

LEMBAR KERJA PELAKSANAAN PENILAIAN MANDIRI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

Periode Penilaian	:	2024
-------------------	---	------

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	BB	24.00		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	BB	4.8		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	semua dokumen sudah lengkap dan di sesuaikan				1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026 3. Renja Murni 2024 4. Renja Perubahan tahun 2024 5. Renja Murni 2025 6. SOP Penyusunan Renstra No. 02/SET. DPRD-BTM/SOP/X/2024 7. SOP Penyusunan Renja No. 06/SET. DPRD-BTM/SOP/X/2024 8. SOP Penyusunan RKA No. 03/SET. DPRD-BTM/SOP/X/2024
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.					1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.					1. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 3. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025 4. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 5. Renaksi atas Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 6. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025 7. Matriks keselarasan RPJMD dengan Renstra 2021-2026
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.					1. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 3. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025 4. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 5. Renaksi atas Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 6. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025 7. Matriks keselarasan RPJMD dengan Renstra 2021-2026
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.					1. RKA murni tahun 2024 2. RKA Perubahan tahun 2024 3. RKA murni tahun 2025 4. Ringkasan DPA tahun 2024 5. Ringkasan DPPA tahun 2024 6. Ringkasan DPA tahun 2025 7. Matriks Keselarasan Renja, RKA dan DPA (Tahun 2024) 8. Matriks Keselarasan Renja Perubahan, RKA Perubahan dan DPPA (Tahun 2024)
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	BB	7.2		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1. Program Renstra dan Renja Perubahan sudah sesuai dengan Tusi OPD 2. Sasaran dan indikator pada IKU dengan sasaran Renstra sudah selaras 3. Indikator kinerja pada IKU sudah memenuhi kriteria SMART 4. Periode IKU dan Renstra sudah sama. 5. Target dan indikator pada Perjanjian Kinerja telah selaras dengan Target pada Renstra dan Renja dan IKU. 6. Indikator sasaran pada PK Eselon II telah selaras dengan yang ada pada SKP Eselon II				1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026 3. Renja Murni 2024 4. Renja Perubahan tahun 2024 5. Renja Murni 2025 6. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 7. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 8. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.					Screenshoot Renaksi pada Aplikasi esr KemenPAN-RB

3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026 3. Matriks keselarasan RPJMD dengan Renstra 2021-2026 4. Matriks Keselarasan Renja, RKA dan DPA (Tahun 2024) 5. Matriks Keselarasan Renja Perubahan, RKA Perubahan dan DPPA (Tahun 2024) 6. Pohon Kinerja 7. Cascading
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026 3. Indikator Kinerja Utama 2024 4. Indikator Kinerja Utama 2025 5. Matriks keselarasan RPJMD dengan Renstra 2021-2026
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026 3. Indikator Kinerja Utama 2024 4. Indikator Kinerja Utama 2025 5. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 6. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 7. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				1. Renstra Murni 2021-2026 2. Renstra Perubahan 2021-2026 3. Renja Murni 2024 4. Renja Perubahan tahun 2024 5. Renja Murni 2025 6. Indikator Kinerja Utama 2024 7. Indikator Kinerja Utama 2025 8. Matriks keselarasan RPJMD dengan Renstra 2021-2026
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				1. Indikator Kinerja Utama 2024 2. Indikator Kinerja Utama 2025 3. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 4. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 5. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025 6. LKJIP Tahun 2024
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				1. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 3. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025 4. Matriks keselarasan RPJMD dengan Renstra 2021-2026 5. Pohon Kinerja 6. Cascading
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				1. Pohon Kinerja 2. Cascading 3. SK PROBIS Tahun 2024 4. SK PROBIS Tahun 2025
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				1. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 3. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025 4. Indikator Kinerja Utama 2024 5. Indikator Kinerja Utama 2025
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				1. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 3. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12	
Kriteria:					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				1. Program pada DPPA 2024 sudah sesuai dengan Renja Perubahan 2024 dan Perjanjian Kinerja (Perubahan) Tahun 2024. 2. Program pada DPA 2025 sudah sesuai dengan Renja Murni 2025 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. 3. semua dokumen sudah ditandatangani oleh PA (Pengguna Anggaran), belum di tandatangani PPKD (Pejabat Pengelola Keuangan Daerah).
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				1. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 2. Renaksi atas Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 3. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				1. Laporan pengukuran kinerja (TW 1 s/d TW 4) 2. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 3. Renaksi atas Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 4. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025 5. LKJIP 2024

