PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI
INSPEKTORAT
Jalan Soekarno Hatta Nomor 1, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri 64182
Telepon (0354) 691052, Pos-el inspektorat@kedirikab.go.id
Laman inspektorat.kedirikab.go.id

Kediri, 23 JUL 2025

Nomor : 700.1.2.1/ 200 /418.11/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun Anggaran 2025 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri

Yth. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Kediri
di-
KEDIRI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah dilakukan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

A. Pendahuluan

1. Dasar Hukum Evaluasi

a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
d. Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kediri;
e. Peraturan Bupati Kediri Nomor 42 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Inspektorat Kabupaten Kediri;
f. Keputusan Bupati Kediri Nomor 100.3.3.2/749/418.08/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Berbasis Risiko Inspektorat Kabupaten Kediri Tahun 2025;
g. Keputusan Inspektur Kediri Nomor 188.45/248/418.11/2025 tentang Penetapan Lembar Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKE AKIP) Tahun 2025 pada Pemerintah Kabupaten Kediri tanggal 5 Juni 2025; dan
h. Surat Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Kediri Nomor: 700.1.2.1/264/418.11/2025 tanggal 23 Juni untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun Anggaran 2025 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri.

2. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja yang merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, bersih dan akuntabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat

sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Target Pemerintah Kabupaten Kediri adalah untuk menjamin laporan Akuntabilitas instansi pemerintah yang baik berdasarkan dokumen yang telah disusun, ditetapkan dan terukur indikator kinerjanya antara lain Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) serta dokumen perencanaan strategis yang disusun antara lain Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).

3. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut:

a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
c. Menilai tingkat Akuntabilitas kinerja;
d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mencakup, antara lain:

a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dan akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan

dampak dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan

d. Penilaian evaluasi Akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.
e. Penilaian dilakukan terhadap dokumen yang diunggah pada Aplikasi E-SAKIP melalui *website* https://e-sakip.kedirikab.go.id/login/ sesuai dengan Surat Edaran Sekretaris Daerah Nomor 000.8.6.3/265/418.11/2025 tanggal 12 Juni 2025 hal Pemenuhan Data yang berisi bahwa pemenuhan data evaluasi AKIP Tahun 2025 dilaksanakan pada aplikasi E-SAKIP melalui *website* https://e-sakip.kedirikab.go.id/login/. Data diupload maksimal tanggal 18 Juni 2025.

5. Metodologi Evaluasi

Adapun metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada antara lain:

a. Pengumpulan Data dan Informasi.

   Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri;
b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

   Dengan melakukan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi/responden atau penyusun laporan kinerja instansi pemerintah di OPD;
c. Studi Dokumentasi.

   Memperoleh data tidak secara langsung ditujukan kepada atau dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan terhadap 4 (empat) komponen, di mana masing-masing komponen terbagi menjadi 3 (tiga) sub komponen penilaian. Adapun secara rinci komponen penilaian adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja terbagi menjadi sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
1.a	**Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (Keberadaan)**	**6,00**
Kriteria:		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1,00
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	1,00
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1,00
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1,00
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1,00
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1,00
1.b	**Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)/ (Kualitas)**	**9,00**
Kriteria:		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	0,82
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	0,82
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	0,82
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	0,82
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	0,82
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).	0,82
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.	0,82
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).	0,82
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).	0,82
10	Setiap unit pada satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	0,82
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	0,82

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
1.c	**Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (Pemanfaatan)**	**15,00**
Kriteria:		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	1,88
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	1,88
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.	1,88
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	1,88
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	1,88
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1,88
7	Setiap unit pada satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1,88
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1,88

b. Pengukuran Kinerja

Komponen pengukuran kinerja terbagi menjadi sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
2.a	**Pengukuran Kinerja telah dilakukan (Keberadaan)**	**6,00**
Kriteria:		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	2,00
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	2,00
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	2,00
2.b	**Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (Kualitas)**	**9,00**
Kriteria:		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.	1,29
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1,29
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	1,29
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1,29
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang.	1,29

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1,29
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1,29
2.c	**Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward dan Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (Pemanfaatan)**	**15,00**
Kriteria:		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	1,50
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1,50
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi.	1,50
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1,50
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1,50
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1,50
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1,50
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	1,50
9	Setiap unit pada satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1,50
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1,50

c. Pelaporan Kinerja

Komponen pelaporan kinerja terbagi menjadi sub komponen dan kriteria berikut:

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
3.a	**Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (Keberadaan)**	**3,00**
Kriteria:		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	0,50
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	0,50
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	0,50
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	0,50
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0,50
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0,50
3.b	**Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya (Kualitas)**	**4,50**
Kriteria:		

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0,50
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0,50
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	0,50
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	0,50
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	0,50
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).	0,50
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	0,50
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	0,50
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0,50
3.c	**Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (Pemanfaatan)**	**7,50**
Kriteria:		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1,07
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1,07
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1,07
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1,07
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1,07
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1,07
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1,07

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen evaluasi Akuntabilitas kinerja internal dibagi menjadi sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
4.a	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (Keberadaan)**	**5,00**
Kriteria:		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	1,67

No	Sub Komponen/Kriteria	Bobot
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit pelaksana teknis/bidang/bagian	1,67
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1,67
4.b	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (Kualitas)**	**7,50**
Kriteria:		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1,50
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	1,50
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1,50
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1,50
4.c	**Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja (pemanfataan)**	**12,50**
Kriteria:		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	2,50
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	2,50
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan Akuntabilitas kinerja.	2,50
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	2,50
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	2,50

Penilaian dilakukan pada masing-masing komponen berdasarkan aspek keberadaan dokumen, kualitas, dan pemanfaatan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Setiap kriteria akan dinilai dengan bobot/pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E. Definisi bobot/rentang nilai aspek pemenuhan dokumen berbeda dengan aspek kualitas dan pemanfaatan.

Setiap kriteria pada aspek keberadaan akan dinilai dengan definisi pilihan jawaban sebagai berikut:

Nilai Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian Akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian Akuntabilitas kinerja.

Sedangkan setiap kriteria pada aspek kualitas dan pemanfaatan akan dinilai dengan definisi pilihan jawaban sebagai berikut:

Nilai Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian Akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian Akuntabilitas kinerja.

Setiap kriteria yang telah dinilai harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan.

Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA: (Nilai > 90 –100)	**Sangat Memuaskan** Telah terwujud *Good Governance*. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (*Reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A: (Nilai > 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/sub koordinator.
BB: (Nilai > 70 – 80)	**Sangat Baik** Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B: (Nilai > 60 – 70)	**Baik** Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. 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.
CC: (Nilai > 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.
C: (Nilai > 30 – 50)	**Kurang** Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D: (Nilai > 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
E: Nilai 0	- Sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian Akuntabilitas kinerja.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai per komponen dan terbagi menjadi sub komponen dengan nilai Akuntabilitas kinerja sampai dengan 100, selanjutnya diberikan "kategori peringkat" untuk menentukan tingkat Akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan 20%	Kualitas 30%	Pemanfaatan 50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

6. Gambaran Umum Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang persandian dan urusan pemerintahan daerah di bidang statistik. Dinas Komunikasi dan Informatika dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati Kediri Nomor 31 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri, Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik. Dinas Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

a. perumusan kebijakan teknis di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;
b. penyusunan perencanaan program dan anggaran di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;
c. pelaksanaan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;

d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;
e. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;
f. pembinaan penyelenggaraan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;
g. pelaksanaan administrasi di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik;
h. penyusunan dan perumusan laporan kinerja secara periodik kepada Bupati; dan
i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi dan informatika

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai kegiatan, alat, dan prosedur yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. SAKIP dirancang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan program kerja pemerintah.

Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Dinas Komunikasi dan Informatika sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis adalah sebagai berikut:

a. Tujuan adalah Transformasi Digital Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
b. Sasaran adalah meningkatnya kualitas pelayanan informasi publik.

