



PEMERINTAH KOTA BLITAR

LAPORAN HASIL EVALUASI

700.1.2.9/ 855 /410.050/2025

22 September 2025

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2025 PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BLITAR



INSPEKTORAT DAERAH

TAHUN 2025



PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Imam Bonjol No. 9, Blitar, 66137, Telp. (0342) 802499 Fax. (0342) 805271
<https://inspektorat.blitarkota.go.id>, e-mail: inspektorat@blitarkota.go.id

22 September 2025

Nomor : 700.1.2.9/ 855 /410.050/2025
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2025
pada Sekretariat Daerah Kota Blitar

Yth. : Sekretaris Daerah Kota Blitar

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Tugas Nomor: 800.1.11.1/512/410.050/2025 tanggal 3 Juli 2025, disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Walikota Blitar Nomor 77 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Memantau dan menilai akuntabilitas kinerja instansi;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja; dan
 - d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat” untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja perangkat daerah, dengan kriteria sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
2	A	>80-90	Memuaskan , Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah /u nit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub koordinator.
3	BB	>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.
4	B	>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.
5	CC	>50-60	Cukup (memadai) , Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
7	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

4. Hasil Evaluasi yang merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
A	Perencanaan Kinerja	30 %	27,86
B	Pengukuran Kinerja	30 %	22,17
C	Pelaporan Kinerja	15 %	14,46
D	Evaluasi Internal	25 %	21,88
	Jumlah	100%	86,37
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		Memuaskan

5. Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja dengan bobot nilai 30% mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen, kualitas atas dokumen perencanaan dan penilaian atas pemanfaatan dokumen perencanaan.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 27,86 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Daerah Kota Blitar telah menyusun dokumen perencanaan yang terdiri atas Renstra, Renja, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA), serta telah menyusun dokumen rencana aksi kinerja sasaran.
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun telah memenuhi standar yang baik dan memadai.
- 3) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) dalam dokumen perencanaan telah menggambarkan kondisi Tujuan dan Sasaran yang harus dicapai dan telah

memenuhi kriteria SMART serta menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

- 4) Dokumen Renstra telah menjadi acuan untuk menyusun dokumen rencana kinerja tahunan dan dokumen perencanaan dan anggaran (DPA).
- 5) Pemantauan capaian kinerja sampai tahun berjalan telah dilaksanakan.
- 6) Pegawai Sekretariat Daerah Kota Blitar telah menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan secara umum telah berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam SKP untuk mendukung IKU Perangkat Daerah.

B. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja dengan bobot nilai 30% mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen pengukuran kinerja, kualitas atas pengukuran kinerja dan penilaian atas pemanfaatan hasil pengukuran kinerja.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 22,17 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Daerah Kota Blitar telah memiliki SOP pengumpulan data kinerja, memanfaatkan teknologi informasi A-SAKIP dan telah menyajikan data dukung untuk mengukur capaian kinerja.
- 2) Sekretariat Daerah Kota Blitar telah melakukan monitoring atas pencapaiannya, Capaian kinerja telah didukung dengan data kinerja yang relevan, pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang telah dilakukan secara optimal.
- 3) Pengukuran Kinerja telah dilakukan dan hasilnya digunakan dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 4) Hasil pengukuran kinerja telah diselaraskan dengan langkah perbaikan dan telah dimuat dalam kebijakan.
- 5) Pengukuran Kinerja yang dilakukan atas adanya rencana aksi secara tri bulanan telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran
- 6) Sebagian besar pegawai telah memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran tersebut.

- 7) Pengukuran kinerja belum menyajikan permasalahan/kendala dan rekomendasi/tindak lanjut meskipun informasi tersebut telah disajikan pada Dokumen Hasil Monitoring Rencana Aksi Pencapaian Kinerja **(2.02.01)**.

C. Pelaporan Kinerja.

Evaluasi atas pelaporan kinerja dengan bobot nilai 15% mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen pelaporan kinerja, kualitas atas pelaporan kinerja dan pemanfaatan atas informasi pelaporan kinerja.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 14,46 dari nilai maksimal 15, dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Daerah Kota Blitar telah menyusun dokumen laporan kinerja sesuai standart, telah diformalkan, dilakukan reviu, dipublikasikan dan disampaikan secara tepat waktu.
- 2) Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja tahun berikutnya. Informasi perbandingan meliputi perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja menengah, perbandingan realisasi kinerja tahun berjalan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah dimanfaatkan dalam perbaikan, penyesuaian aktivitas dan perencanaan berikutnya.
- 3) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mencakup kepedulian seluruh pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh belum seluruh pegawai terdapat dalam dokumen pendukung termasuk kehadiran dalam rapat pembahasan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah **(2.02.01)**.

D. Evaluasi Internal.

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja dengan bobot nilai 25% mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen evaluasi akuntabilitas internal, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 21,88 dari nilai maksimal 25, dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Sekretariat Daerah Kota Blitar telah melakukan evaluasi mandiri sesuai ketentuan yang berlaku dan dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 2) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2024 telah ditindaklanjuti.
- 3) Hasil evaluasi akuntabilitas telah ditindaklanjuti. Rata-rata capaian kinerja tahun 2024 telah melampaui target yati sebesar 110,02% (sedikit lebih rendah daripada rata-rata capaian kinerja tahun 2023).