4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				1. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 2. Renaksi atas Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 3. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				1. Renstra Perubahan 2021-2026 2. Renja Murni 2024 3. Renja Perubahan tahun 2024 4. Renja Murni 2025 5. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 6. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 7. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				1. Renstra Perubahan 2021-2026 2. Renja Murni 2024 3. Renja Perubahan tahun 2024 4. Renja Murni 2025 5. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 6. Perjanjian Kinerja (Perubahan) Eselon II Tahun 2024 7. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2025
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				1. Notulen dan Dokumentasi Rapat Evaluasi Internal TW 1 s/d TW IV tahun 2024 2. Nota Dinas atas penjatuhan hukuman disiplin pegawai
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				1. SKP Tahun 2025 (Eselon II sampai staf - sample 1 bidang) 2. SKP Tahun 2024 (Eselon II sampai staf - sample 1 bidang)
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	C	21.00	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	B	4.2	
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	1. Sudah mengumpulkan SOP Pengukuran Kinerja 2. Pada Renstra telah terdapat definis operasional, namun penjelasan pada definisi operasional hanya sebatas penjelasan dari rumus			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	B	6.3	
Kriteria:					
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	1. Indikator dan target pada pengukuran kinerja telah sesuai dengan yang ada pada LKJP. 2. Sudah melampirkan dokumen laporan kinerja triwulan beserta konsepnya/catatan pimpinan atas konsep laporan. 3. Sudah melampirkan Instruksi Pengukuran Kinerja 4. Sudah melampirkan Notulen Rapat Evaluasi Akuntabilitas Internal sebagai media kepala OPD dalam memantau capaian kinerja triwulan, namun dilihat dari hasil notulen rapat, pembahasan evaluasi belum dilakukan secara mendalam 5. Sudah mengumpulkan SOP Pengukuran Kinerja 6. Pada pengumpulan data kinerja masih menggunakan aplikasi excel dalam pengumpulan data antar bidang			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
		1. Notulen dan Dokumentasi Rapat Evaluasi Internal TW 1 s/d TW IV tahun 2024 2. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 3. Renaksi atas Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 4. Renaksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2025			
		1. SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja no 06/SET. DPRD-BTM/SOP/X/2024 2. LKJP Tahun 2024 3. Pengukuran Kinerja Triwulan			
		1. Laporan pengukuran kinerja Eselon II (TW 1 s/d TW IV) tahun 2024 2. Laporan pengukuran kinerja Eselon II (TW 1) tahun 2025 3. SK Penunjukan Penanggungjawab Pengumpulan Data Kinerja no 34 tahun 2023 yang telah ditandatangani oleh Kepala OPD pada tanggal Desember 2023 4. SOP Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja no 06/SET. DPRD-BTM/SOP/X/2024			
		1. Laporan pengukuran kinerja Eselon II (TW 1 s/d TW IV) tahun 2024 2. Laporan pengukuran kinerja Eselon II (TW 1) tahun 2025 3. Notulen dan Dokumentasi Rapat Evaluasi Internal TW 1 s/d TW IV tahun 2024			
		Google sheet pengumpulan atas kinerja			