Indikator yang digunakan dalam mengukur tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan berupa:

a. Indikator tujuan, yaitu Indeks SPBE.
b. Indikator sasaran, yaitu Indeks Kategori PPID.

Implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi dan Informatika melibatkan beberapa komponen utama, yaitu:

a. Perencanaan Kinerja: Meliputi penyusunan rencana strategis (Renstra), rencana kerja (Renja), dan perjanjian kinerja. Dalam tahap ini, Dinas Komunikasi dan Informatika menetapkan tujuan, sasaran, indikator kinerja utama (IKU), dan target yang ingin dicapai.
b. Pengukuran Kinerja: Proses mengukur realisasi kinerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Pengukuran ini dilakukan secara periodik untuk menilai pencapaian target kinerja melalui kegiatan monitoring dan evaluasi.
c. Pelaporan Kinerja: Penyusunan laporan kinerja yang mencakup hasil capaian dan analisis kinerja. Laporan ini disampaikan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai. Laporan kinerja yang disusun berupa Laporan Kerja Triwulanan/Interim dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).
d. Evaluasi Kinerja: Melakukan penilaian terhadap hasil kinerja untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kendala yang dihadapi. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan perencanaan dan pelaksanaan program di masa mendatang. Kegiatan evaluasi juga mencakup upaya perbaikan dan penyesuaian terhadap program dan kegiatan yang ada, serta memastikan tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan.

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri telah menyusun dan menyampaikan dokumen yang kemudian digunakan dalam evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024.

Hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri memperoleh nilai 77,13 dengan predikat nilai BB (Sangat Baik). Dari nilai yang diperoleh tersebut masih terdapat temuan dan kendala yang dihadapi, namun atas

beberapa rekomendasi yang diberikan telah ditindaklanjuti/dilakukan perbaikan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika, yaitu dari 8 (delapan) rekomendasi hasil evaluasi AKIP pada tahun 2024, sejumlah 6 (enam) rekomendasi telah ditindaklanjuti sedangkan yang 2 (dua) rekomendasi ditindaklanjuti dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029).

B. Gambaran Hasil Evaluasi

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Tahun 2025 dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan hasil sebagai berikut:

I. Kondisi

1. Perencanaan Kinerja (30,00)

Hasil evaluasi atas Komponen Perencanaan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika dinilai telah cukup baik dengan perolehan nilai 23,08 dari bobot maksimal 30 atau 76,95%.

Evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja dilakukan terhadap:

a. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6,00)

Hasil evaluasi atas sub komponen Keberadaan Dokumen Perencanaan menunjukkan nilai sebesar 5,50 dari nilai maksimal 6,00 atau 91,67% dengan predikat A.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria :

1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yaitu Peraturan Bupati Kediri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja di Lingkungan Pemkab. Kediri.

2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 4 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kediri Tahun 2005-2025.
3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri tanggal 24 September 2021.
4) Terdapat dokumen perencanaan jangka pendek yaitu Rencana Kerja Tahun 2024 dan Rencana Kerja Tahun 2025, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya antara Kepala Bidang dengan staf di bawahnya.
5) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Nomor : 045.2/29/418.31/2025 tentang Rencana Aksi Capaian Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Tahun 2025.
6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu dokumen RKA / DPA Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2025.

Nilai perencanaan kinerja ***belum maksimal*** disebabkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Perjanjian Kinerja antara Kepala Bidang dengan staf di bawahnya sedangkan Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Bupati ***tidak ada,*** Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Kabid ***tidak ada***.

b. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar yang Baik, yaitu untuk Mencapai Hasil, dengan Ukuran Kinerja yang SMART, Menggunakan Penyelarasan (*cascading*) di setiap Level secara Logis, serta Memperhatikan Kinerja Bidang Lain (*crosscutting*) (9,00)

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas dokumen perencanaan menunjukkan nilai sebesar 6,71 dari nilai maksimal 9,00 atau 74,55% dengan predikat B.

Hasil terkait dokumen perencanaan kinerja yang telah sesuai dengan kriteria antara lain:

1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, dipublikasikan pada *website* esr.menpan dan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai dilihat dari keselarasan tujuan, sasaran dan indikator antara dokumen Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja).
2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan, kondisi kinerja yang akan dicapai, tertuang secara berkelanjutan *(sustainable)* dengan Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Nomor : 188/2357/418.31/2021 tanggal 27 September 2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2021-2026.
3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja cukup dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis di mana target kinerja pada Renja Tahun 2025 telah didasarkan pada hasil capaian kinerja pada tahun sebelumnya.
4) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, aktivitas antar bidang / dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan *(crosscutting),* dokumen crosscutting telah melibatkan SKPD lain, masyarakat, instansi vertikal dalam mendukung sasaran strategis perangkat daerah.
5) Setiap unit pada satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja melalui penyusunan dan penetapan dokumen Renstra, Renja, sedangkan pegawai telah membuat Perjanjian Kinerja dan SKP dalam aplikasi e-kinerja.

Kriteria yang masih terdapat kekurangan dan diperlukan perbaikan adalah dokumen *cascading* belum dapat di analisa apakah telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan karena Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Bupati dan Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Kabid ***tidak ada.***

c. **Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15,00)**

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan dokumen perencanaan menunjukkan nilai sebesar 10,88 dari nilai maksimal 15,00 atau 72,50% dengan predikat B.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung pencapaian sasaran. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih *on the right track*. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja dipantau secara berkala. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

Setiap unit dan setiap pegawai **belum** memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan karena Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Bupati dan Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Kabid ***tidak ada.***

2. Pengukuran Kinerja (30,00)

Hasil evaluasi atas Komponen Pengukuran Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika dinilai telah cukup baik dengan perolehan nilai 23,59 dari bobot maksimal 30 atau 78,62%.

Evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja dilakukan terhadap:

a. Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan (6,00)

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan Pengukuran Kinerja menunjukkan nilai sebesar 5,20 dari nilai maksimal sebesar 6,00 atau 86,67% dengan predikat BB.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria :

1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja diatur dalam Peraturan Bupati Kediri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri dan Keputusan Bupati Kediri Nomor 188.45/113/418.08/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kabupaten Kediri dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2021 – 2026.
2) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja sebagaimana tertuang dalam Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Nomor 188/2357/418.31/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2021 - 2026 yang ditetapkan tanggal 27 September 2021.
3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan melalui SOP Dinas Komunikasi dan Informatika Nomor: 10/SOP-UMPEG.KOM.KAB.09/2025 tanggal 6 Januari 2025.

b. Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan dalam Mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan Telah Dilakukan secara Berjenjang dan Berkelanjutan (9,00)

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas pengukuran menunjukkan nilai sebesar 6.69 dari nilai maksimal 9,00 atau 74,29% dengan predikat B.

Sebagian besar kualitas pengukuran kinerja yang diselenggarakan telah mendukung dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan melalui:

1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja dengan terlibat dalam pemberian nilai SKP Triwulanan, serta melakukan pengecekan dokumen dan persetujuan terhadap laporan interim / monitoring dan evaluasi capaian kinerja;
2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
3) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala melalui penyusunan dokumen pengukuran kinerja antara lain monitoring dan evaluasi capaian kinerja Triwulanan, laporan kinerja interim, serta melakukan penilaian SKP secara Triwulanan;
4) Setiap level organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika telah cukup melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
5) Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) melalui e-sakip dan esr.menpan sebagai aplikasi yang dimanfaatkan untuk melakukan pengukuran AKIP

dalam evaluasi AKIP Perangkat Daerah, e-kinerja BKN telah digunakan untuk melakukan penilaian SKP triwulanan dan final dari pegawai, dan e-kinerja BKD telah digunakan untuk mengukur capaian kinerja dan perencanaan kinerja dari pegawai.

c. **Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar dalam Pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta Penyesuaian Strategi dalam Mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien (15,00).**

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 11,70 dari nilai maksimal 15,00 atau 78.00% dengan predikat B.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria antara lain :

1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan melalui aplikasi e-kinerja BKD, aplikasi Sipres digunakan dan dimanfaatkan dalam perhitungan perolehan maupun pengurangan TPP dari masing-masing pegawai;
2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional melalui penyetaraan jabatan sebagai bentuk penyederhanaan organisasi dan efektivitas pengukuran kinerja;
3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi melalui pengukuran kinerja dan evaluasi kelembagaan pada organisasi pemerintah daerah sehingga terbentuk SOTK baru pada beberapa OPD;
4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja melalui strategi dan kebijakan yang diambil dan akan ditindak lanjuti pada triwulan selanjutnya didasarkan pada hasil

dan monitoring dan evaluasi pada triwulan sebelumnya;

5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja melalui hasil monitoring dan evaluasi pada triwulan sebelumnya menunjukkan bahwa capaian target kinerja masih rendah sehingga terdapat perubahan aktivitas di mana pada triwulan selanjutnya diupayakan pelaksanaan kegiatan yang tidak tercapai pada triwulan sebelumnya;
6) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja melalui penyusunan perubahan anggaran sebagai bentuk efisiensi dan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kediri;
7) Setiap unit maupun pegawai pada satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dibuktikan dengan notulen monitoring dan evaluasi internal triwulanan atas capaian kinerja.