Atas kekurangan yang masih terjadi dalam penerapan SAKIP, kepada Sekretaris Daerah dan jajarannya agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menyajikan permasalahan/kendala dan rekomendasi/tindak lanjut dalam Pengukuran Kinerja **(06)**
2. Dokumen pendukung penyajian informasi dalam laporan kinerja agar mencakup seluruh pegawai **(06)**.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 pada Sekretariat Daerah Kota Blitar, agar dapat ditindaklanjuti dan dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja selanjutnya. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara disampaikan terima kasih.

Inspektur Daerah



Ratih Dewi Indarti SE., MM., CGCAE.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19760225 20050 1 2009

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KOTA BLITAR
SEKRETARIAT DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
		30,00	0,93	27,86
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)				
		6,00	100,00%	6,00
A.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6%)			
1	Dokumen Renstra telah disusun		Y	1,00
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun		Y	1,00
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00
4	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1,00
5	Dokumen PK telah menyajikan Indikator Tujuan dan /Sasaran		A	1,00
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi Kinerja		A	1,00
		9,00	100,00%	9,00
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%)			
1	Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) telah diformalkan.		Y	1,00
2	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1,00
3	Renja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1,00
4	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1,00
5	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Y	1,00
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.		A	1,00
7	Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1,00
8	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.		A	1,00
9	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		Y	1,00
10	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		Y	1,00
11	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis		A	1,00
12	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).-		A	1,00
		15,00	85,71%	12,86
C.	Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)			
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Renja		A	1,00
2	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0,75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
3	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai		A	1,00
4	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja		Y	1,00
5	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		B	0,75
6	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-		B	0,75
7	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0,75
		30,00	73,89%	22,17
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		6,00	83,33%	5,00
A. Pengukuran Kinerja telah Dilakukan (6%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1,00
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	1,00
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		C	0,50
		9,00	75,00%	6,75
B. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%)				
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		B	0,75
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		C	0,50
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		C	0,50
4	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1,00
5	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		Y	1,00
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		A	1,00
		15,00	69,44%	10,42
C. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%) -				
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		Y	1,00
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		T	-
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	0,75
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,75
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		B	0,75
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75
7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	OPD	
		Y	NILAI
1	2	3	4
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	B	0,75
		15,00	96,43%
			14,46
	III. PELAPORAN KINERJA (15%)	3,00	100,00%
			3,00
	A. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (3%)		
		Y	1,00
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Y	1,00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Y	1,00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Y	1,00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Y	1,00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Y	1,00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		
		4,50	100,00%
			4,50
	B. Dokumen Laporan Kinerja telah Memenuhi Standar, Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/penyempurnaannya (4,5%)		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Y	1,00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	A	1,00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	A	1,00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	A	1,00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	A	1,00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/provinsi/daerah sekitar(Benchmark Kinerja).	Y	1,00
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	A	1,00
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	A	1,00
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Y	1,00
	C. Pelaporan Kinerja telah Memberikan Dampak yang Besar dalam Penyesuaian strategi/kebijakan dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (7,5%)	7,50	92,86%
			6,96
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Y	1,00
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	C	0,50
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Y	1,00
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Y	1,00
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Y	1,00
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Y	1,00
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Y	1,00

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
	IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25,00	87,50%	21,88
	A. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan (5%)	5,00	100,00%	5,00
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		Y	1,00
	B. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (7,5%)	7,50	100,00%	7,50
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan sesuai standar.		Y	1,00
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1,00
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
	C. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (12,5%)	12,50	75,00%	9,38
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.		A	1,00
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		C	0,50
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,75
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.		A	1,00
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		C	0,50
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	100,00	86,36%	86,36

Inspektur Pembantu Khusus
selaku Pengendali Teknis



Taufiq Rachman Hakim, S.Sos, M.M
NIP. 19690901 198903 1 002



Sekretaris Daerah

Priyo Suhartono, S.Sos, M.Si
NIP. 19671224 198903 1 005

I
TINDAK LANJUT REKOMENDASI APIP DALAM LAPORAN HASIL EVALUASI
IMPLEMENTASI SAKIP PADA SEKRETARIAT DAERAH

Objek Pemeriksaan	: Sekretariat Daerah
Jenis Pemeriksaan	: Evaluasi
Nomor Surat Tugas	: 800.1.11.1/512/410.050/2025
Tanggal Surat Tugas	: 3 Juli 2025
Nomor LHP	: 700.1.2.9/855/410.050/2025
Tanggal LHP	: 22 September 2025

NO	TEMUAN	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	WAKTU PELAKSANAAN	PIC
1	2	3	4	5	6
		Kepada Sekretaris Daerah agar :			
1	Pengukuran kinerja belum menyajikan permasalahan/kendala dan rekomendasi/tindak lanjut namun informasi tersebut telah disajikan pada Dokumen Hasil Monitoring Rencana Aksi Pencapaian Kinerja.	Menyajikan permasalahan/kendala dan rekomendasi/tindak lanjut dalam Pengukuran Kinerja	Pengukuran Kinerja TW 3 tahun 2025 yang telah menyajikan permasalahan/kendala dan rekomendasi/tindak lanjut	Oktober 2025	Kabag Organisasi
2	Belum seluruh pegawai terdapat dalam dokumen pendukung termasuk kehadiran dalam rapat pembahasan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	Melengkapi dokumen pendukung penyajian informasi dalam laporan kinerja yang mencakup seluruh pegawai	Dokumen pendukung penyajian informasi dalam laporan kinerja yang mencakup seluruh pegawai	Maret 2026	Kabag Organisasi