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahunan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, hanya menampilkan perbandingan dengan tahun t-1 sehingga analisis tidak dilakukan secara memadai atas capaian masing-masing sasaran	LAKIN 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			B	0,75	Informasi terkait data kinerja untuk masing-masing sasaran utama, sasaran program dan sasaran kegiatan tidak dijelaskan pada laporan kinerja, khususnya untuk data yang terdapat pada IKU seperti data jumlah usaha mikro, data jumlah usaha makro, data jumlah koperasi, data jumlah realisasi investasi, data jumlah investasi yang ditambatkan, data jumlah perizinan	LAKIN 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			B	0,75	Sudah ditampilkan pada Bab III.A, namun beberapa Data target untuk masing-masing indikator sasaran tidak sesuai dengan perjanjian kinerja yang telah diandatangani kepala perangkat daerah, yaitu untuk persentase peningkatan investasi Daerah. Prodinat (nilai) SAKIP Perangkat Daerah, Persentase Koperasi Aktif dan Persentase UMKM yang naik kelas	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud



KOMPONEN/ASPEK KOMPONEN/KRITERIA			BOBOT	UNITS/SAHIR JAWABAN	NILAI	CATATAN	DAFTAR EVIDENCE
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			B	0,75	Sudah ditampilkan pada Bab III.A, namun dikarenakan pada dokumen contra perangkat daerah terdapat 2 tabel dengan target yang berbeda dikarenakan ketidakakuratan dalam penetapan target sehingga perlu dikonfirmasi tabel pada renstra yang mana yang diujikan target sebenarnya pada LAKIN	Bagian lain yang menunjukkan hal dimaksud
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			C	0,5	Sudah ditampilkan pada Bab III.A, hanya menampilkan tahun n-1	Bagian lain yang menunjukkan hal dimaksud
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)			D	0,25	Tidak tersedia penjelasan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional	Bagian lain yang menunjukkan hal dimaksud
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atauambatannya.			B	0,75	Sudah ditampilkan dalam Bab III.A. Analisis penyebab keberhasilan/wagagalan per indikator sasaran, tapi belum dilengkapi data kinerja yang memadai.	Bab III LAKIN
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			B	0,75	Sudah ditampilkan dalam Bab III.A. Analisis penyebab keberhasilan/wagagalan per indikator sasaran, tapi belum dilengkapi data kinerja yang memadai.	Bagian lain yang menunjukkan hal dimaksud
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja)			C	0,5	Belum terlihat rekomendasi spesifik yang digunakan untuk pencapaian kinerja utama perangkat daerah. Dari kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan	Bagian lain yang menunjukkan hal dimaksud
3.c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak besar dalam penguasaan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya		7,50	B	5,63		
Kriteria							
1	Informasi dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).			Ya	1,00	Proses evaluasi rencana aksi dan evaluasi rencana kerja perangkat daerah belum terlihat pada dokumen lain dan belum terdokumentasikan, namun informasi lain telah diformalkan	LAKIN, evaluasi Rencana Aksi, evaluasi renja
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			C	0,5	Belum tersedia dokumentasi terkait keterlibatan pegawai dalam proses penyajian informasi laporan kinerja, belum tersedianya informasi terkait pelaksanaan dialog kinerja	Rapat Finalisasi LAKIN OPD : undangan notulen, absen semua pegawai dan foto (belum ada)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja.			B	0,75	Sudah tersedia data notulen dan absen rapat evaluasi rencana aksi per triwulan.	Notulen Rapat Evaluasi Rencana Aksi
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			B	0,75	Penyesuaian anggaran (Perubahan anggaran) belum seluruhnya dilaksanakan berdasarkan evaluasi kinerja	Notulen Rapat Evaluasi Rencana Aksi
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			B	0,75	Laporan Kinerja sudah digunakan untuk proses evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Capaian Kinerja Tahun sebelumnya mempengaruhi perkin tahun berikutnya. Capaian 2022 dengan Perkin 2023
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			B	0,75	Laporan kinerja sudah sejalan dengan Perkin tahun selanjutnya	Capaian Kinerja Tahun sebelumnya mempengaruhi perkin tahun berikutnya. Capaian 2022 dengan Perkin 2023
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			B	0,75	Belum terlampir bukti yang menunjukkan laporan kinerja setiap tahun akan mempengaruhi budaya kinerja organisasi, namun SIPMP2KUKM telah diusulkan sebagai Unit kerja 21 menuju WBK WBBM	Surat Unduh Bupati ke Mengan terkait pengusulan 21
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		25,00		16,00		
4.a.	Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal telah dilaksanakan		5,00	AA	4,58		
Kriteria							
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			Ya	1,00	Evaluasi menggunakan pedoman Perbup No. 81 tahun 2022 yang berdasarkan Permenpan 88	Perbup Evaluasi SAKIP (oleh Inspektoral)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			A	1	Evaluasi Akuntabilitas dilaksanakan oleh Tim Evaluasi SAKIP yang dibentuk melalui Keputusan Inspektur Nomor, namun karena proses evaluasi per perangkat daerah memerlukan pendalaman materi dan bukti pendukung sehingga memerlukan banyak referensi ilmu yang harus dimiliki masing-masing SDM Evaluator	SK Inspektur terkait Tim SAKIP, Surat Penugasan
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			B	0,75	Evaluasi yang dilakukan belum dilaksanakan secara maksimal karena beberapa data pendukung yang belum memadai dari perangkat daerah, khususnya data terkait pelaksanaan evaluasi dan monitoring pencapaian kinerja yang dilakukan secara berkala	Lembar Kerja Evaluasi
4.b.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai		7,50	B	5,25		



KOMPONEN/ SUB KOMPONEN KRITERIA			CATATAN		DAFTAR EVIDENCE	
Kriteria	BOBOT	JAWABAN	UNTAIR/STAIR	NILAI		
1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		A		1	Evaluasi menggunakan pedoman berupa Permenpan BB Tahun 2021	Inspektoral (LKE atau Kertas Kerja Penilaian AKIP)
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		B		0,75	Evaluasi Akuntabilitas dilaksanakan oleh Tim Evaluasi SAKIP yang dibentuk melalui Keputusan Inspektur Nomor, namun karena proses evaluasi per perangkat daerah memerlukan pendalaman materi dan bukti pendukung, sehingga memerlukan banyak referensi ilmu yang harus dimiliki masing-masing SDM Evaluasi	Inspektoral (sertifikat kapabilitas AKIP)
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B		0,75	Evaluasi yang dilakukan belum dilaksanakan secara maksimal karena ketidaktersediaan data pendukung yang memadai dari perangkat daerah	LKE
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ perangkat daerah.		A		1	untuk 34 perangkat daerah	LKE dan LHE
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Tidak		0,00		Screenshot aplikasi
4.c. Implementasi SAKIP telah meningkatkan karean evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.	12,50	C		6,25		
<b>Kriteria</b>						
1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Internal telah ditindaklanjuti.		C		0,5	Untuk tahun 2021, terdapat 8 rekomendasi, 1. Menindaklanjuti rekomendasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti 2. Sudah menyajikan IKU dalam renstra 3. Pengukuran kinerja belum dikembangkan melalui teknologi informasi (belum) 4. Sudah dilakukan secara berkala evaluasi terhadap rencana aksi kinerja. (rencana aksi belum menampilkan Sasaran kinerja utama, proses pemantauan belum menyajikan alternatif perbaikan secara berkala) 5. Sudah menyajikan data pembeding kinerja antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya, namun perlu dilakukan penjelasan yg memadai terkait data pembeding tersebut. (belum sesuai permenpan 53 yang harus menampilkan dengan tahun2 sebelumnya) 6. Meningkatkan pemanfaatan informasi kinerja dalam laporan kinerja untuk perbaikan perencanaan (belum dilaksanakan karena masih adanya ketidakkonsistenan data target indikator pada setiap dokumen perencanaan) 7. Mengoptimalkan penyampaian dan pengkomunikasian hasil evaluasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan. (belum tersedia dokumen pendukung) 8. Menindaklanjuti hasil evaluasi program dalam bentuk langkah-langkah nyata untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang. (Bukti pendukung berupa Undangan Rapat Pembahasan LHE, Notulen Rapat, daftar hadir, foto dan surat tindak lanjut tidak ada)	Hasil LHE AKIP oleh Inspektoral tahun lalu telah ditindaklanjuti - Undangan Rapat Pembahasan LHE, Notulen Rapat, daftar hadir, foto dan surat tindak lanjut LHE (tidak ada)
2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan Undak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal		C		0,5	Proses evaluasi per triwulan hanya untuk sasaran program, kegiatan tapi tidak tersedia evaluasi triwulan untuk sasaran utama Masih terdapat ketidakkonsistenan target pada dokumen perencanaan Langkah-langkah nyata belum disampaikan dalam laporan kinerja, hanya menandakan pada penambahan anggaran	LAKIN Perangkat Daerah
3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.		C		0,5	Proses evaluasi per triwulan hanya untuk sasaran program, kegiatan tapi tidak tersedia evaluasi triwulan untuk sasaran utama Masih terdapat ketidakkonsistenan target pada dokumen perencanaan Langkah-langkah nyata belum disampaikan dalam laporan kinerja, hanya menandakan pada penambahan anggaran	Laporan evaluasi rencana aksi, renja per triwulan, dokumen perencanaan, LAKIN
4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi Kinerja.		C		0,5	Proses evaluasi per triwulan hanya untuk sasaran program, kegiatan tapi tidak tersedia evaluasi triwulan untuk sasaran utama Masih terdapat ketidakkonsistenan target pada dokumen perencanaan Langkah-langkah nyata belum disampaikan dalam laporan kinerja, hanya menandakan pada penambahan anggaran	Laporan evaluasi rencana aksi, renja per triwulan, dokumen perencanaan, LAKIN
5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Internal.		C		0,5	Proses evaluasi per triwulan hanya untuk sasaran program, kegiatan tapi tidak tersedia evaluasi triwulan untuk sasaran utama Masih terdapat ketidakkonsistenan target pada dokumen perencanaan Langkah-langkah nyata belum disampaikan dalam laporan kinerja, hanya menandakan pada penambahan anggaran	Laporan evaluasi rencana aksi, renja per triwulan, dokumen perencanaan, LAKIN
				70,84	BB	
					<b>SANGAT BAIK</b>	