



LAPORAN HASIL EVALUASI

NOMOR : 700.1.2.1/759/410.050/2024

TANGGAL : 30 Juli 2024

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2024

DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KOTA BLITAR



PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT

JALAN IMAM BONJOL NO. 9 TELP. 802499 BLITAR



PEMERINTAH KOTA BLITAR

LAPORAN HASIL EVALUASI

700.1.2.1/759/410.050/2024

30 Juli 2024

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2024 PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN 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 : 700.1.2.1/ 759/410.050/2024
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Implementasi SAKIP pada
Dinas Perumahan Rakyat Dan
Kawasan Permukiman Kota
Blitar

Kepada :
Yth. Kepala Dinas Perumahan Rakyat
Dan Kawasan Permukiman
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 800.1.11.1/509/410.050/2024 tanggal 30 Mei 2024 kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman 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 SKPD, 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 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 Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar memperoleh nilai sebesar **86,73** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang dievaluasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
A	Perencanaan Kinerja	30 %	24,40
B	Pengukuran Kinerja	30 %	24,83
C	Pelaporan Kinerja	15 %	15,00
D	Evaluasi Internal	25 %	22,50
	Jumlah	100%	86,73

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 Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 24,40 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar telah menyusun dokumen perencanaan yang terdiri atas Rentra, Renja, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dokumen perencanaan dan anggaran serta telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja sasaran.
- 2) Dokumen Renja tidak di publikasikan tepat waktu **(3.03.05)**
- 3) Dokumen perencanaan kinerja telah disusun, namun kinerja dan Indikator kinerja dalam dokumen perencanaan telah menggambarkan kondisi yang ingin dicapai dan memenuhi kriteria SMART.
- 4) Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan dan informasi tentang hubungan kinerja,strategi,kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi yang lain yang berkaitan **(3.03.05)**
- 5) Dokumen perencanaan kinerja dan target kinerja telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja. Pemantauan capaian kinerja dilaksanakan

sampai dengan tahun berjalan telah dilaksanakan, namun aktivitas yang dilaksanakan tidak mendukung kinerja (3.03.05)

- 6) Pegawai telah menyusun, memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

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 Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 24,84 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah menetapkan Indikator Kinerja Utama dengan dilengkapi definisi operasional atas indikator kinerja yang ingin dicapai. Selain itu, SOP pengumpulan data kinerja telah disusun.
- 2) Capaian Kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah dimonitor pencapaiannya, pengumpulan data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya didukung dengan data kinerja yang cukup relevan untuk mengukur serta belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan (3.03.05)
- 3) Pengumpulan data kinerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), sedangkan untuk pengukuran data kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah memanfaatkan teknologi informasi berupa aplikasi A-SAKIP yang dilakukan untuk mengukur capaian kinerja tribulanan (3.03.05)
- 4) Pengukuran kinerja atas target yang ditetapkan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah dilaksanakan secara berjenjang dan dilaksanakan secara periodik (tribulanan).
- 5) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar telah menerapkan ketercapaian pengukuran kinerja dalam aplikasi e-Kinerja sebagai dasar dalam pemberian TPP. Selain itu, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang ditunjukkan dengan adanya *action plan* pada monitoring dan evaluasi pada rencana aksi (indikator sasaran). Pengukuran kinerja organisasi telah dilaksanakan dengan melakukan monitoring dan evaluasi rencana aksi tribulanan dan sebagian telah

mempengaruhi penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran namun belum mempengaruhi penyesuaian kebijakan dan strategi dalam mencapai kinerja(3.03.5)

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 15,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah menyusun dokumen laporan kinerja sesuai standart, diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu melalui websitenya.
- 2) Informasi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah dimanfaatkan secara optimal dalam perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pelaksanaannya. Dokumen laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, dan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/provinsi/daerah sekitar serta terdapat pegawai yang telah sepenuhnya memahami dan peduli atas penyajian informasi dalam laporan kinerja.

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 22,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar telah melaksanakan evaluasi mandiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti namun belum sepenuhnya terjadi peningkatan implementasi SAKIP maka perlu dimanfaatkan lebih optimal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, serta belum sepenuhnya dilakukan perbaikan dan

peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja(3.03.05)

Terhadap permasalahan di atas, disarankan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar beserta seluruh jajarannya agar:

- a. Ke depan dalam mempublikasikan dokumen perencanaan tepat waktu (09)
- b. Mengintegrasikan crosscutting ke dalam SOP serta menyusun SOP aktivitas antar bidang sesuai dengan tugas fungsinya.(09)
- c. Ke depan menyusun aktivitas dalam rencana aksi yang secara optimal dapat mendukung kinerja (09)
- d. Menyusun dan mengimplementasikan mekanisme /SOP pengumpulan data kinerja serta melakukan evaluasi terhadap pengukuran kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan (09)
- e. Memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam upaya pencapaian pengukuran data kinerja lebih optimal (09).
- f. Memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja (09)
- g. Memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi(09)

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman 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 kerjasama Saudara.