3. Pelaporan Kinerja (15,00)

Hasil evaluasi atas Komponen Pelaporan Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informasi dinilai cukup memadai dengan perolehan nilai 11,61 dari bobot maksimal 15 atau 77,43%.

Evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja dilakukan terhadap:

a. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (3,00)

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 2,70 dari nilai maksimal 3,00 atau 90,00% dengan predikat A.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria :

Dokumen Laporan Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri telah disusun secara berkala, diformalkan, direviu dan dipublikasikan tepat waktu pada https://kedirikab.go.id/E.SAKIP dan https://esr.menpan.go.id/ serta telah disampaikan tepat waktu kepada Bupati Kediri melalui Bagian Organisasi

(surat pengantar Nomor : 188/ - /418.31/2025 tanggal 5 Januari 2025).

b. **Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar, Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/Penyempurnaannya (4,50)**

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 3,45 dari nilai maksimal 4,50 atau 76,67% dengan predikat B.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria :

Secara umum, LKjIP Tahun 2024 telah disusun sesuai dengan format sebagaimana diatur dalam 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.

Laporan Kinerja telah mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja LKjIP Tahun 2024 dan Laporan Kinerja Triwulan I Tahun 2025 telah terdapat perhitungan kinerja).

Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, realisasi tahun-tahun sebelumnya, faktor penghambat dan pendorong capaian kinerja serta tindaklanjutnya serta telah memuat rekomendasi langkah perbaikan ke depan dalam rangka peningkatan kinerja.

c. **Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak yang Besar dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (7,50)**

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 5,46 dari nilai maksimal 7,50 atau 72,86% dengan predikat B.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria antara lain :

1) Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan (bertanggungjawab), menjadi kepedulian pegawai dengan adanya Notulen Pembahasan LKjIP Tahun 2024 tanggal 16 Desember 2024 yang dipimpin Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, Notulen Hasil Reviu Berjenjang LKjIP Tahun 2024 tanggal 30 Desember 2024).
2) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja dengan adanya Laporan Kinerja Triwulan I Tahun 2025 terdapat Analisa Faktor Penyebab Keberhasilan, Kegagalan, Tanggapan Pimpinan dan Rencana Tindak Lanjut, terdapat Monev Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 dan dokumen tindak lanjut).

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (25,00)

Hasil evaluasi atas Komponen evaluasi Akuntabilitas kinerja internal pada Dinas Komunikasi dan Informatika dinilai telah cukup baik dengan perolehan nilai 20,72 dari bobot maksimal 25,00 atau 82,87%.

Evaluasi atas komponen evaluasi Akuntabilitas kinerja internal dilakukan terhadap:

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan (5,00)

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar 4,67 dari bobot 5,00 atau 93,33% dengan predikat A.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria antara lain:

1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal melalui Peraturan Bupati Kediri terkait Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP dan dalam proses pengesahan, Keputusan Inspektur Tahun 2025 terkait Penetapan LKE AKIP Pemerintah Kabupaten Kediri, serta Keputusan Bupati Kediri Nomor: HK.04/460/418.08/2022 tentang Penerapan Aplikasi e-SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri;
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit pelaksana teknis/bidang/bagian melalui Surat Keputusan dan Surat Tugas Inspektur tentang Tim Evaluator SAKIP pada 57 OPD; dan
3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang melalui penyusunan Nota Dinas/Notulen sebagai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja berjenjang, evaluasi berjenjang antar anggota tim dibuktikan dengan kertas kerja, serta pleno (*peer review*) antar tim evaluator.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan secara Berkualitas dengan Sumber Daya yang Memadai (7,50)

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar 7,05 dari bobot 7,50 atau 94,00% dengan predikat A.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria terhadap pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan mendapatkan penilaian yang optimal antara lain:

1) Telah dilaksanakan sesuai standar melalui penyusunan Peraturan Bupati Kediri terkait Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan dalam proses pengesahan serta Keputusan Inspektur Tahun 2025 terkait Penetapan LKE AKIP Pemerintah Kabupaten Kediri yang telah mengacu dan selaras dengan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP;
2) Telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai melalui Surat tugas dan bukti keikutsertaan evaluator dalam Bimtek *I in House Training* terkait evaluasi SAKIP;
3) Telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai melalui bukti evaluasi telah didukung dengan kertas kerja serta pembuktian yang memadai (LKE);
4) Telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah melalui Surat Keputusan dan Surat Tugas Inspektur tentang Tim Evaluator SAKIP pada 58 OPD; dan
5) Telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) dengan memanfaatkan aplikasi e-SAKIP.

c. Implementasi SAKIP Telah Meningkat Karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga Memberikan Kesan yang Nyata (Dampak) dalam Efektivitas dan Efisiensi Kinerja (12,50)

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari bobot 12,50 atau 72,00% dengan predikat B.

Hasil yang telah sesuai dengan kriteria antara lain:

1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti dari 8 rekomendasi hasil evaluasi AKIP pada tahun 2024, sejumlah 6 rekomendasi telah ditindaklanjuti sedangkan yang 2 rekomendasi ditindaklanjuti dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029.

2) Terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal melalui peningkatan nilai pada beberapa kriteria yang menjadi temuan evaluasi SAKIP pada Tahun 2024;
3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
4) Terdapat perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal melalui nilai hasil evaluasi SAKIP tahun ini telah meningkat dibandingkan dengan capaian nilai hasil evaluasi tahun lalu.

Hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar 79,00 dengan kategori **BB (Sangat Baik).**

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen dan sub komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
A. Perencanaan Kinerja	**30**	**23,08**
B. Pengukuran Kinerja	**30**	**23,59**
C. Pelaporan Kinerja	**15**	**11,61**
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	**25**	**20,72**
Jumlah :	**100**	**79,00**

II. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Atas hasil evaluasi tersebut terdapat beberapa catatan atas kekurangan dan direkomendasikan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri untuk melakukan perbaikan manajemen kinerja sebagai berikut:

1. Membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dengan Bupati;
2. Membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dengan Kepala Bidang;

C. Penutup

1. Simpulan

Sesuai hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 (tahun sebelumnya) dibandingkan dengan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri, dapat disimpulkan perolehan nilai predikat dan interpretasi sebagai berikut:

Komponen	Tahun		Predikat dan Interpretasi
	2024	2025	
Evaluasi SAKIP terhadap 4 (empat) komponen manajemen Kinerja :			
a) Perencanaan Kinerja	23,85	23,08	
b) Pengukuran Kinerja	22,14	23,59	
c) Pelaporan Kinerja	10,68	11,61	
d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	20,47	20,72	
Jumlah :	**77,13**	**79,00**	**BB (sangat baik)**

Secara umum hasil evaluasi AKIP Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Tahun 2025 telah mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, hal ini terlihat dari kenaikan nilai pada Komponen Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

2. Dorongan terhadap implementasi SAKIP untuk perbaikan

Dengan komitmen yang kuat dari seluruh komponen pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri dalam mengimplementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, diharapkan mempercepat terwujudnya Birokrasi yang melayani serta bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri dengan harapan agar ke depan menjadi lebih baik.

