



PEMERINTAH KOTA BLITAR

LAPORAN HASIL EVALUASI

700.1.2.9/ 861 /410.050/2025

22 September 2025

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2025 PADA KECAMATAN SANANWETAN KOTA BLITAR



INSPEKTORAT DAERAH

TAHUN 2025



PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT DAERAH

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

22 September 2025

Nomor : 700.1.2.9/ 861 /410.050/2025
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2025
pada Kecamatan Sananwetan Kota Blitar

Yth. Camat Sananwetan Kota Blitar

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Tugas Nomor: 800.1.11.1/507/410.050/2025 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 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

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			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.

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 %	28, 02
B	Pengukuran Kinerja	30 %	22, 38
C	Pelaporan Kinerja	15 %	13, 02
D	Evaluasi Internal	25 %	21, 88
	Jumlah	100%	85,29
	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 Kecamatan Sananwetan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 28,02 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Kecamatan Sananwetan 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. Namun, belum dapat menggambarkan hubungan yang berkesinambungan/ keterkaitan kegiatan antar bidang maupun antar Perangkat Daerah (2.02.01).
- 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 secara triwulan melalui monev rencana aksi dan RKPD.
- 6) Dokumen Renstra telah direvisi.
- 7) Pegawai Kecamatan Sananwetan 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 Kecamatan Sananwetan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 22,38 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Kecamatan Sananwetan Kota Blitar telah menetapkan indikator Kinerja Utama dan definisi operasional atas indikator yang ingin dicapai dan telah menyajikan cara perhitungan data dengan spesifik dan memadai.
- 2) Kecamatan Sananwetan Kota Blitar telah memiliki SOP pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan teknologi

informasi (Aplikasi SAKIP) dan telah menyajikan data dukung untuk mengukur capaian kinerja.

3) Kecamatan Sananwetan 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.

4) Pengukuran Kinerja telah dilakukan dan hasilnya digunakan dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

a) Setiap unit/ satuan kerja dan pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan pengukuran kinerja melalui monev rencana aksi setiap tribulan belum dilengkapi dengan penyajian faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi sedangkan pengukuran kinerja melalui monev RKPD telah dilengkapi dengan faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi, namun bersifat umum belum bersifat kinerja dan mempengaruhi (2.02.01), dengan rincian sebagai berikut:

- | | | |
|----------------------|---|---|
| a) Faktor pendorong | : | <ul style="list-style-type: none">• Penyajian relatif konsisten, seperti adanya SOP/ Standar Pelayanan Publik, dukungan aplikasi digital, serta koordinasi dengan OPD teknis.• Namun, sebagian penyajian masih bersifat administratif (hanya menyebut ada SOP), belum mengaitkan secara langsung dengan peningkatan capaian kinerja (misalnya peningkatan persentase layanan sesuai standar atau nilai IKM). |
| b) Faktor penghambat | : | <ul style="list-style-type: none">• bersifat umum, misalnya kendala teknis pelayanan, keterbatasan SDM atau kurangnya anggaran• Hambatan tersebut belum diuraikan secara kinerja/ tidak ada data kuantitatif seperti rata-rata keterlambatan layanan, persentase layanan tidak sesuai SOP, atau jumlah SDM yang kurang. |

c) Rekomendasi

- Akibatnya, analisa belum bisa menunjukkan akar permasalahan yang benar-benar berpengaruh pada indikator kinerja.
- Rekomendasi yang disajikan lebih banyak berupa arahan normatif, seperti mengoptimalkan pelayanan atau meningkatkan pemanfaatan aplikasi.
- Rekomendasi ini belum sepenuhnya bersifat kinerja karena tidak dilengkapi indikator hasil yang terukur (contoh: target penurunan waktu tunggu, persentase layanan digital, atau tingkat kepatuhan SOP)

Analisa faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi yang lebih spesifik, bersifat kinerja dan bersifat strategis yang dapat disajikan antara lain:

a) Monev Rencana Aksi

Rencana Aksi : Mengkoordinasikan peningkatan kualitas pelayanan publik

- Faktor Pendorong : 1. Tersedianya SOP dan SPP yang sudah distandarkan menjadi acuan jelas bagi petugas dalam memberikan pelayanan.
2. Pemanfaatan aplikasi pelayanan digital mempercepat proses administrasi dan mengurangi tatap muka.
3. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2024 sudah tinggi (90,61, kategori sangat baik) dapat menjadi modal positif untuk perbaikan berkelanjutan.
4. Komitmen pimpinan dan perangkat kelurahan dalam mendukung inovasi pelayanan dapat meningkatkan konsistensi koordinasi dan monitoring.

Faktor
penghambat

1. Kedisiplinan dan konsistensi petugas kelurahan belum optimal yaitu masih ada kelurahan yang terlambat mengirimkan laporan bulanan lebih dari 7 hari dari batas waktu yang ditetapkan.
2. Pemanfaatan aplikasi pelaporan belum maksimal dimana sebagian kelurahan masih menyusun laporan manual sehingga memperlambat proses rekapitulasi di kecamatan.
3. Koordinasi lintas seksi di kecamatan belum terintegrasi penuh, terdapat beberapa seksi belum menyampaikan data dukung tepat waktu, sehingga laporan bulanan tidak lengkap.
4. Kualitas SDM pelaporan masih bervariasi yaitu ada perangkat kelurahan yang belum menguasai format Monev, menyebabkan laporan perlu direvisi berkali-kali.
5. Tidak ada mekanisme reward and punishment yaitu tidak ada konsekuensi yang jelas bagi kelurahan yang terlambat maupun penghargaan bagi kelurahan yang tertib.

Rekomendasi :

1. Bersifat Strategis:
 - a) Menetapkan target $\geq 90\%$ laporan bulanan kelurahan disampaikan tepat waktu mulai semester II 2025.
 - b) Meningkatkan efektivitas manajemen pelaporan dengan target $\geq 85\%$ laporan bulanan sesuai format tanpa revisi.
 - c) Menetapkan integrasi sistem pelaporan lintas seksi kecamatan

sehingga capaian indikator Monev bisa dipantau dalam satu dashboard kinerja.

2. Bersifat kebijakan:

- a) Menyusun Keputusan Camat tentang Standar Pelaporan Monev Renaksi, yang mengatur batas waktu, format baku, serta mekanisme reward & punishment bagi kelurahan.
- b) Mewajibkan penggunaan aplikasi pelaporan digital untuk seluruh kelurahan, dengan penghapusan opsi pelaporan manual mulai 2026.
- c) Membuat Pedoman Koordinasi Lintas Seksi Kecamatan agar setiap seksi wajib menyampaikan data dukung sebelum tanggal laporan bulanan ditetapkan

3. Bersifat Operasional:

- a) Menyelenggarakan coaching clinic/pelatihan teknis bagi perangkat kelurahan terkait pengisian format Monev Renaksi.
- b) Membentuk Tim Monitoring Kecamatan yang melakukan pemeriksaan lapangan dan memberikan umpan balik langsung atas laporan kelurahan.
- c) Menyediakan dashboard monitoring real-time yang menampilkan status laporan kelurahan (tepat waktu, terlambat, revisi).

- d) Memberikan penghargaan (piagam atau tambahan nilai kinerja) untuk kelurahan yang disiplin, serta sanksi administratif bagi yang terlambat berulang.

b) Monev RKPD

Program : Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik

Faktor Pendorong : 1. Tersedianya SOP dan SPP yang sudah distandarkan menjadi acuan jelas bagi petugas dalam memberikan pelayanan.
2. Pemanfaatan aplikasi pelayanan digital mempercepat proses administrasi dan mengurangi tatap muka.

Faktor penghambat : 1. Sebagian layanan administrasi kependudukan terlambat 2–3 hari dari standar.
2. 25% petugas belum menguasai aplikasi layanan digital.

Rekomendasi : 1. Strategis:
• Menetapkan target $\geq 90\%$ layanan administrasi selesai ≤ 1 hari kerja.
2. Kebijakan:
• Membuat Keputusan Camat tentang kewajiban penggunaan aplikasi digital untuk layanan kependudukan tertentu.
3. Operasional:
• Menyelenggarakan bimtek digitalisasi 2 kali setahun dengan target 100% petugas menguasai aplikasi.

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 Kecamatan Sananwetan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 13,02 dari nilai maksimal 15, dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Kecamatan Sananwetan Kota Blitar telah menyusun dokumen laporan kinerja sesuai standart, telah diformalkan, dilakukan reviu, dan 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, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ propinsi/ daerah lain (benchmark kinerja). Namun, tidak semua indikator pada PK dilakukan analisa. Dari delapan indikator kinerja yang diperjanjikan pada PK hanya empat yang dilakukan pengukuran dan analisa capaian kinerja (2.02.01), yaitu:
 - a) Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan
 - b) Persentase pelayanan yang sesuai dengan standart pelayanan
 - c) presentase kelurahan berdaya
 - d) Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Sedangkan empat indikator kinerja pada PK yang tidak dilakukan analisa capaian kinerja, yaitu:

- a) Persentase layanan kecamatan tepat waktu
- b) Persentase hasil koordinasi bidang pemberdayaan masyarakat dan pembangunan yang ditindaklanjuti
- c) Persentase RT Berdaya
- d) Persentase koordinasi pemerintahan umum yang ditindaklanjuti

Analisa atas faktor penghambat pencapaian kinerja masih disajikan secara umum (2.02.01), seperti keterbatasan SDM, ego sektoral lembaga kemasyarakatan, serta prosedur pelayanan yang belum efisien belum sepenuhnya spesifik dan terukur, belum menjelaskan kondisi teknis

secara detail (misalnya berapa lama keterlambatan layanan, persentase SDM yang belum terlatih, atau prosedur mana yang paling membebani), sehingga akar permasalahan belum dapat terungkap. Selain itu, rekomendasi atau tindak lanjut yang disusun lebih banyak berupa aktivitas teknis seperti bimtek petugas, pemanfaatan aplikasi, atau perbaikan sarana, tetapi belum jelas apakah diarahkan pada level strategis (target capaian), kebijakan (penyesuaian regulasi), atau operasional (teknis harian), dan sebagian besar masih bersifat normatif seperti mengoptimalkan koordinasi tanpa indikator hasil yang terukur.

Analisa faktor penghambat yang lebih spesifik dan rekomendasi yang bersifat strategis, kebijakan serta operasional yang dapat disajikan antara lain:

Analisa faktor : 1. 30% SDM belum mengikuti pelatihan pelayanan penghambat public
2. Rata-rata keterlambatan layanan 2–3 hari dari standar
3. Prosedur administrasi kependudukan (contoh: legalisasi dokumen) menjadi proses terlama berdasarkan survei IKM

Analisa faktor 1. 85% layanan administrasi sudah menggunakan pandorong aplikasi digital
2. 60% masyarakat mulai menggunakan layanan online
3. Nilai IKM 90,61 (sangat baik) sebagai modal perbaikan
4. Dukungan lintas OPD dalam pemeliharaan sarana & koordinasi.

Rekomendasi : 1. Strategis:
Menaikkan target IKM dari 90,61 menjadi 92,00 pada 2025.
2. Kebijakan:
membuat Peraturan Camat tentang percepatan pelayanan digital dan pemangkasan prosedur.

3. Operasional:

- pelatihan SDM 2 kali setahun,
- monitoring kepatuhan SOP,
- renovasi ruang tunggu kelurahan.

Informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah dimanfaatkan dalam perbaikan, penyesuaian aktivitas dan perencanaan berikutnya. Namun, belum menjadi kepedulian seluruh pegawai (2.02.01). Hal ini ditunjukkan dengan belum seluruh indikator kinerja pada PK telah dilakukan analisa capaian dan rapat internal pembahasan LKjIP belum disertai dokumentasi tertulis atas pembahasan permasalahan pencapaian kinerja.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 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 Kecamatan Sananwetan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 21,25 dari nilai maksimal 25, dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Kecamatan Sananwetan Kota Blitar telah melakukan evaluasi mandiri sesuai ketentuan yang berlaku dan dilaksanakan oleh SDM yang memadai dan dilaksanakan menggunakan aplikasi Si Vakip,
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas telah ditindaklanjuti, dipergunakan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas, dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, tetapi belum sepenuhnya menjadikan perbaikan dan peningkatan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh capaian kinerja relatif tetap dan ada yang mengalami penurunan capaian kinerja jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya terutama pada indikator (2.01.01):
 - a) Indeks kepuasan masyarakat (IKM) kecamatan dari 102.30% menjadi 100.16%
 - b) Persentase pelayanan yang sesuai dengan standart pelayanan dari 101.68% menjadi 100%