Tembusan :

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

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KOTA BLITAR
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		OPD		CATATAN/ LINK DOKUMEN PENDUKUNG TAHUN 2023 DAN 2024
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	0.81	24.40	
A. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia (6%)		6.00	100.00%	6.00	
1	Dokumen Renstra telah disusun		Y	1.00	Renstra/Renstra Perubahan Tahun 2021-2026 dan POKIN dan BA POKIN
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun		Y	1.00	Renja Tahun 2024 dan P Renja Tahun 2023
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1.00	DPPA Tahun 2023 dan DPA 2024
4	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1.00	PK Perubahan Tahun 2023 dan PK Tahun 2024 minimal menyajikan IKU untuk PK Eselon 2
5	Dokumen PK telah menyajikan Indikator Tujuan dan /Sasaran		A	1.00	PK Perubahan Tahun 2023 dan PK Tahun 2024, minimal menyajikan IKU untuk PK Eselon 2
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi Kinerja		A	1.00	Rencana Aksi Tahun 2023 dan 2024
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	85.42%	7.69	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) telah diformalkan.		Y	1.00	Renstra/Renstra Perubahan Tahun 2021-2026 dan Renja Tahun 2024 telah ditetapkan dengan Peraturan Walikota (Bagian Lampiran dari Peraturan Walikota tentang Perubahan Renstra)
2	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1.00	Renstra dan Perubahan Renstra terakhir dipublish di web OPD, max 2 minggu setelah Perubahan Renstra ditetapkan (23 Desember 2023), maksimal publish 5 Januari 2024
3	Renja telah dipublikasikan tepat waktu		T	-	Perwal Renja 2024 tgl 10-8-2023. max 2 minggu setelah ditetapkan Renja, yaitu 24 Agustus 2023
4	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1.00	DPA TA 2024 ditetapkan 14 Desember 2023, PK 2024 ditandatangani tanggal 2 Januari 2024 dan dipublikasikan maksimal 9 Januari 2024 DPPA TA 2023 ditetapkan 14 Desember 2023, PK Perubahan 2023 ditandatangani tanggal 20 Oktober 2023 dan dipublikasikan maksimal 27 Oktober 2023
5	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai		Y	1.00	Renja Tahun 2024
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.		A	1.00	Renja 2024 (indikator Tujuan dan Sasaran), kriteria SMART di sheet penjelasan
7	Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1.00	Renja 2024
8	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.		A	1.00	Renja 2024 (indikator Tujuan dan Sasaran), kriteria SMART di sheet penjelasan
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	Renja 2024
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	Renja 2024
11	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.		B	0.75	PK, kriteria ada di sheet penjelasan
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	Pohon Kinerja, Cascading dan Crosscutting dalam mencapai sasaran/lintas bidang dan atau lintas program (sampai aktivitas) Tahun 2024

C. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)		15.00	71.43%	10.71	
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Renja		A	1.00	Menyandingkan indikator sasaran, program sampai sub kegiatan dalam RKT/Renja dan/atau Pokin dengan Renstra
2	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0.75	- LKJIP 2023-Apakah telah memuat pengukuran kinerja sasaran dan tujuan yang masuk pada PK - Monev Renaksi 2024 TB 1 (sampai dengan bukti tindak lanjut untuk nilai A) - Monev RKPD Tahun 2024 TB 1
3	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai		A	1.00	Menyandingkan indikator, target dan anggaran dalam Renja 2024 dan DPA 2024
4	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja		T	-	Rencana aksi pencapaian kinerja organisasi (Ekin)
5	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		B	0.75	Realisasi Renaksi Kinerja Organisasi (PK Eselon 2)
6	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)-		B	0.75	seluruh PK dan SKP pegawai (minimal 40% pegawai)
7	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala		B	0.75	Laporan/hasil revidi renstra PD
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30.00	82.78%	24.83	
A. Pengukuran Kinerja telah Dilakukan (6%)		6.00	100.00%	6.00	
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1.00	dok IKU 2023 dan 2024
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	1.00	Terdapat pada Bab 4 atau Tabel 6 di renstra/ Bab III Renja
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		A	1.00	Memiliki SOP pengumpulan data kinerja dengan kriteria dalam penjelasan (sesuai aktivitas dalam SOP) yang telah ditetapkan dengan SK
B. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%)		9.00	75.00%	6.75	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		B	0.75	- Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi tribulanan (Monev RKPD dan Monev Renaksi) Tahun
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		C	0.50	Mengukur relevansi sumber data pendukung indikator sasaran (meminta sumber data kepada OPD dan sdh ber ttd).
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		C	0.50	Mengukur relevansi sumber data pendukung indikator tujuan dan sasaran (meminta sumber data kepada OPD dan sdh ber ttd).
4	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1.00	Pengumpulan data Monev Renaksi 2023 dan TB 1 2024
5	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		Y	1.00	Hasil Pengukuran Capaian Kinerja s.d staf tribulanan
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0.50	Konfirmasi kepada OPD terkait Pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (data kinerja pendukung IKU)
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		A	1.00	memastikan ASAKIP sudah beroperasi (keterisian ASAKIP)
C. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%) -		15.00	80.56%	12.08	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Y	1.00	Perwali TPP, SS penerimaan TPP pegawai
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		T	-	Jika Pengukuran kinerja menyebabkan perubahan struktur organisasi
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		A	1.00	Renja, LKJIP, Monev Renaksi (membandingkan LKJIP n-2/2022 dengan Renaksi 2024 u/ aktivitas) yang bisa menunjukkan tentang penyesuaian strategi, kebijakan, anggaran, aktivitas (DPA)
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		A	1.00	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		A	1.00	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1.00	

7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1.00	Ketika realisasi kinerja lebih besar sama dengan Realisasi anggaran (LKJIP) -- tabel efisiensi anggaran di LKJIP
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0.50	analisa hasil pengukuran kinerja mulai dari pimpinan sd staf sampai TB 1 2024 (pengukuran pimpinan = monev renaksi, dibawah pimpinan = monev rkpd tribulanan)
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0.75	pengukuran SKP TB 1 -- out put aplikasi e-kinerja BKN
II. PELAPORAN KINERJA (15%)		15.00	100.00%	15.00	
A. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (3%)		3.00	100.00%	3.00	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1.00	LKJIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1.00	LKJIP 2 thn berturut2 2022 dan 2023
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1.00	LKJIP
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1.00	bukti telah ada koreksi dari pimpinan dan berparaf, serta
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1.00	bukti publikasi LKJIP
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1.00	BA/tanda terima penyerahan LKJIP,
B. Dokumen Laporan Kinerja telah Memenuhi Standar, Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/penyempurnaannya (4,5%)		4.50	100.00%	4.50	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1.00	LKJIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1.00	LKJIP
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1.00	LKJIP
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	1.00	LKJIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1.00	LKJIP
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/provinsi/daerah sekitar (Benchmark Kinerja).		Y	1.00	LKJIP
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		A	1.00	LKJIP
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1.00	LKJIP
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1.00	LKJIP
C. Pelaporan Kinerja telah Memberikan Dampak yang Besar dalam Penyesuaian strategi/kebijakan dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (7,5%)		7.50	100.00%	7.50	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		Y	1.00	Informasi dalam LKJ IP yang perlu perbaikan ditindaklanjuti dalam dokumen perencanaan tahun berikutnya (dalam renja tahun berikutnya)
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		A	1.00	rapat pembahasan capaian LKJIP dan dipublikasikan
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Y	1.00	Telah tersaji dalam Rencana aksi per tribulan
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Y	1.00	Melihat kesesuaian substansi permasalahan & rekomendasi pada LKJIP 2022 dengan Bab 2 & Bab 4 Renja Perangkat Daerah 2024
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Y	1.00	Melihat kesesuaian substansi permasalahan & rekomendasi pada LKJIP 2022 dengan Bab 2 & Bab 4 Renja Perangkat Daerah 2024
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Y	1.00	Melihat kesesuaian substansi permasalahan & rekomendasi pada LKJIP 2022 dengan Bab 2 & Bab 4 Renja Perangkat Daerah 2024
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Y	1.00	Melihat substansi Renja dan Rencana aksi
III. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25.00	90.00%	22.50	
A. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan (5%)		5.00	100.00%	5.00	
1	Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		Y	1.00	Hasil Penilaian Mandiri LKE SAKIP 2024, LKE manual/SS dari sivakip yang bertanda tangan Kepala PD

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	80.00%	10.00
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.		A	1.00
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			0.50
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	100.00	86.74%	86.74