Plt. INSPEKTUR KABUPATEN KEDIRI

WIRAWAN, S.E., M.M., Ak, CA.
Pembina Utama Muda
NIP. 19710530 199703 1 005

Tembusan:
1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Gubernur Jawa Timur Ub. Inspektur Provinsi Jawa Timur;
3. Bupati Kediri (sebagai laporan);
4. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kediri.

Paraf hierarki	
Sekretaris Inspektorat	
Inspektur Pembantu 3	

BERITA ACARA KESEPAKATAN
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2025
PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KEDIRI
NOMOR: 700.1.2.1/ 155 /418.11/2025

Pada hari ini Rabu tanggal Enam belas bulan Juli tahun dua ribu dua puluh lima bertempat di Inspektorat Kabupaten Kediri Jalan Soekarno Hatta Nomor 1 Kediri Tim Pemeriksa yang terdiri atas:

1. Penanggung jawab : WIRAWAN, S.E., M.M.Ak.
2. Wakil Penanggung Jawab : YUNUS HABIBI, S.Kom, M.H.
3. Pengendali Teknis : YOGI DEWANTO, S.T.
4. Ketua Tim : SUGENG RIADI, S.E.
5. Anggota Tim : RHIZA KARTIKASARI, S.E.

Telah melaksanakan pembahasan dan kesepakatan bersama Dinas Komunikasi dan Informatika terkait hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025.

Nilai yang diperoleh Dinas Komunikasi dan Informatika sebesar **79,00** atau predikat **BB (Baik Sekali)** dengan rincian:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja TAHUN 2025
1	**Perencanaan Kinerja**	**30,00**	**23,08**
2	**Pengukuran Kinerja**	**30,00**	**23,59**
3	**Pelaporan Kinerja**	**15,00**	**11,61**
4	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**	**25,00**	**20,72**
Nilai Akuntabilitas Kinerja			**79,00**
			BB

Atas nilai tersebut terdapat beberapa hal yang diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

   Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika telah menyusun dokumen perencanaan yang meliputi Renstra, Renja, Rencana aksi dan DPA yang telah disahkan dan dipublikasikan di website esr.menpan.go.id maupun pada aplikasi e-sakip (e-sakip.kedirikab.go.id). Selain itu terdapat Proses Bisnis, Cascading dan Croscutting.

Namun terdapat beberapa catatan yang masih perlu mendapat perhatian antara lain:

a. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 antara Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dengan Bupati ***belum ada***.
b. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 antara Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika dengan Kepala Bidang ***belum ada***.

2. Pengukuran Kinerja

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika telah merumuskan Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai dengan Keputusan Bupati Nomor 188.45/113/418.08/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kabupaten Kediri dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri Tahun 2021-2026 tanggal 17 Maret 2022 dan memuat indikator dan formula perhitungan untuk mencapai target indikator.

Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki SOP pengumpulan data dan pengukuran kinerja. Data kinerja organisasi telah dikumpulkan dan diukur menggunakan teknologi informasi yaitu melalui aplikasi sipres, e-kinerja BKD, e-kinerja BKN.

3. Pelaporan Kinerja

Dinas Komunikasi dan Informatika telah menyusun dan mengesahkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang didalamnya memuat hasil kinerja dan pencapaian/realisasi atas target tahun 2024. LKjIP telah direviu secara berjenjang dan dipublikasikan di website esr.menpan.go.id

Terdapat catatan yang perlu mendapat perhatian yaitu Notulen rapat pembahasan LKjIP Tahun 2024, **belum dilengkapi** dengan dokumentasi, daftar hadir serta tanggapan pimpinan dan peserta rapat atas capaian kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar pada seluruh OPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri. Dinas Komunikasi dan Informatika menjadi salah satu OPD obrik evaluasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika telah menindaklanjuti rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2024.

Kedua belah pihak telah sepakat atas hasil evaluasi dan Dinas Komunikasi dan Informatika akan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut guna perbaikan dan penyempurnaan SAKIP tahun berikutnya.

Demikian Berita Acara Kesepakatan untuk dipergunakan seperlunya.

Perencana Ahli Pertama	Ketua Tim Evaluator SAKIP
Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Kediri	Inspektorat Kabupaten Kediri
DWI FAJAR SATRIYO WIBISONO, S.E.	**SUGENG RIADI, S.E.**
NIP 19920309 202421 1 001	NIP 19680108 199003 1 005

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30,00**		**23,08**	**76,95**		
1.a	**Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia**	**6,00**	A	**5,50**	**91,67**	Penilaian atas Keberadaan	
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	**1,00**	AA	**1,00**		-Terdapat Peraturan Bupati Kediri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja di Lingkungan Pemkab Kediri - Surat Edaran terkait pedoman Rancangan Awal Rancana Kerja Perangkat Daerah tahun 2025	Dinilai sama untuk semua OPD, dengan pedoman yang disusun pada level Pemda
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	**1,00**	AA	**1,00**		Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 4 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kediri Tahun 2005-2025	Dinilai sama untuk semua OPD, dengan pedoman yang disusun pada level Pemda
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	**1,00**	AA	**1,00**		Renstra OPD 2021 - 2026	terdapat Renstra Tahun 2021 - 2026
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	**1,00**	B	**0,70**		Renja OPD 2024 Renja OPD 2025 Perjanjian Kinerja 2025 (semua level)	AA = semua dokumen ada A = renja ada, PK hanya level pimpinan dan eselon BB = renja ada, PK hanya level pimpinan B = hanya ada salah satu dokumen Terdapat Rencana Kerja Tahun 2025, sedangkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Perjanjian Kinerja antara Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Bupati tidak ada, Perjanjian Kinerja antara Kabid dengan Kepala
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	**1,00**	A	**0,90**		Dokumen Rencana Aksi pencapaian sasaran OPD Tahun 2025	Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Kediri Nomor : 045.2/29/418.31/2025 tentang Rencana Aksi Capaian Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Tahun 2025
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	**1,00**	A	**0,90**		RKA Tahun 2025	terdapat RKA Tahun 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1.b	**Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)**	**9,00**	B	**6,71**	**74,55**	**Penilaian atas Kualitas Dokumen (Nilai AA harus ada bukti dukung sebagai percontohan nasional)**	
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	**0,82**	A	**0,74**		Renstra OPD tahun 2021-2026, Renja OPD tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja yang telah disahkan (ttd dan stempel).	AA = semua dokumen disahkan A = 2 dokumen yang disahkan BB = hanya 1 yang disahkan Renstra Tahun 2021 -2026 dan Rencana Kerja Tahun 2025 telah ditandatangani pimpinan dan distempel. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Perjanjian Kinerja antara Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Bupati tidak ada.
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	**0,82**	A	**0,74**		Renstra OPD tahun 2021-2026, Renja OPD tahun 2025 yang telah dipublikasikan tepat waktu pada website esr.Menpan (paling lambat 21 Maret 2025 sesuai surat edaran Sekretaris Daerah Nomor 000.8.6.3/41/418.07/2025 tanggal 15 Maret 2025) dan upload dokumen tersebut pada aplikasi e-SAKIP Kabupaten Kediri	Renstra Tahun 2021-2026 dan Renja Tahun 2025 telah dipublikasikan pada website esr.Menpan tanggal 21 Maret 2025 dan aplikasi e-SAKIP Kabupaten Kediri

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker			Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai	%		
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	**0,82**	B	**0,57**		a. Terdapat keselarasan antara dokumen Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja. Tujuan, sasaran dan indikator kinerja selaras. b. Keselarasan dokumen kinerja didukung dengan rencana aksi yang sesuai.	Terdapat keselarasan tujuan, sasaran dan indikator pada Renstra dan Renja, namun Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Kepala SKPD dengan Bupati tidak ada. Terdapat Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kbupaten Kediri Nomor : 045.2/29/418.31/2025 tanggal 21 Januari 2025 tentang Penetapan Rencana Aksi Capaian Kinerja Tahun 2025.
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	**0,82**	BB	**0,65**		Rumusan/formula berkaitan erat dengan indikator kinerja sasaran.	apakah rumus/perhitungannya sudah mampu menjawab sasaran/indikator rumusan/formula indikator kinerja sasaran telah konsisten antara Renstra dan Renja.
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	**0,82**	B	**0,57**		Indikator Kinerja Sasaran dan Program dalam Renja tahun 2025 telah disusun berdasarkan prinsip SMART. **diuji untuk kesesuaian:** *-specific* : tidak memiliki makna ganda /spesifik. - *measurable* : dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya, terdapat formula perhitungan, terdapat satuan yang jelas. - *achievable* : dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya. - *relevant* : terkait langsung dengan apa yang akan diukur. (merepresentasikan) - *time bond* : mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu	rumusan/formula indikator kinerja sasaran telah konsisten antara Renstra dan Renja yaitu Meningkatkan Transformasi digital penyelenggaraan pelayanan publik, dengan indikator Indeks SPBE

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
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).	**0,82**	B	**0,57**		-IKU selaras (mempunyai hubungan jika-maka) dengan indikator sasaran pada Renja 2025 - Membandingkan IKU OPD tahun n dan tahun n-1 (keberlanjutan)	langkah strategis harus bisa menjawab isu strategis yg dihadapi baik dalam level OPD maupun pemda dituangkan dalam hasil analisa dengan perbandingan IKU -n a. IKU tertuang secara berkelanjutan dalam Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Nomor : 188/2357/418.31/2021 tanggal 27 September 2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2021-2026
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	**0,82**	B	**0,57**		Analisa target kinerja dalam Renja 2025: - realisasi sebelumnya (LKJIP 2024) - kertas kerja penetapan target kinerja - target yang ditetapkan sama atau lebih baik dari realisasi sebelumnya	terdapat kertas kerja penetapan target kinerja tahun 2025
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	**0,82**	CC	**0,49**		Analisa terhadap dokumen PK, yaitu: - Sasaran kepala OPD diintervensi oleh sasaran eselon III - sasaran eselon III diintervensi oleh sasaran eselon IV - sasaran eselon IV diintervensi oleh sasaran di bawahnya/pelaksana/JFU - sasaran JF mengintervensi sasaran kinerjanya level diatasnya	Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Perjanjian Kinerja antara Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Perjanjian Kinerja Kepala SKPD dengan Bupati tidak ada, sehingga tidak dapat dianalisa apakah sasaran Kepala OPD telah diintervensi oleh eselon III, dan seterusnya.
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).	**0,82**	B	**0,57**		Analisa dokumen *cosscutting* , terkait: - keterlibatan pihak2/pemangku kepentingan dalam pencapaian sasaran strategis perangkat daerah - kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing pemangku kepentingan mendukung tercapainya sasaran strategis perangkat daerah	Crosscutting telah melibatkan SKPD lain, masyarakat, instansi vertikal dalam mendukung sasaran strategis perangkat daerah

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
10	Setiap unit pada satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	**0,82**	BB	**0,65**		- Analisa perumusan dan penetapan dokumen perencanaan kinerja sesuai dengan Permendagri 86 Tahun 2017 pasal 16 ayat (2). - Permenpan 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.	unit pada satuan kerja diartikan sebagai perangkat daerah Perumusan dan penetapan Rencana Kerja Tahun 2025 telah mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 Pasal 16 ayat (2)
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	**0,82**	B	**0,57**		Perumusan dan penetapan perjanjian kinerja berpedoman pada Permenpan 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.	untuk setiap pegawai, dokumen perencanaan kinerja berupa perjanjian kinerja (PK) dibandingkan juga dengan perbup penyusunan kinerja (6 Tahun 2017) Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Kepala OPD dengan Bupati tidak ada. Setiap pegawai sudah membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2025.
1.c	**Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan**	**15,00**	B	**10,88**	**72,50**	**Penilaian atas Pemanfaatan Dokumen (Nilai AA harus ada bukti dukung sebagai percontohan nasional)**	
Kriteria:							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	**1,88**	BB	**1,50**		Analisa apakah anggaran OPD (DPA TA 2025) dialokasikan lebih banyak untuk kegiatan/sub kegiatan yang menunjang tercapainya sasaran OPD/*core bussiness*	pada dokumen DPPA Tahun 2025, anggaran program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota adalah sebesar Rp8.201.807.325 adapun anggaran yang difokuskan pada program yang menunjang ketercapaian sasaran OPD adalah sebesar Rp10.232.459.400 dengan rincian sebagai berikut: 1. Program Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik Rp4.090.808.800 2. Program Pengelolaan Aplikasi Informatika Rp5.122.600.000 3. Program Penyelenggaraan Statistik Sektoral Rp405.656.600 4. Program Penyelenggaraan Persandian untuk Pengamanan Informasi Rp623.394.000

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	**1,88**	BB	**1,50**		Evaluasi apakah Rencana Aksi tahun 2025 telah mendukung sasaran kinerja	Rencana Aksi Tahun 2025 telah mendukung sasaran kinerja
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track* .	**1,88**	A	**1,69**		Analisa apakah target kinerja sasaran strategis yang ditetapkan dalam Renja Tahun 2025 telah memperhatikan capaian kinerja tahun 2024.	target kinerja sasaran telah memperhatikan capaian kinerja tahun 2024.
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	**1,88**	B	**1,31**		Terdapat dokumen hasil monev rencana aksi tahun 2025 yang mencakup catatan-catatan kendala atas pencapaian kinerja triwulanan beserta tindak lanjutnya	Laporan Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 tanggal 10 Juni 2025.
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	**1,88**	B	**1,31**		Renja Tahun 2025 telah memperhatikan/mengakomodir hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024	sesuai rekomendasi terkait perencanaan kinerja, buka semua rekomendasi LHE sebelumnya dari 8 rekomendari hasil evaluasi AKIP pada tahun 2024, sejumlah 6 rekomendasi telah ditindaklanjuti, sehingga terdapat perbaikan dokumen perencanaan.
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	**1,88**	B	**1,31**		Renja Tahun 2025 telah memperhatikan/mengakomodir hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024	sesuai rekomendasi terkait perencanaan kinerja, buka semua rekomendasi LHE sebelumnya dari 8 rekomendari hasil evaluasi AKIP pada tahun 2024, sejumlah 6 rekomendasi telah ditindaklanjuti, sehingga terdapat perbaikan dokumen perencanaan.
7	Setiap unit pada satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	**1,88**	CC	**1,13**		- Perjanjian kinerja (untuk eselon II, III dan IV) tahun 2025 - Penilaian SKP triwulanan tahun 2025	Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Kepala OPD dengan Bupati tidak ada. Terdapat Penilaian SKP Triwulan I Tahun 2025.
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	**1,88**	CC	**1,13**		- Perjanjian kinerja seluruh Pegawai tahun 2025 - Penilaian SKP triwulanan tahun 2025	Perjanjian Kinerja Tahun 2025 hanya Kepala Bidang dengan stafnya sedangkan Kepala OPD dengan Bupati tidak ada. Terdapat Penilaian SKP Triwulan I Tahun
2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30,00**		**23,59**	**78,62**		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
2.a	**Pengukuran Kinerja telah dilakukan**	**6,00**	BB	**5,20**	**86,67**	**Dinilai berdasarkan keberadaan dokumen saja**	
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	**2,00**	AA	**2,00**		- Juknis Penyusunan PK dan Laporan Kinerja telah ditetapkan dalam Perbup Kediri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Juknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri - Keputusan Bupati Kediri Nomor 188.45/113/418.08/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kabupaten Kediri dan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri tahun 2021 - 2026	Dinilai sama untuk semua OPD, dengan pedoman yang disusun pada level Pemda
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	**2,00**	BB	**1,60**		Terdapat dokumen IKU OPD	cara mengukur harus diketahui sumber datanya dan dirumuskan IKU tertuang dalam Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kediri Nomor : 188/2357/418.31/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2021-2026 yang ditetapkan tanggal 27 September 2021.
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	**2,00**	BB	**1,60**		SOP pengumpulan data kinerja/dokumen sejenisnya	Standar Operasional Prosedur (S O P) Pengumpulan Data Capaian Kinerja Nomor SOP : 10/SOP-UMPEG.KOM.KAB.09/2025 tanggal 6 Januari 2025.
2.b	**Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah**	**9,00**	B	**6,69**	**74,29**	**Penilaian atas Kualitas Dokumen (Nilai AA harus ada bukti dukung sebagai percontohan nasional)**	
Kriteria:							