- c) Persentase kelurahan berdaya dari 133.33% menjadi 100%
- d) Persentase RT berdaya dari 133.33% menjadi 100%
- e) Nilai saki perangkat daerah dari 97.99% menjadi 96.76%

E. Saran

Atas kekurangan yang masih terjadi dalam penerapan SAKIP, kepada Camat Sananwetan dan jajarannya agar ke depan :

1. Melakukan identifikasi crosscutting kinerja sebagai bentuk sharing outcome dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja yang memerlukan kontribusi dan dukungan dari bidang/unit kerja/perangkat daerah lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal (09)
2. Melakukan monev atas capaian kinerja secara berkala dengan memberikan saran dan rekomendasi serta melakukan follow up atas saran yang telah diberikan (09)
3. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan pengukuran dan analisa capaian kinerja atas seluruh indikator kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja JPT Pratama (09)
4. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja tahun 2025, melakukan analisa upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan sehingga laporan kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan perencanaan kinerja kedepan (09)
5. Meningkatkan kepedulian pegawai dalam penyajian informasi pada LKjIP dengan melaksanakan forum diskusi internal untuk membahas capaian kinerja, sehingga pegawai menyadari kontribusinya dalam pencapaian kinerja organisasi (09).
6. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja terutama untuk lebih teliti dalam proses identifikasi rencana aksi untuk memastikan terjadi peningkatan capaian kinerja jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (09).

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 pada Kecamatan Sananwetan Kota Blitar, agar dapat ditindaklanjuti dan dimanfaatkan untuk

Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara disampaikan terima kasih.

Inspektur Daerah Kota Blitar



[Handwritten signature]

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
OPD : Kecamatan Sananwetan**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	0.93	28.02
A.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6%)	6.00	100.00%	6.00
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
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
11	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), 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 (<i>Crosscutting</i>).-		C	0.50
C.	Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)	15.00	89.29%	13.39

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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)-		A	1.00
7	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0.75
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30.00	74.60%	22.38
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	85.71%	7.71
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		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
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.75
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		A	1.00
C.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%) -	15.00	61.11%	9.17
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.		C	0.50
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0.75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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.		C	0.50
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0.50
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15.00	86.79%	13.02
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	91.67%	4.13
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.		C	0.50
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	78.57%	5.89
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		Y	1.00

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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.		T	-
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.		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	85.29%	85.29

RENCANA AKSI (ACTION PLAN)
TINDAK LANJUT REKOMENDASI APIP DALAM LAPORAN HASIL EVALUASI
IMPLEMENTASI SAKIP PADA KECAMATAN SANANWETAN KOTA BLITAR TAHUN 2025

Objek Pemeriksaan : Kecamatan Sananwetan Kota Blitar
 Jenis Pemeriksaan : Evaluasi
 Nomor Surat Tugas : 800.1.11.1/507/410.050/2025
 Tanggal Surat Tugas : 3 Juli 2025
 Nomor LHP :
 Tanggal LHP : September 2025