6	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				e-gov
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	10.5	
Kriteria:					
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	1. Pengukuran Kinerja dasar dasar usulan penilaian jabatan baik struktural maupun fungsional 2. Pengukuran Capaian Kinerja terhadap target yang belum tercapai hanya pada penyerapan, sehingga dilakukan penyesuaian anggaran 3. Setiap bidang melakukan pengumpulan data kinerja untuk mencapai pengukuran kinerja setiap bulan 4. Setiap pegawai melakukan pengumpulan data kinerja yang relevan untuk capaian kinerja setiap bulan di bidang masing-masing			
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				
5	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		10.50	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	B	2.1	
Kriteria:					
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	1. Sudat melampirkan Laporan Kinerja Triwulan Tahun 2024 2. Sudah melampirkan bukti screenshot bahwa LKJIP tahun 2024 telah diupload pada website OPD dan Website Menpan			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	B	3.15	
Kriteria:					
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	1. LKJIP tahun 2024 yang ditanda tangani oleh Kepala OPD 2. Perjanjian Kinerja Eselon II Tahun 2024 yang telah ditanda tangani oleh Kepala OPD dan Walikota Batam tanggal 2 Januari 2024			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				LKjIP tahun 2024
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				LKjIP tahun 2024
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				LKjIP tahun 2024
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				LKjIP tahun 2024
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	B	5.25	
Kriteria:					
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1. Sudah menunjukkan adanya Evaluasi Akuntabilitas Internal Triwulan dengan SDM yang memadai dan keterlibatan pimpinan dalam Rapat Evaluasi namun dilihat dari hasil Notulen Rapat pembahasan evaluasi belum dilakukan secara mendalam 2. Pengukuran Capaian Kinerja terhadap target yang belum tercapai hanya pada penyerapan, sehingga dilakukan penyesuaian anggaran 3. Capaian Kinerja pada pengukuran Kinerja Triwulan dan LKjIP telah dijadikan dasar untuk perencanaan tahun berikutnya			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	25.00		17.50	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	B	3.5	
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	semua dokumen sudah lengkap dan di sesuaikan			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1. SK Pedoman AKIP No. 033 Tahun 2023 yang telah ditanda tangani oleh Kepala OPD pada tanggal Desember 2023 2. SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Nomor 10 /SET. DPRD-BTM/SOP/X/2024			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25	
Kriteria:					
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1. melampirkan ST Bimtek Penerapan SAKIP 2. Belum melampirkan rekapitulasi pegawai yang telah mengikuti diklat perencanaan, pengukuran dan pelaporan serta evaluasi Internal 3. Notulen Rapat Evaluasi Akuntabilitas Internal yang dilampirkan sudah menunjukkan adanya evaluasi Akuntabilitas Internal Triwulan dengan SDM yang memadai, namun dilihat dari hasil notulen rapat, pembahasan evaluasi belum dilakukan secara mendalam 4. Sudah melampirkan KKE AKIP Internal OPD namun masih berupa format excel (belum diformalkan) dan belum menginformasikan analisa secara mendalam atas capaian kinerja 5. Evaluasi Internal dan pengukuran kinerja masih menggunakan aplikasi excel			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Notulen dan Dokumentasi Rapat Evaluasi Internal TW 1 s/d TW IV tahun 2024			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Notulen dan Dokumentasi Rapat Evaluasi Internal TW 1 s/d TW IV tahun 2024			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Laporan hasil evaluasi akuntabilitas internal tahun 2024 (E-Gov dan E-Monev)			
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	8.75	
Kriteria:					
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	1. Belum melampirkan laporan hasil monitoring dan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan terhadap hasil evaluasi internal 2. Sudah melampirkan KKE AKIP Internal OPD namun			
		Matriks RTL Hasil evaluasi SAKIP Internal OPD tahun 2024			

2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	2. Sudah melaksanakan KRE AKIP internal OPD namun masih belum diformalkan (masih format excel) dan penilaian yang dilakukan masih belum memadai	Matriks RTL Hasil evaluasi SAKIP Internal OPD tahun 2024
3	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	3. Sebagian besar rekomendasi atas evalausi sakiip tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti, namun beberapa dokumen perencanaan dan pelaporan dalam tahun berjalan masih terdapat ketidak selarasan	Matriks RTL Hasil evaluasi SAKIP Internal OPD tahun 2024
TOTAL NILAI (PREDIKAT)		100BB73.00	SANGAT BAIK

Kesimpulan Hasil Evaluasi:

SEKRETARIS DPRD KOTA BATAM



PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19820131 200012 1 002

Batam, 30 Juli 2025
Tim Evaluator Perangkat Daerah,

Ketua Tim :
Anggota Tim :