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.	**1,29**	BB	**1,03**		- Perjanjian kinerja seluruh pegawai tahun 2025 - Penilaian SKP triwulanan tahun 2025 - Laporan interim/monev capaian kinerja (yang dikumpulkan di Bagian Organisasi)	Keterlibatan aktif pimpinan sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja dapat dilihat dari penilaian SKP triwulanan pegawai, laporan interim/monev capaian kinerja
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	**1,29**	B	**0,90**		- Laporan kinerja interim/hasil monev capaian kinerja triwulanan - data dukung capaian kinerja sasaran/IKU/program yang dilaporkan	data kinerja tergantung pada sastra dan indikator yg digunakan. Kemudian dimintakan data sumbernya/dilakukan wawancara mendalam bagaimana data tersebut dapat mengukur/mewakili kinerja Terdapat Laporan Interim Triwulan I Tahun 2025.
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	**1,29**	B	**0,90**		- Laporan kinerja interim/hasil monev capaian kinerja triwulanan - data dukung capaian kinerja sasaran/IKU/program yang dilaporkan	Terdapat Laporan Interim Triwulan I Tahun 2025. Notulen Rapat Evaluasi Pengukuran Kinerja dan Anggaran tanggal 20 Pebruari 2025.
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	**1,29**	B	**0,90**		Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, yaitu triwulanan: - kinerja OPD melalui monev triwulanan/laporan kinerja interim - kinerja pegawai melalui penilaian SKP triwulanan	ada laporan kinerja bulanan OPD untuk dapat AA berupa monev capaian kinerja atau berupa laporan interim LKJIP atau monev renaksi Terdapat LKJIP Triwulan I Tahun 2025, notulen rapat evaluasi pengukuran kinerja dan anggaran tanggal 20 Pebruari 2025.
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	**1,29**	B	**0,90**		Dokumen penilaian SKP triwulanan	eselon II menilai eselon III dst. Terdapat Penilaian SKP Triwulan I Tahun 2025
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	**1,29**	BB	**1,03**		aplikasi yang digunakan untuk pengukuran kinerja: - e-sakip (https://e-sakip.kedirikab.go.id/), esr menpan (https://esr.menpan.go.id/) - SKP (https://kinerja.bkn.go.id), ekin BKD (https://kinerja.kedirikab.go.id/) telah dimanfaatkan	Telah memanfaatkan aplikasi e-Kinerja kabupaten Kediri dan e-Kinerja BKN Pengumpulan data kinerja melalui aplikasi e-SAKIP dan esr-Menpan

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	**1,29**	BB	**1,03**		aplikasi yang digunakan untuk pengukuran kinerja: - e-sakip (https://e-sakip.kedirikab.go.id/), esr menpan (https://esr.menpan.go.id/) - SKP (https://kinerja.bkn.go.id), ekin BKD (https://kinerja.kedirikab.go.id/) telah dimanfaatkan	Telah memanfaatkan aplikasi e-Kinerja kabupaten Kediri dan e-Kinerja BKN Pengumpulan data kinerja melalui aplikasi e-SAKIP dan esr-Menpan
2.c	**Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien**	**15,00**	B	**11,70**	**78,00**	**Penilaian atas Pemanfaatan Dokumen (Nilai AA harus ada bukti dukung sebagai percontohan nasional)**	
Kriteria:							
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	**1,50**	A	**1,35**		Data dari ekinerja BKD Kab. Kediri telah dimanfaatkan dalam penghitungan TPP dokumen yang diperlukan: - print out persentase kinerja pegawai, - SS penilaian oleh atasan langsung (berjenjang), dan - perhitungan TPP Bagi OPD yang tidak menerima TPP, dokumen yang dievaluasi: - kertas kerja perhitungan penerimaan insentif/jaspel/tambahan penghasilan lain - dokumen tanda terima insentif/jaspel/tambahan penghasilan lain	terdapat dokumen dasar perhitungan pemberian TPP - Rekap Presensi pegawai dari aplikasi sipres - perolehan kinerja dari aplikasi e-Kinerja - rekapitulasi absen dari Sipres - rekapitulasi penghitungan TPP
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	**1,50**	A	**1,35**		Pemerintah Kabupaten Kediri melalui Bagian Organisasi telah melakukan penyetaraan jabatan sebagai bentuk penyederhanaan organisasi dan efektivitas pengukuran kinerja	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi.	**1,50**	A	**1,35**		Pemerintah Kabupaten Kediri melalui Bagian Organisasi telah melakukan pengukuran kinerja dan evaluasi kelembagaan pada organisasi pemerintah daerah sehingga terbentuk SOTK baru pada beberapa OPD	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	**1,50**	B	**1,05**		- Dokumen Monev Rencana Aksi Triwulanan beserta tindaklanjut hasil monev - Dokumen Perubahan Rencana Aksi	Laporan Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 tanggal 10 Juni 2025. Terdapat dokumen tindak lanjut rencana aksi.
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	**1,50**	B	**1,05**		- Dokumen Monev Rencana Aksi Triwulanan beserta tindaklanjut hasil monev - Dokumen Perubahan Rencana Aksi	Laporan Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 tanggal 10 Juni 2025. Terdapat dokumen tindak lanjut rencana aksi.
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	**1,50**	B	**1,05**		- Dokumen Monev Rencana Aksi Triwulanan beserta tindaklanjut hasil monev - Dokumen Perubahan Rencana Aksi	Laporan Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 tanggal 10 Juni 2025. Terdapat dokumen tindak lanjut rencana aksi.
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	**1,50**	B	**1,05**		Dokumen yang diperlukan: - RKA Perubahan 2025/PRKPD - hasil monev triwulanan (renaksi/bappeda/bagor) analisa apakah terdapat keselarasan antara hasil monev dengan perubahan/pergeseran anggaran pada RKA/PRKPD	untuk analisa diperlukan dokumen pergeseran/perubahan DPA, untuk melihat adanya anggaran yang bergeser atau tidak. kl ada anggaran yang tidak berpengaruh, digeser ke sub keg/keg yg berpengaruh ke kinerja Terdapat Realisasi Anggaran dalam Laporan Interim Triwulan I Tahun 2025.
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	**1,50**	A	**1,35**		Pemerintah Kabupaten Kediri telah menyusun perubahan anggaran sebagai bentuk efisiensi dan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kediri	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
9	Setiap unit pada satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	**1,50**	B	**1,05**		unit diartikan dalam tingkatan bidang/level di bawah kepala perangkat daerah. Analisa terhadap: - keterlibatan dalam evaluasi/pengukuran kinerja dan tindaklanjutnya (dibuktikan dengan notulen/berita acara monev/rapat koordinasi) - penilaian SKP triwulanan - perjanjian kinerja vs laporan monev Bagor	Terdapat notulen rapat evaluasi pengukuran kinerja dan anggaran tanggal 20 Pebruari 2025.
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	**1,50**	B	**1,05**		Analisa terhadap: - keterlibatan dalam evaluasi/pengukuran kinerja dan tindaklanjutnya (dibuktikan dengan notulen/berita acara monev/rapat koordinasi) - penilaian SKP triwulanan - perjanjian kinerja vs laporan monev Bagor	Terdapat notulen rapat evaluasi pengukuran kinerja dan anggaran tanggal 20 Pebruari 2025.
3	**PELAPORAN KINERJA**	**15,00**		**11,61**	**77,43**		
3.a	**Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja**	**3,00**	A	**2,70**	**90,00**	**Hanya dinilai berdasarkan keberadaan dokumen**	
Kriteria:							
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	**0,50**	A	**0,45**		LKJIP Tahun 2024	terdapat LKJIP tahun 2024 yang ditandatangani Kepala tanggal 31 Desember 2024
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	**0,50**	A	**0,45**		LKJIP Interim 2025, atau monev rencana aksi triwulanan	terdapat LKJIP Triwulan I tahun 2025 yang ditandatangani Kepala tanggal 8 April 2025
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	**0,50**	A	**0,45**		LKJIP 2024 dan LKJIP Interim 2025/monev renaksi triwulanan telah ditandatangani dan berstempel	LKjIP tahun 2024, LKJIP Triwulan I Tahun 2025 dan monev rencana aksi telah ditandatangani dan distempel.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	**0,50**	A	**0,45**		Bukti reviu berjenjang oleh atasan berupa notulen hasil reviu/Berita Acara/atau dokumen sejenis yang membuktikan bahwa telah dilakukan reviu atas dokumen LKjIP tahun 2024 dan Laporan Kinerja Triwulanan yang disusun	LKJIP Tahun 2024 telah direviu oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Keuangan, Bendahara dan Kepala Bidang tanggal 30 Desember 2024. Terdapat notulen rapat pengukuran kinerja dan anggaran tanggal 20 Pebruari 2025. Terdapat notulen pembahahasan LKJIP Tahun 2024 tanggal 16 Desember 2024.
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	**0,50**	A	**0,45**		LKjIP OPD telah dipublikasikan pada: - website esr.menpan - aplikasi e-SAKIP - website/media sosial/media publikasi publik lainya	LKJIP Tahun 2024 telah dipublikasikan pada website esr.menpan tanggal 11 Maret 2025 dan aplikasi e-SAKIP.
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	**0,50**	A	**0,45**		Dokumen LKjIP disampaikan tepat waktu sesuai dengan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014: "Kepala OPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Gubernur/Bupati/Walikota, paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir" Bukti dukung berupa surat pengantar dan tanda terima penyerahan LKjIP OPD kepada Bagian Organisasi (paling lambat akhir Februari 2025)	LKJIP Tahun 2024 dikirim ke Bagian Organisasi tanggal 5 Januari 2025
3.b	**Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas**	**4,50**	B	**3,45**	**76,67**	**Penilaian atas Kualitas Dokumen (Nilai AA harus ada bukti dukung sebagai percontohan nasional)**	
Kriteria:							

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	**0,50**	BB	**0,40**		-LKjIP tahun 2024 Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai -Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. -Format telah disusun sesuai dengan Permenpan 53/2014, yang memuat: uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja, serta evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis	Secara umum, LKjIP Tahun 2024 telah disusun sesuai dengan format sebagaimana diatur dalam Permenpan Nomor 53 Tahun 2014.
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	**0,50**	B	**0,35**		-LKjIP tahun 2024 memuat informasi tentang capaian kinerja, dan agar setiap klaim capaian didukung dengan bukti dukung dan perhitungan angka capaian atau bukti dukung lain yang relevan. Bukti dukung: LKjIP tahun 2024 dan kertas kerja/data kinerja perhitungan capaian kinerja - laporan kinerja interim/laporan rencana aksi triwulanan telah didukung dengan data kinerja	LKJIP Tahun 2024 telah terdapat perhitungan kinerja. Laporan Kinerja Triwulan I Tahun 2025 telah terdapat perhitungan kinerja.
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	**0,50**	BB	**0,40**		Analisa apakah LKjIP tahun 2024 telah memuat infomasi mengenai perbandingan realisasi yang telah dicapai pada akhir tahun dibandingkan dengan target yang ingin dicapai	LKjIP tahun 2024 telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target kinerja tahun 2024
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	**0,50**	BB	**0,40**		Analisa apakah LKjIP tahun 2024 telah memuat infomasi mengenai perbandingan realisasi yang telah dicapai pada akhir tahun dibandingkan dengan target yang ingin dicapai pada Renstra tahun 2021-2026	membandingkan dengan renstra tahun berkenaan saja, dan harus ada analisanya LKjIP tahun 2024 telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target akhir tahun 2026
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	**0,50**	B	**0,35**		Analisa apakah LKjIP tahun 2024 telah memuat infomasi mengenai perbandingan realisasi yang telah dicapai pada akhir tahun dengan capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya (dalam periode Renstra 2021-2026)	pada bab 3 ini disajikan keseluruhan baik target maupun realisasi target pada tahun2 sebelumnya beserta analisa belum terdapat informasi perbandingan dengan beberapa tahun sebelumnya (hanya dibandingkan dengan n-1)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	**0,50**	A	**0,45**		LKjIP tahun 2024 Kabupaten Kediri mulai tahun 2022 telah menyajikan perbandingan capaian indikator kinerja utama dengan capaian provinsi dan nasional (BAB III).	LKjIP tahun 2023 Kabupaten Kediri mulai tahun 2022 telah menyajikan perbandingan capaian indikator kinerja utama dengan capaian provinsi dan nasional (BAB III).
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	**0,50**	B	**0,35**		LKjIP tahun 2024 menyajikan informasi mengenai kualitas atas capaian kinerja dilengkapi dengan catatan tentang faktor penghambat dan pendorong dalam pencapaian kinerja, serta upaya-upaya yang telah dilakukan OPD. Informasi ini bermanfaat untuk menentukan faktor internalitas/eksternalitas penyebab ketercapaian/ketidaktercapaian sehingga tindaklanjut terhadap capaian kinerja lebih tepat sasaran.	idealnya dalam LKjIP terdapat uraian tentang kualitas capain kinerja, misalnya: - tercapai sekian % dg kualitas istimewai - tercapai sekian % dg kualitas baik - tercapai sekian % dg kualitas kurang - tercapai sekian % dg kualitas buruk LKJIP Tahun 2024 telah menginformasikan faktor penghambat dan pendorong capaian kinerja serta tindaklanjutnya.
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	**0,50**	B	**0,35**		LKjIP tahun 2024 telah memuat perhitungan efisiensi atas sumber daya dalam mencapai kinerja: -Besaran efisiensi telah dapat dikuantifikasi dan dilaporkan dalam LKJIP. -Menjabarkan upaya-upaya yang telah dilakukan dalam melaksanakan efisiensi	LKjIP tahun 2024 telah memuat perhitungan efisiensi
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan	**0,50**	BB	**0,40**		LKjIP tahun 2024 memuat perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan oleh OPD terkait kelemahan/ketidaktercapaian pada tahun berjalan untuk perbaikan tahun berikutnya	LKjIP Tahun 2024 telah memuat rekomendasi langkah-langkah perbaikan ke depan dalam rangka peningkatan kinerja
3.c	**Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**	**7,50**	B	**5,46**	**72,86**	**Penilaian atas Pemanfaatan Dokumen (Nilai AA harus ada bukti dukung sebagai percontohan nasional)**	
Kriteria:							