NO	TEMUAN	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	WAKTU PELAKSANAAN	PIC
1	2	3	4	5	6
		Kepada Camat Sananwetan Kota Blitar agar :			
1	belum dapat menggambarkan hubungan yang berkesinambungan/ keterkaitan kegiatan antar bidang/ unit kerja maupun antar Perangkat Daerah (2.02.01)	1 Melakukan identifikasi crosscutting kinerja sebagai bentuk sharing outcome dalam upaya untuk mencapai suatu kinerja, khususnya kinerja yang memerlukan kontribusi dan dukungan dari bidang/unit kerja/perangkat daerah lain agar kinerja tersebut dapat tercapai secara optimal (09)	1 Crosscutting yang dapat menggambarkan keterkaitan antar bidang/ unit kerja maupun antar Perangkat Daerah	Desember 2025	Sekretaris Kecamatan Sananwetan
2	Setiap unit/ satuan kerja dan pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan pengukuran kinerja melalui monev rencana aksi setiap tribulan belum dilengkapi dengan penyajian faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi sedangkan pengukuran kinerja melalui monev RKPD telah dilengkapi dengan faktor pendorong, faktor penghambat dan rekomendasi, namun bersifat umum belum bersifat kinerja dan mempengaruhi (2.02.01)	2 Melakukan monev atas capaian kinerja secara berkala dengan memberikan saran dan rekomendasi serta melakukan follow up atas saran yang telah diberikan (09)	2 Monev Renaksi dan RKPD yang disertai analisa faktor pendorong/ penghambat serta rekomendasi yang bersifat kinerja	Maret 2026	Sekretaris Kecamatan Sananwetan
3	LKjIP belum menyajikan analisa atas seluruh indikator kinerja pada PK. Dari delapan indikator kinerja yang diperjanjikan pada PK hanya empat yang dilakukan pengukuran dan analisa capaian kinerja (2.02.01)	3 Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan pengukuran dan analisa capaian kinerja atas seluruh indikator kinerja yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja JPT Pratama	3 LKjIP 2025 yang menyajikan pengukuran dan analisa capaian kinerja atas seluruh indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja JPT Pratama	Maret 2026	Sekretaris Kecamatan Sananwetan
4	analisa atas faktor penghambat pencapaian kinerja pada LKjIP masih disajikan secara umum belum sepenuhnya spesifik dan terukur sehingga akar permasalahan belum dapat terungkap. (2.02.01)	4 Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja tahun 2025, melakukan analisa upaya-upaya perbaikan kinerja ke depan sehingga laporan kinerja dapat dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan perencanaan kinerja kedepan (09)	4 LKjIP 2025 yang menyajikan analisa secara mendalam dan spesifik faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja dan tingkat efisiensi	Maret 2026	Sekretaris Kecamatan Sananwetan

NO	TEMUAN	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	WAKTU PELAKSANAAN	PIC
1	2	3	4	5	6
5	Penyajian informasi pada LKjIP belum menjadi kepedulian seluruh pegawai (2.02.01)	5 Meningkatkan kepedulian pegawai dalam penyajian informasi pada LKjIP dengan melaksanakan forum diskusi internal untuk membahas capaian kinerja, sehingga pegawai menyadari kontribusinya dalam pencapaian kinerja organisasi (09).	5 Bukti forum diskusi internal untuk membahas capaian kinerja: a. daftar hadir b. notulen yang berisi pembahasan mengenai pengukuran dan analisa capaian kinerja (faktor penghambat, pendorong dan rekomendasi) c. dokumentasi	Maret 2026	Sekretaris Kecamatan Sananwetan
6	Hasil evaluasi akuntabilitas telah ditindaklanjuti, dipergunakan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas, dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, tetapi belum sepenuhnya menjadikan perbaikan dan peningkatan kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh capaian kinerja relatif tetap dan ada yang mengalami penurunan capaian kinerja jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya terutama pada indikator (2.01.01): a)Indeks kepuasan masyarakat (IKM) kecamatan dari 102.30% menjadi 100.16% b)Persentase pelayanan yang sesuai dengan standart pelayanan dari 101.68% menjadi 100% c)Persentase kelurahan berdaya dari 133.33% menjadi 100% d)Persentase RT berdaya dari 133.33% menjadi 100% e)Nilai sakiip perangkat daerah dari 97.99% menjadi 96.76%	6 melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan capaian kinerja terutama dalam proses identifikasi rencana aksi untuk memastikan terjadi peningkatan capaian kinerja jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (09)	6 a. Perubahan Rencana Aksi Kinerja Tahun 2025 b. Monev Renaksi yang disertai analisa faktor pendorong/ penghambat serta rekomendasi yang bersifat kinerja	Oktober 2025	Sekretaris Kecamatan Sananwetan