



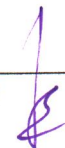
PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT DAERAH

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

BLITAR

LEMBAR REVIU KONSEP LAPORAN

Kegiatan Pengawasan : Evaluasi SAKIP pada Dinas Perhubungan Kota Blitar
No Surat Tugas : 800.1.11.1/521/410.050/2025 tanggal 3 Juli 2025
Sasaran : Dinas Perhubungan Kota Blitar
Ketua Tim : Ayu Dyah Wulandari, SAB

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



PEMERINTAH KOTA BLITAR

LAPORAN HASIL EVALUASI

700.1.2.9/ 843 /410.050/2025

18 September 2025

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2025 PADA DINAS PERHUBUNGAN 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

18 September 2025

Nomor : 700.1.2.9/~~843~~ /410.050/2025
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2025
pada Dinas Perhubungan Kota Blitar

Yth. Kepala Dinas Perhubungan Kota Blitar

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Tugas Nomor: 800.1.11.1/521/410.050/2025 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

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 %	26.57
B	Pengukuran Kinerja	30 %	24.05
C	Pelaporan Kinerja	15 %	14.48
D	Evaluasi Internal	25 %	21.25
	Jumlah	100%	86.35
	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 Dinas Perhubungan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 26,57 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perhubungan 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 menggambarkan hubungan yang berkesinambungan. Namun, masih terdapat indikator kinerja yang belum *measurable* yaitu menurunnya angka kecelakaan lalu lintas. Atas kondisi tersebut telah ditindaklanjuti dengan perubahan indikator kinerja menjadi angka kecelakaan lalu lintas pada draft Perubahan PK tahun 2025.
- 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) Dokumen Renstra telah direviu.
- 7) Pegawai Dinas Perhubungan 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 Dinas Perhubungan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 24,05 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perhubungan 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) Dinas Perhubungan 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) Dinas Perhubungan 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.
- 5) Hasil pengukuran kinerja telah diselaraskan dengan langkah perbaikan dan telah dimuat dalam kebijakan.
- 6) Pengukuran Kinerja telah dipahami setiap pegawai dan dilaksanakan dengan adanya action plan pada monitoring dan evaluasi rencana aksi tribulanan, dimana hasil pengukuran tersebut telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan, strategi, aktivitas dan anggaran termasuk permasalahan/kendala dan rencana tindak lanjutnya.

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 Dinas Perhubungan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 14,48 dari nilai maksimal 15, dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perhubungan 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), informasi kinerja yang disajikan dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah dimanfaatkan dalam perbaikan, penyesuaian aktivitas dan perencanaan berikutnya.

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 Dinas Perhubungan Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 21,25 dari nilai maksimal 25, dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perhubungan 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 menurunnya capaian kinerja jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya terutama pada indikator (2.01.01):
 - a) Level of Service (LoS) dari 144.30% menjadi 109.27%
 - b) Persentase sarana dan prasarana perhubungan dalam kondisi baik dari 101.86% menjadi 99.55%
 - c) Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap layanan perhubungan dari 104.76% menjadi 104.58%

E. Saran

Atas kekurangan yang masih terjadi dalam penerapan SAKIP, kepada Kepala Dinas Perhubungan dan jajarannya agar ke depan 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 Dinas Perhubungan 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
OPD : DINAS PERHUBUNGAN**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	0.89	26.57
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	91.67%	8.25
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.		C	0.50
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.		B	0.75

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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).-		B	0.75
	C. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)	15.00	82.14%	12.32
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Renja		B	0.75
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	80.16%	24.05
	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

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).		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	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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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 realiasi 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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
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
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	86.35%	86.35

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

Objek Pemeriksaan : Dinas Perhubungan Kota Blitar
 Jenis Pemeriksaan : Evaluasi
 Nomor Surat Tugas : 800.1.11.1/521/410.050/2025
 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 Kepala Dinas Perhubungan Kota Blitar agar :			
1	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 menurunnya capaian kinerja jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya terutama pada indikator (2.01.01): a)Level of Service (LoS) dari 144.30% menjadi 109.27% b)Persentase sarana dan prasarana perhubungan dalam kondisi baik dari 101.86% menjadi 99.55% c)Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap layanan perhubungan dari 104.76% menjadi 104.58%	1 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)	1 Perubahan Rencana Aksi Kinerja Tahun 2025	Oktober 2025	Sekretaris Dinas Perhubungan

Ketua Tim,



Ayu Dyah Wulandari, SAB
 Penata Tingkat I (III/d)
 NIP. 198402182009012005

Mengetahui,
 Pengendali Teknis,



Taufiq Rachman Hakim, S.Sos., MM
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 196909011989031002

Blitar, September 2025
 Kepala Dinas Perhubungan,



Juari, SH, M.Si
 Pembina Utama Muda (IV/c)
 NIP. 196512041986031006