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	**1,07**	BB	**0,86**		-LKjIP tahun 2024 dibahas dalam rapat yang dipimpin langsung oleh pimpinan OPD, dengan bukti dukung berupa notulen/Berita Acara atau dokumen sejenis yang sah yang memuat mengenai tanggapan pimpinan atas capaian kinerja yang termuat dalam laporan serta bukti dokumentasi -LKjIP tahun 2024 telah memuat tindaklanjut atas rekomendasi dari laporan tahun sebelumnya atau bukti tindak lanjut yang terpisah dari LKjIP	Notulen Pembahasan LKJiP Tahun 2024 tanggal 16 Desember 2024 yang dipimpin Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika. Notulen Hasil Reviu Berjenjang LKJIP Tahun 2024 tanggal 30 Desember 2024 yang dilakukan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Keuangan, Bendahara dan Kepala Bidang. Terdapat bukti tindak lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2024.
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	**1,07**	B	**0,75**		-LKjIP tahun 2024 dibahas dalam rapat yang dihadiri oleh seluruh pegawai, dibuktikan dengan notulensi/Berita Acara hasil rapat, daftar hadir, serta bukti dokumentasi. -Notulen/Berita Acara memuat saran masukan atau pendapat dari pegawai mengenai laporan kinerja yang disusun	Notulen Pembahasan LKJiP Tahun 2024 tanggal 16 Desember 2024 yang dipimpin Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika. Notulen Hasil Reviu Berjenjang LKJIP Tahun 2024 tanggal 30 Desember 2024 yang dilakukan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Keuangan, Bendahara dan Kepala Bidang. Daftar hadir dan bukti dokumentasi tidak ada.
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	**1,07**	BB	**0,86**		- Laporan Kinerja Interim/Monev Rencana Aksi Triwulanan analisis apakah realisasi triwulan telah sesuai dengan target/rencana. Apabila belum tercapai, dapatkan dokumen perbaikan/Dokumen Perubahan Rencana Aksi	Dalam LKJIP Triwulan I Tahun 2025 terdapat Analisa Faktor Penyebab Keberhasilan, Kegagalan, Tanggapan Pimpinan dan Rencana Tindak Lanjut. Terdapat Monev Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 dan dokumen tindak lanjut.
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	**1,07**	B	**0,75**		Dokumen yang diperlukan: - RKA Perubahan 2025/PRKPD - laporan kinerja interim/hasil monev renaksi triwulanan (renaksi/bappeda/bagor) analisa apakah terdapat keselarasan antara hasil monev dengan perubahan/pergeseran anggaran pada RKA/PRKPD	Terdapat keselarasan antara monev rencana aksi dengan perubahan/pergeseran anggaran pada RKA Perubahan Tahun 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	**1,07**	B	**0,75**		LKjIP 2024 dan laporan monev rencana aksi triwulanan 2025 telah menyajikan uraian keberhasilan capaian kinerja (upaya/hambatan/rencana perbaikan/tindak lanjut)	Dalam laporan kinerja triwulanan telah menganalisis faktor penyebab keberhasilan, kegagalan, tanggapan pimpinan, dan rencana tindak lanjut.
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	**1,07**	B	**0,75**		LKjIP 2024 dijadikan dasar penyusunan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 => penetapan target kinerja pada Perubahan Renja Tahun 2025 lebih baik atau sama dengan realisasi kinerja pada LKjIP Tahun 2024	LKJIP Tahun 2024 dijadikan dasar penyusunan target kinerja pada Rencana Kerja Tahun 2025
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	**1,07**	B	**0,75**		- Laporan kinerja interim/monev renaksi/LKjIP menyajikan pembahasan dan tindak lanjut - wawancara detail kegiatan	terdapat upaya/perubahan strategi menuju kondisi lebih baik sebagai hasil evaluasi kinerja Dalam LKJIP Triwulan I Tahun 2025 terdapat Analisa Faktor Penyebab Keberhasilan, Kegagalan, Tanggapan Pimpinan dan Rencana Tindak Lanjut. Terdapat Monev Rencana Aksi Triwulan I Tahun 2025 dan dokumen tindak lanjut.
4	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**		**20,72**	**82,87**		
4.a	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**	**5,00**	A	**4,67**	**93,33**		
Kriteria:							

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	**1,67**	A	**1,50**		Pedoman teknis/dokumen/media Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. - Telah Disusun Peraturan Bupati Kediri terkait Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang mengacu pada Permenpan 88 tahun 2021. (dalam proses pengesahan) - Terdapat Keputusan Inspektur Tahun 2024 terkait Penetapan LKE AKIP di Pemkab Kediri (penyusunan) - Terdapat Keputusan Bupati Nomor : HK.04/460/418.08/2022 tentang Penerapan Aplikasi e-SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit pelaksana teknis/bidang/bagian	**1,67**	AA	**1,67**		Surat Keputusan dan Surat Tugas Inspektur tentang Tim Evaluator SAKIP pada 57 OPD	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	**1,67**	A	**1,50**		- Nota Dinas/Notulen sebagai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja berjenjang (PKS, Rapat Koordinasi evaluasi SAKIP, dan Rapat Perencanaan evaluasi SAKIP) - evaluasi berjenjang antar anggota tim dibuktikan dengan kertas kerja - Pleno (*peer review*) antar tim evaluator	
4.b	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai**	**7,50**	A	**7,05**	**94,00**		
Kriteria:							

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		%	Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai			
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	**1,50**	A	**1,35**		Pedoman teknis/dokumen/media Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. - Telah Disusun Peraturan Bupati Kediri terkait Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang mengacu pada Permenpan 88 tahun 2021. (dalam proses pengesahan) - Terdapat Keputusan Inspektur Tahun 2024 terkait Penetapan LKE AKIP di Pemkab Kediri (penyusunan) yang telah mengacu dan selaras dengan PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi AKIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	**1,50**	A	**1,35**		Bukti pelatihan, sosialisasi, bimtek evaluasi akuntabilitas kinerja - Surat tugas dan bukti keikutsertaan evaluator dalam Bimtek/in *House Training* terkait evaluasi SAKIP (bukti keikutsertaan berupa sertifikat atau laporan	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	**1,50**	A	**1,35**		Bukti evaluasi telah didukung dengan kertas kerja serta pembuktian yang memadai (LKE)	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	**1,50**	AA	**1,50**		Surat Keputusan dan Surat Tugas Inspektur tentang Tim Evaluator SAKIP pada 58 OPD	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	**1,50**	AA	**1,50**		Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kediri telah memanfaatkan aplikasi e-SAKIP (bukti *screenshoot* aplikasi e-SAKIP)	
4.c	**Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja**	**12,50**	B	**9,00**	**72,00**		
Kriteria:							

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker			Penilaian memperhatikan kondisi-kondisi sebagai berikut:	Pemenuhan dan Bukti Dukung
			Jawaban	Nilai	%		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	**2,50**	BB	**2,00**		Bukti tidak lanjut rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal berupa dokumen tindaklanjut dan bukti dukungnya sesuai rekomendasi dari LHP tahun sebelumnya	Telah ditindaklanjuti (dari 8 rekomendari hasil evaluasi AKIP pada tahun 2024, sejumlah 6 rekomendasi telah ditindaklanjuti sedangkan yang 2 ditindaklanjuti dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029).
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.	**2,50**	B	**1,75**		Bukti perubahan implementasi SAKIP pada OPD berupa peningkatan nilai pada kriteria yang menjadi temuan pada tahun sebelumnya	Terdapat beberapa peningkatan pada kriteria yang menjadi rekomendasi tahun sebelumnya
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	**2,50**	B	**1,75**		Bukti perubahan implementasi SAKIP pada OPD berupa peningkatan nilai pada kriteria yang menjadi temuan pada tahun sebelumnya	dari 8 rekomendari hasil evaluasi AKIP pada tahun 2024, sejumlah 6 rekomendasi telah ditindaklanjuti sedangkan yang 2 ditindaklanjuti dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029, sehingga hasil evaluasi telah dimanfaatkan dan terdapat perbaikan.
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	**2,50**	B	**1,75**		Bukti tidak lanjut rekomendasi evaluasi akuntabilitas kinerja internal berupa dokumen tindaklanjut dan bukti dukungnya sesuai rekomendasi dari LHP tahun sebelumnya	Terdapat bukti tindak lanjut dan surat pernyataan Kepala Dinas Komunikasi dan informatika tanggal 15 Mei 2025.
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.	**2,50**	B	**1,75**		- Peningkatan nilai hasil Evaluasi SAKIP - Membandingkan capaian kinerja tahun 2025 pada dokumen LKjIP dibandingkan tahun-tahun sebelumnya	

Keterangan :

: Terkunci dan tidak dapat diisi oleh evaluator karena dokumen pemenuhan bukan dari OPD