Sesuai LKE Perwal,
Sertifikat/ST Bimtek atau yang sejenis bagi evaluator
Sreen Shot aplikasi SIVAKIP
Monev dan bukti tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi SAKIP tahun sebelumnya (bukti tindak lanjut secara riil diminta)
Penilaian SAKIP 2024 pada 3 unsur (Perencanaan, Pengukuran dan Penilaian Kinerja)
Mengecek Renja 2024 dan DPA 2024
Mengecek Capaian realisasi kinerja pada LKJIP dari aspek efisiensi dan efektivitas
Realisasi Kinerja tahun N-2 dibandingkan N-1 pada LKJIP

**RENCANA AKSI (ACTION PLAN) ATAS HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN 2024
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BLITAR**

NO	TEMUAN	SARAN	TINDAK LANJUT	JADWAL PELAKSANAAN	PIC	TINDAK LANJUT (STATUS/ PROGRES)	KETERANGAN
1.	Dokumen Perencanaan pada Dinas Perumahan rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Blitar tidak di publikasikan tepat waktu (3.03.05)	Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman agar : Kedepan dalam mempublikasikan dokumen perencanaan tepat waktu (09)	1. Surat Pernyataan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman bahwa ke depan akan mempublikasikan dokumen perencanaan tepat waktu.		Sekretariat dan Bidang pada DPRKP		
2.	Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan di capai disetiap level jabatan dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang / dengan tugas dan fungsi yang lain yang berkaitan (3.03.05)	Kepada Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar beserta Jajarannya agar : Mengintegrasikan crosscutting ke dalam SOP serta menyusun SOP aktivitas antar bidang sesuai dengan tugas fungsinya (09)	1. Hasil integrasi crosscutting ke dalam SOP 2. SOP aktivitas antar bidang sesuai dengan tugas fungsinya				
3.	Dokumen perencanaan kinerja dan target kinerja telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja. Pemantauan capaian kinerja dilaksanakan sampai dengan tahun	Kepada Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman beserta jajarannya agar : Kedepan menyusun aktivitas dalam rencana aksi yang secara optimal dapat	Surat Pernyataan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman bahwa ke depan menyusun aktivitas dalam rencana aksi yang secara optimal dapat mendukung kinerja				

	berjalan telah dilaksanakan, namun aktivitas yang dilaksanakan tidak mendukung kinerja (3.03.05)	mendukung kinerja (09)					
4.	Capaian kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah dimonitor pencapaiannya, pengumpulan data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya didukung dengan data kinerja yang cukup relevan untuk mengukur serta belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan (3.03.05)	Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar beserta seluruh jajarannya agar: Menyusun dan mengimplementasikan mekanisme / SOP pengumpulan data kinerja serta melakukan evaluasi terhadap pengukuran kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan (09)	1. Surat Pernyataan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar bahwa akan menyusun dan mengimplementasikan mekanisme / SOP pengumpulan data kinerja serta melakukan evaluasi terhadap pengukuran kinerja untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan 2. mekanisme/SOP pengumpulan data kinerja 3. Hasil evaluasi terhadap pengukuran kinerja mulai kinerja tujuan s.d individu				
5.	Pengumpulan data kinerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), sedangkan untuk pengukuran data kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah memanfaatkan teknologi informasi	Kepada Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman beserta jajarannya agar : Memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam upaya pencapaian pengukuran data kinerja lebih optimal (09)	Surat Pernyataan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman bahwa akan memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam upaya pencapaian pengukuran data kinerja lebih optimal				

	berupa aplikasi A-SAKIP yang dilakukan untuk mengukur capaian kinerja tribulanan (3.03.05)								
6.	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang ditunjukkan dengan adanya action plan pada monitoring dan evaluasi pada rencana aksi (indikator sasaran). Pengukuran kinerja organisasi antara lain telah dilaksanakan dengan melakukan monitoring dan evaluasi rencana aksi tribulanan dan sebagian telah mempengaruhi penyesuaian aktifitas dan penyesuaian anggaran namun belum mempengaruhi pada penyesuaian kebijakan dan strategi dalam mencapai kinerja. (3.03.5)	Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar beserta seluruh jajarannya agar: Memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja (09)	1. Surat Pernyataan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman bahwa akan memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja 2. LKJIP Tahun 2023 dan Renja Peringkat Daerah Tahun 2025						
7.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti namun perlu dimanfaatkan lebih optimal untuk perbaikan	Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Blitar beserta seluruh jajarannya agar: Memanfaatkan hasil	1. Surat Pernyataan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman bahwa akan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja						