



PEMERINTAH KOTA BLITAR

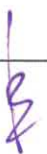
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No.9 Blitar. Telp (0342) 802499Fax: (0342) 805271
e-mail: inspektorat@blitarkota.go.id website: inspektorat.blitarkota.go.id

BLITAR

LEMBAR REVIU KONSEP LAPORAN

Kegiatan Pengawasan : Evaluasi Implementasi SAKIP pada Inspektorat Daerah Kota Blitar
No Surat Tugas : 800.1.11.1/499/410.050/2024 Tanggal 30 Mei 2024
Sasaran : Inspektorat Daerah Kota Blitar
Ketua Tim : Ayu Dyah Wulandari, SAB

No	Halaman Konsep Laporan	Catatan Reviu	Penyelesaian	Diperbaiki Oleh
		Ace		
Reviu Oleh	Pengendali Teknis : Taufiq Rachman Hakim, S.Sos, MM		Tgl :	Ttd: 
		ke		
Reviu Oleh	Wakil Penanggungjawab : Tonny Hermawanto, ST, MT, CGCAE		Tanggal :	Ttd: 
		An		
Reviu Oleh	Penanggungjawab : Ratih Dewi Indarti, SE, CGCAE		Tanggal :	Ttd: 



PEMERINTAH KOTA BLITAR

LAPORAN HASIL EVALUASI

700.1.2.9/751/410.050/2024

30 Juli 2024

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2024 PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA BLITAR



INSPEKTORAT DAERAH KOTA BLITAR
TAHUN 2024



PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 09 Telp (0342) 802499

Email: inspektorat@blitarkota.go.id

BLITAR

Blitar, 30 Juli 2024

Nomor : 700.1.2.9/751/410.050/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas.
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Implementasi SAKIP pada
Inspektorat Daerah Kota Blitar

Kepada :
Yth. Sdr. Inspektur Daerah Kota Blitar
di
BLITAR

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Walikota Blitar Nomor 77 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar, Surat Perintah Tugas Walikota Blitar Nomor 800.1.11.1/499/410.050/2024 tanggal 30 Mei 2024 disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. APIP telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Inspektorat Daerah Kota Blitar, 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 Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi 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

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			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.
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.

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Inspektorat Daerah Kota Blitar memperoleh nilai sebesar **86,69** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang dievaluasi di Inspektorat Daerah Kota Blitar, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
A	Perencanaan Kinerja	30 %	27,23
B	Pengukuran Kinerja	30 %	23,73
C	Pelaporan Kinerja	15 %	14,48
D	Evaluasi Internal	25 %	21,25
	Jumlah	100%	86,69

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 Inspektorat Daerah Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 27,23 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Inspektorat Daerah Kota Blitar telah menyusun dokumen perencanaan yang terdiri atas Renstra, Renja, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dokumen perencanaan dan anggaran serta telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja sasaran.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah disusun, kinerja dan indikator kinerja sasaran dalam dokumen perencanaan telah menggambarkan kondisi yang ingin dicapai dan memenuhi kriteria SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*Crosscutting*), namun masih terdapat penetapan target kinerja yang belum memperhatikan capaian realisasi periode sebelumnya serta pohon kinerja dan *crosscutting* belum menggambarkan kinerja antar perangkat daerah misal dengan APH (kejaksaan dan kepolisian) (**3.03.05**).
- 3) Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dan target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor sampai dengan tahun berjalan.

- 4) Dokumen Renstra telah direviu. Hasil Reviu Renstra ditindaklanjuti dengan melakukan perubahan Renstra terkait penyempurnaan tujuan dan sasaran strategis berdasarkan pohon kineja *dan* telah ditetapkan melalui Peraturan Walikota Nomor 65 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Nomor 48 Tahun 2021 tentang Penetapan Renstra Perangkat Daerah Kota Blitar Tahun 2021-2026.

b. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja dengan bobot 30% mencakup penilaian atas pemenuhan, kualitas penerapan pengukuran, dan pemanfaatan pengukuran kinerja pada Perangkat Daerah.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Inspektorat Daerah Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 23,73 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Pengukuran kinerja telah dilakukan dengan memadai.
- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang, berkelanjutan dan dilaksanakan secara periodik (tribulan), pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi yaitu data TL melalui aplikasi Si Patriawas, nilai evaluasi Sakip OPD melalui Si Vakip, maturitas SPIP menggunakan aplikasi e integrity dari BPKP.
- 3) Pengukuran kinerja dilakukan melalui aplikasi SAKIP dan telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, telah mempengaruhi penyesuaian strategi, arah kebijakan dan aktivitas serta telah diakomodir pada dokumen perencanaan tahun berikutnya. Namun, belum seluruh rekomendasi hasil pengukuran kinerja telah ditindaklanjuti **(3.03.05)**.

c. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja dengan bobot nilai 15% mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, kualitas penyajian informasi laporan kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 14,48 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Laporan kinerja Inspektorat Daerah telah disusun sesuai standart, diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu.
- 2) Laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja berikutnya.

- 3) Laporan Kinerja Tahun 2023 telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya. Selain itu, laporan kinerja sudah menyajikan formulasi perhitungan efisiensi per indikator kinerja. Informasi dan hasil pengukuran kinerja Tahun 2022 telah dimanfaatkan untuk penyesuaian strategi/ kebijakan/ aktivitas untuk mencapai kinerja dan telah diakomodir pada Rencana Kerja tahun 2024
- 4) Laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan anggaran untuk pencapaian kinerja serta telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja periode berikutnya, namun penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai (3.03.05).

d. Evaluasi Internal

Evaluasi atas pelaksanaan evaluasi Internal dengan bobot nilai 25% mencakup penilaian atas pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi menunjukkan nilai sebesar 21,25 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00 dengan kondisi sebagai berikut:

- 1) Evaluasi mandiri telah dilaksanakan di Inspektorat Daerah Kota Blitar dan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja seluruhnya telah ditindaklanjuti dan telah dimanfaatkan untuk efektivitas dan akuntabilitas kinerja, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dengan optimal untuk perbaikan dan peningkatan kinerja (3.03.05).

Terhadap permasalahan di atas, disarankan Inspektur Daerah Kota Blitar agar (09):

- a. Menyesuaikan penetapan target indikator kinerja dengan memperhatikan realisasi kinerja periode sebelumnya.
- b. Menyusun Pohon kinerja dan *crosscutting* yang menggambarkan kinerja antar perangkat daerah misal dengan APH (kejaksaan dan kepolisian).
- c. Menindaklanjuti hasil pengukuran kinerja
- d. Mengoptimalkan sosialisasi informasi dalam laporan dan hasil pengukuran kinerja untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh seluruh unit/ satuan kerja.

- e. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan serta peningkatan kinerja organisasi.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

INSPEKTUR DAERAH KOTA BLITAR,



RATIH DEWI INDARTI, SE., CGCAE.

Pembina Tingkat I

NIP. 19760225 200501 2 009

Tembusan :

- Yth. 1. Bp. Walikota Blitar (sebagai laporan)
2. Sdr. Kabag Organisasi Setda Kota Blitar
-

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	0.91	27.23
A. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6%)		6.00	95.83%	5.75
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		B	0.75
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi Kinerja		A	1.00
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%)		9.00	95.83%	8.63
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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
11	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.		B	0.75
12	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading Kinerja</i>) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).-		B	0.75
	C. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)	15.00	85.71%	12.86
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
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
	II. PENGUKURAN KINERJA (30%)	30.00	79.09%	23.73
	A. Pengukuran Kinerja telah Dilakukan (6%)	6.00	91.67%	5.50
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		B	0.75
	B. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%)	9.00	82.14%	7.39
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.		B	0.75
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		B	0.75
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	0.75
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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.75
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.75
	C. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%) -	15.00	72.22%	10.83
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.		A	1.00
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0.75
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0.75
	III. PELAPORAN KINERJA (15%)	15.00	96.55%	14.48
	A. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (3%)	3.00	100.00%	3.00
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.		Y	1.00
	B. Dokumen Laporan Kinerja telah Memenuhi Standar, Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/penyempurnaannya (4,5%)	4.50	94.44%	4.25
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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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.		B	0.75
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		B	0.75
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	96.43%	7.23
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.		B	0.75
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
	IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25.00	85.00%	21.25
	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	70.00%	8.75
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.		B	0.75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		B	0.75
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.		B	0.75
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		C	0.50
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100.00	86.69%	86.69

RENCANA AKSI (ACTION PLAN)
TINDAK LANJUT REKOMENDASI APIP DALAM LAPORAN HASIL EVALUASI
Implementasi SAKIP pada Inspektorat Daerah

Objek Pemeriksaan
Jenis Pemeriksaan
Nomor Surat Tugas
Tanggal Surat Tugas
Nomor LHP
Tanggal LHP

Inspektorat Daerah
: Evaluasi
: 800.1.11.1/499/410.050/2024
: 30 Mei 2024
: 700.1.2.9/ /401.050/2024
: Juli 2024

NO	TEMUAN	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	WAKTU PELAKSANAAN	PIC
	2	3	4	5	6
1	Terdapat penetapan target kinerja yang belum memperhatikan capaian realisasi periode sebelumnya serta pohon kinerja dan crosscutting belum menggambarkan kinerja antar perangkat daerah misal dengan APH (kejaksaan dan kepolisian) (3.03.05).	Inspektor Daerah Kota Blitar agar (09): a. Menyesuaikan penetapan target indikator kinerja dengan memperhatikan realisasi kinerja periode sebelumnya. b. Menyusun Pohon kinerja dan crosscutting yang menggambarkan kinerja antar perangkat daerah misal dengan APH (kejaksaan dan kepolisian).	1 Surat Pernyataan Inspektor Daerah bahwa akan: a. Menyesuaikan penetapan target indikator kinerja dengan memperhatikan realisasi kinerja periode sebelumnya. b. Menyusun Pohon kinerja dan crosscutting yang menggambarkan kinerja antar perangkat daerah misal dengan APH (kejaksaan dan kepolisian). c. Menindaklanjuti hasil pengukuran kinerja d. Mengoptimalkan sosialisasi informasi dalam laporan dan hasil pengukuran kinerja untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh unit/ satuan kerja. e. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan serta peningkatan kinerja organisasi	Agustus 2024	Sekretaris
2	Belum seluruh rekomendasi hasil pengukuran kinerja telah ditindaklanjuti (3.03.05).	c. Menindaklanjuti hasil pengukuran kinerja			
3	Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai (3.03.05).	d. Mengoptimalkan sosialisasi informasi dalam laporan dan hasil pengukuran kinerja untuk meningkatkan pemahaman dan kepedulian seluruh unit/ satuan kerja.			
4	Hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dengan optimal untuk perbaikan dan peningkatan kinerja (3.03.05).	e. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan serta peningkatan kinerja organisasi			
			2. Perubahan Renja atas penetapan Target Kinerja 2024	Agustus 2024	Tim Penyusun P-Renja
			3. Perubahan PK Tahun 2024	Setelah DPPA 2024 ditetapkan	Sekretaris
			4. Crosscutting yang menggambarkan kinerja antar perangkat daerah /APH (kepolisian/Kejaksaan)	Agustus 2024	Sekretaris
			5. Pohon Kinerja yang dilengkapi Crosscutting kinerja dengan APH (kejaksaan dan kepolisian)	Agustus 2024	Sekretaris
			7. Bukti Tindak Lanjut atas Hasil Pengukuran Kinerja		Sekretaris
			6. Bukti sosialisasi kepada seluruh unit/ satuan kerja atas informasi dalam laporan dan hasil pengukuran kinerja pada LKJIP dan Monev Renaksi berupa: 1. Undangan Rapat 2. Notulen Rapat yang berisi antara lain realisasi kinerja, pembahasan faktor pendorong, permasalahan/ penghambat dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan/ inovasi yang dilakukan untuk mencapai kinerja 3. dokumentasi kegiatan	Agustus 2024	Sekretaris

NO	TEMUAN	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	WAKTU PELAKSANAAN	PIC
1	2	3	4	5	6
			6 Bukti pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja : a. Perubahan Renja b. Perubahan PK 2024 c. Crosscutting antar perangkat daerah/APH d. Pohon Kinerja yang dilengkapi Crosscutting antar perangkat daerah/APH f. Laporan Monev Renaksi yang menyajikan penyesuaian strategi dan arah kebijakan dan bukti tindak lanjut atas rekomendasi monev renaksi	Tahun 2025	Sekretaris

Mengetahui,
Pengendali Teknis



TAUFIQ RACHMAN HAKIM S.Sos.,MM.
NIP. 19690901 198903 1 002

Ketua Tim



AYU DYAH WULANDARI, SAB
NIP. 19840218 200901 2 005

Blitar, Juli 2024

a.n Inspektur Daerah Kota Blitar
Sekretaris,

TONINY HERMAWANTO, ST, MT
NIP. 19720519 199901 1 001