

INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2025



PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
TAHUN ANGGARAN 2025

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk Tahun Anggaran 2025 sesuai dengan Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal – hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja.

Sidoarjo, 18 Februari 2026
Tim Sakip Kabupaten Sidoarjo,
Ketua



Ditandatangani secara elektronik oleh

Fenny Apridawati
Sekretaris Daerah

Fenny Apridawati



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur alhamdulillah kita sampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tersebut disusun berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang pedoman Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025 ini merupakan wujud pertanggungjawaban terhadap kinerja yang telah dicapai selama tahun 2025. Diharapkan LKjIP ini dapat memberikan informasi yang diharapkan seluruh stakeholders, Tanggapan (*feedback*) serta saran-saran untuk perbaikan terhadap laporan yang kami susun sangat kami harapkan guna peningkatan kinerja dimasa yang akan datang. Pada kesempatan ini kami ucapkan terima kasih kepada seluruh unsur yang telah mendukung tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Sidoarjo, 13 Februari 2026

INSPEKTUR KABUPATEN SIDOARJO



Ditandatangani secara elektronik oleh

Andjar Surjadiano, S.Sos.,M.PSDM.,CGCAE.,
Inspektur Kabupaten

ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos., M.PSDM., CGCAE., CGRA

Pembina Utama Muda

NIP 197009261990031005



DAFTAR ISI

PERNYATAAN TELAH DIREVIU	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI.....	4
DAFTAR TABEL	6
DAFTAR GAMBAR	7
IKHTISAR EKSEKUTIF	8
BAB I PENDAHULUAN	10
A. Kedudukan.....	10
B. Aspek Strategis Organisasi.....	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA	14
A. Rencana Strategis Tahun 2021-2025.....	14
B. Rencana Strategis Tahun 2025-2029.....	15
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	16
D. Perencanaan Anggaran Tahun 2025	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	18
A. Pengukuran Kinerja	18
B. Realisasi Kinerja Anggaran.....	35
C. Inovasi	39
BAB IV PENUTUP	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Pemecahan Masalah / Tindak Lanjut	44
LAMPIRAN.....	46
A. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	46
B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2025.....	49
C. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2025	50



D.	Pohon Kinerja yang menunjang sasaran kinerja 2025	51
E.	Capaian Prestasi / Penghargaan Perangkat Daerah Tahun 2025	52
F.	Matriks Renstra/ Renja.....	53
G.	LHE SAKIP Tahun 2025.....	54
H.	Tanggapan/ Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2025	61
I.	Inovasi Tahun 2025	69
J.	Bukti Dukung Pengukuran Kinerja Setiap Indikator Kinerja Tahun 2025	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo.....	11
Tabel 1. 2 Pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah	12
Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Tahun 2021-2025.....	14
Tabel 2. 2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Tahun 2025-2029.....	15
Tabel 2. 3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	16
Tabel 2. 4 Rincian Anggaran Tahun 2025	17
Tabel 3. 1 Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025 sesuai dengan Renstra 2021-2025.....	19
Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025 sesuai dengan Renstra 2025-2029.....	19
Tabel 3. 3 Tren Realisasi dari Kapabilitas APIP 2023 - 2025	20
Tabel 3. 4 Perbandingan Capaian Kapabilitas APIP dengan Kabupaten/Kota Lain Tahun 2024 -2025	29
Tabel 3. 5 Perbandingan Capaian Kapabilitas APIP dengan Target Nasional Tahun 2025	30
Tabel 3. 6 Tren Realisasi dari Nilai SKM 2023 - 2025	31
Tabel 3. 7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran	35
Tabel 3. 8 Program yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan capaian kinerja .	37
Tabel 3. 9 Realisasi Anggaran Tahun 2025	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Gambar Struktur Organisasi.....	11
Gambar 3. 1 Tren Realisasi Tingkat Kapabilitas APIP Tahun 2023-2025	21
Gambar 3. 2 Tren Realisasi Nilai SAKIP Tahun 2023-2025.....	25
Gambar 3. 3 Tren Realisasi Nilai IPP Tahun 2023-2025.....	28
Gambar 3. 4 Tren Realisasi Nilai SKM Tahun 2023-2025.....	31
Gambar 3. 5 Aplikasi E-Consulting.....	39
Gambar 3. 6 Aplikasi POLAR.....	40
Gambar 3. 7 Aplikasi E-WBS.....	42
Gambar 3. 8 Aplikasi SIAP.....	43

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan kinerja Inspektorat Daerah Tahun 2025 menyajikan capaian kinerja atas perjanjian kinerja Tahun 2025. Kami memiliki dua sasaran strategis dan empat indikator kinerja pada Renstra 2021-2025, sedangkan pada Renstra 2025-2029 terdapat dua sasaran strategis dan dua indikator kinerja. Dari hasil pengukuran realisasi terhadap target-target dalam indikator, dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Untuk Renstra Tahun 2021-2025,

- 1) Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 2 indikator;
- 2) Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 1 indikator;
- 3) Target yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator.

Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel Melalui Pengawasan yang Efektif

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Ket.
1	Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	<i>Integrated</i>	-	-	Dalam tahap penilaian
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	88,03 (A)	88,70 (A)	100,76%	
		Nilai IPP	4,09 (A-)	4,153 (A-)	101,54%	
		Nilai SKM	Sangat Baik (96,44)	Sangat Baik (95,11)	98,62%	

b. Untuk Renstra Tahun 2025-2029,

- 1) Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 1 indikator;
- 2) Target yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator

Meningkatnya kualitas pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Ket.
1	Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	<i>Integrated</i>	-	-	Dalam tahap penilaian
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP)	83,70	87,39	104,40%	

Tingkat Kapabilitas APIP tahun 2025 belum rilis dikarenakan adanya perubahan regulasi (perubahan formulasi perhitungan), penilaian Kapabilitas APIP tahun 2025 dilaksanakan secara bertahap yaitu pada triwulan 4 tahun 2025 dan dilanjutkan pada triwulan 1 Tahun



2026 sebagaimana surat Kepala BPKP RI tanggal 1 Desember 2025 nomor : HM.02.00/S.853/K/D4/2025 tentang Penyampaian Peraturan BPKP Nomor 6 tahun 2025 tentang Peningkatan Kapabilitas APIP pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Dan APIP Kabupaten Sidoarjo dilakukan evaluasi pada triwulan 1 tahun 2026.



BAB I PENDAHULUAN

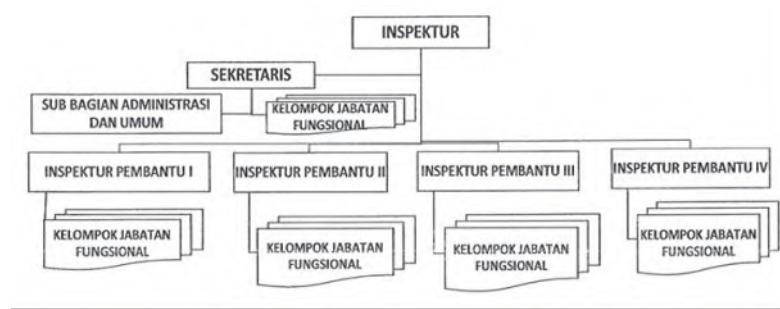
A. Kedudukan

Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut maka Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dalam Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo disebutkan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas **“Membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah serta penyelenggaraan Pemerintahan Desa”**. Dalam melaksanakan tugas, Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati dan / atau Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
6. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
7. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo dipimpin oleh Inspektur Yang dibantu oleh Sekretariat dan bidang teknis. Adapun susunan organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut.

Gambar 1. 1 Gambar Struktur Organisasi

Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo memiliki ASN sebanyak 77 Orang. ASN tersebut terbagi kedalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2023 tentang Peta Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, data ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2025.

Tabel 1. 1 Data ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo

No.	Jenis Jabatan	Kebutuhan	Existing
1	Inspektur	1	1
2	Sekretaris	1	1
3	Irban	4	4
4	Kasubbag	1	1
5	Pengadministrasi Perkantoran	3	2
6	Pengelola layanan Operasional	1	2
7	Penelaah Teknis Kebijakan	2	2
8	Operator Layanan Operasional	0	5
9	Pengolah data dan Informasi	6	6
10	Prakom Penyelia	2	0
11	Prakom Mahir	2	0
12	Prakom Terampil	2	1
13	Auditor Madya	7	5
14	Auditor Muda	16	12
15	Auditor Pertama	18	12
16	Auditor Penyelia	5	0
17	Auditor Mahir	9	3
18	Terampil	16	15
19	Perencana Ahli Muda	1	1
20	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1	1
21	Arsiparis Penyelia	1	0
22	Arsiparis Mahir	1	1
23	Arsiparis Terampil	1	0
24	Operator Layanan Operasional P3K Paruh Waktu	0	2

No.	Jenis Jabatan	Kebutuhan	Existing
	Jumlah	101	77

B. Aspek Strategis Organisasi

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Permasalahan tersebut harus dapat diidentifikasi oleh perangkat daerah untuk disusun rekomendasi penanganannya. Rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah. Berikut pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Tabel 1. 2 Pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah

No	Permasalahan Pokok	Permasalahan	Akar Permasalahan
1	Peningkatan regulasi dan tuntutan publik untuk penyediaan layanan pengawasan yang lebih baik	Tuntutan pelayanan pengawasan yang cepat dan berbasis teknologi belum terpenuhi	Perubahan regulasi dan pengembangan teknologi yang kurang adaptif
2	Pemanfaatan teknologi informasi kurang optimal	Sistem informasi pengawasan dan pelaporan belum terintegrasi	Keterbatasan anggaran pengembangan aplikasi, minimnya tenaga IT internal, serta koordinasi dengan penyedia sistem pusat lemah
3	Masih lemahnya budaya integritas di Perangkat Daerah/Desa	Kesadaran pengendalian internal dan pencegahan korupsi bervariasi antar unit	Sosialisasi nilai integritas dan SPIP belum merata
4	Kapasitas sumber daya manusia belum memadai	Jumlah auditor tidak sebanding dengan luas objek pengawasan, serta	Pelatihan dan sertifikasi profesional terbatas



		kompetensi audit berbasis risiko dan IT masih terbatas	
--	--	--	--

Dari pemetaan permasalahan-permasalahan dikemukakan tersebut di atas Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo telah merumuskan isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Pengawasan yang kurang optimal,
2. Belum optimalnya pengelolaan risiko Perangkat Daerah,
3. Kurangnya pendidikan dan pembinaan nilai integritas, serta
4. Adanya toleransi terhadap penyimpangan dan perilaku tidak jujur.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Tahun 2021-2025

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo memiliki Visi “Mewujudkan Kabupaten Sidoarjo yang sejahtera, maju, berkarakter dan berkelanjutan”. Visi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2025. Dalam dokumen perencanaan 5 tahunan tersebut termuat misi yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi yang berkenaan dengan tugas dan fungsi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha”

Dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis serta memperhatikan misi Kabupaten Sidoarjo maka dirumuskan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam Renstra Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo 2021-2025. Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran/implementasi dari pernyataan misi. Dengan adanya tujuan akan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran yang dituju. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Tahun 2021-2025

TUJUAN PD	SASARAN PD	INDIKATOR	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel Melalui Pengawasan yang Efektif		Maturitas SPIP	Terdefinis	Terdefinis	Terdefinis	Terdefinis	Terdefinis	Terdefinis
		Indeks Persepsi Anti Korupsi	n/a	n/a	82	82,5	83	83,5
	Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	<i>Infrast ructure</i>	<i>Infrast ructure</i>	<i>Integra ted</i>	<i>Integra ted</i>	<i>Integra ted</i>	<i>Integra ted</i>
	Meningkatnya Kualitas Penyelenggara	Nilai SAKIP	n/a	A (84,47)	A (84,50)	A (84,60)	A (88,03)	A (88,25)
		Nilai RB	n/a	36,12	-	-	-	-



	an Pemerintahan	Nilai IPP	n/a	A- (4,04)	A- (4,05)	A- (4,07)	A- (4,09)	A- (4,10)
		Nilai SKM	n/a	Sangat Baik (89,00)	Sangat Baik (90,00)	Sangat Baik (91,00)	Sangat Baik (96,44)	Sangat Baik (97,00)

B. Rencana Strategis Tahun 2025-2029

Pada tahun 2025, terjadi perubahan pada Rencana Statregis Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Perubahan ini dimaksudkan untuk mendukung kinerja Bupati Sidoarjo dalam melaksanakan pengawasan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Perubahan Renstra ini dilaksanakan setelah dilakukannya pelantikan Bupati Sidoarjo. Adapun Rencana Strategis Inspektorat Daerah untuk periode 2025-2029 tersusun dalam dokumen Renstra Inspektorat Daerah Tahun 2025-2029 dengan visi yang tercantum dalam RPJMD adalah “Menata Desa Membangun Kota Menuju Sidoarjo Menjadi Metropolitan Berkarakter dan Berkelanjutan”. Sementara itu, misi yang berkenaan dengan tugas dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Pelayanan Prima dengan Mengandalkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik”. Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran / implementasi dari pernyataan misi. Dengan adanya tujuan akan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran yang dituju. Berikut Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025-2029 dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 2. 2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Tahun 2025-2029

TUJUAN PD	SASARAN PD	INDIKATOR	TARGET					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
Meningkatnya kualitas pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan		Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Terdefini	Terdefini	Terdefini	Terdefini	Terdefini	Terdefini
			nisi	nisi	nisi	nisi	nisi	nisi
	Meningkatnya Pengawasan yang Efektif	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern	<i>Integritas</i>	<i>Integritas</i>	<i>Integritas</i>	<i>Integritas</i>	<i>Integritas</i>	<i>Integritas</i>
			<i>Level 3</i>	<i>Level 3</i>	<i>Level 3</i>	<i>Level 3</i>	<i>Level 3</i>	<i>Level 3</i>
			(3,00)	(3,00)	(3,00)	(3,10)	(3,30)	(3,30)

	Berbasis Risiko	Pemerintah (APIP)						
	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP)	83,70	83,73	83,76	83,80	83,83	83,83

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Sidoarjo pada Tahun 2025 maka ditetapkan sasaran yang perlu dicapai dan direalisasikan pada tahun berkenaan. Berikut Perjanjian kinerja tahun 2025 yang memuat sasaran beserta indikator dan target kinerja. Penyajian Perjanjian Kinerja (PK) ini menggunakan PK Perubahan sesuai dengan Renstra Tahun 2021-2025 dan Renstra Tahun 2025-2029.

Tabel 2. 3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Renstra 2021-2025			
1	Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	<i>Integrated</i>
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	88,03 (A)
		Nilai IPP	4,09 (A-)
		Nilai SKM	Sangat Baik (96,44)
Renstra 2025-2029			
1	Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	<i>Integrated</i>
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP)	83,70

D. Perencanaan Anggaran Tahun 2025

Untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025, anggaran yang disediakan sebesar Rp. 29.140.837.666. Anggaran ini mengalami perubahan di pertengahan tahun 2025 menjadi Rp. 28.309.841.480. Perubahan ini terjadi karena adanya Instruksi Presiden RI Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025. Anggaran ini tidak mengalami perubahan yang diakibatkan perubahan antara Renstra



2021-2025 dan Renstra 2025-2029. Adapun rincian anggaran sebelum dan sesudah perubahan tahun 2025 diuraikan pada tabel 2.4.

Tabel 2. 4 Rincian Anggaran Tahun 2025

No	Program	Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 25.769.665.706	Rp. 24.191.339.810
2	Program Penyelenggaraan Pengawasan	Rp. 3.371.171.960	Rp. 4.118.501.670
	Jumlah	Rp. 29.140.837.666	Rp. 28.309.841.480



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai dan hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja. Pengukuran indikator kinerja sasaran dilaksanakan dalam rangka menjamin adanya peningkatan akuntabilitas kinerja dengan melakukan klarifikasi *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diperjanjikan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

A. Pengukuran Kinerja

Capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi setiap indikator kinerja dan didukung dengan data-data yang relevan dan handal. Data relevan dan handal sangat dibutuhkan sebagai tolak ukur kualitas akuntabilitas kinerja instansi dalam mencapai target yang terhubung dalam Indikator Kinerja Utamanya (IKU) yang telah tertuang dalam tujuan dan sasaran strategis instansi. Adapun capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025 sebagai berikut:



Tabel 3. 1 Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025 sesuai dengan Renstra 2021-2025

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2025)	Capaian terhadap Target Renstra 2025 (%)	Ket.
1	Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	<i>Integrated</i>	Dalam tahap penilaian	-	<i>Integrated</i>	-	Proses penilaian
2	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	88,03 (A)	88,70 (A)	100,76%	88,03 (A)	100,76%	
		Nilai IPP	4,09 (A)	4,153 (A-)	101,54%	4,09 (A)	101,54%	
		Nilai SKM	Sangat Baik (96,44)	Sangat Baik (95,11)	98,62%	Sangat Baik (96,44)	98,62%	

Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025 sesuai dengan Renstra 2025-2029

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2029)	Capaian terhadap Target Renstra 2029 (%)	Ket.
1	Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	<i>Integrated</i>	Dalam tahap penilaian	-	<i>Integrated</i>	-	Proses penilaian
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintah	Nilai Predikat Kinerja Perangkat	83,70	87,39	104,40%	83,83	104,24%	



ahan Perangk at Daerah	Daerah (IKP)							
---------------------------------	-----------------	--	--	--	--	--	--	--

(RENSTRA 2021-2025)

Sasaran 1 : Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko

a) Tingkat Kapabilitas APIP (RENSTRA 2021-2025)

Definisi operasional:

Ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan intern secara efektif dan efisien

Formulasi:

Hasil Penilaian dari Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan

Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2025)	Capaian Terhadap Target Renstra 2025 (%)	Ket.
<i>Integrated</i>	Dalam tahap penilaian	-	<i>Integrated</i>	-	Proses penilaian

Indikator Kinerja (IK) Tingkat Kapabilitas APIP tahun 2025 belum rilis dikarenakan adanya perubahan regulasi (perubahan formulasi perhitungan), penilaian Kapabilitas APIP tahun 2025 dilaksanakan secara bertahap yaitu pada triwulan 4 tahun 2025 dan dilanjutkan pada triwulan 1 Tahun 2026 sebagaimana surat Kepala BPKP RI tanggal 1 Desember 2025 nomor : HM.02.00/S.853/K/D4/2025 tentang Penyampaian Peraturan BPKP Nomor 6 tahun 2025 tentang Peningkatan Kapabilitas APIP pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Dan APIP Kabupaten Sidoarjo dilakukan evaluasi pada triwulan 1 tahun 2026.

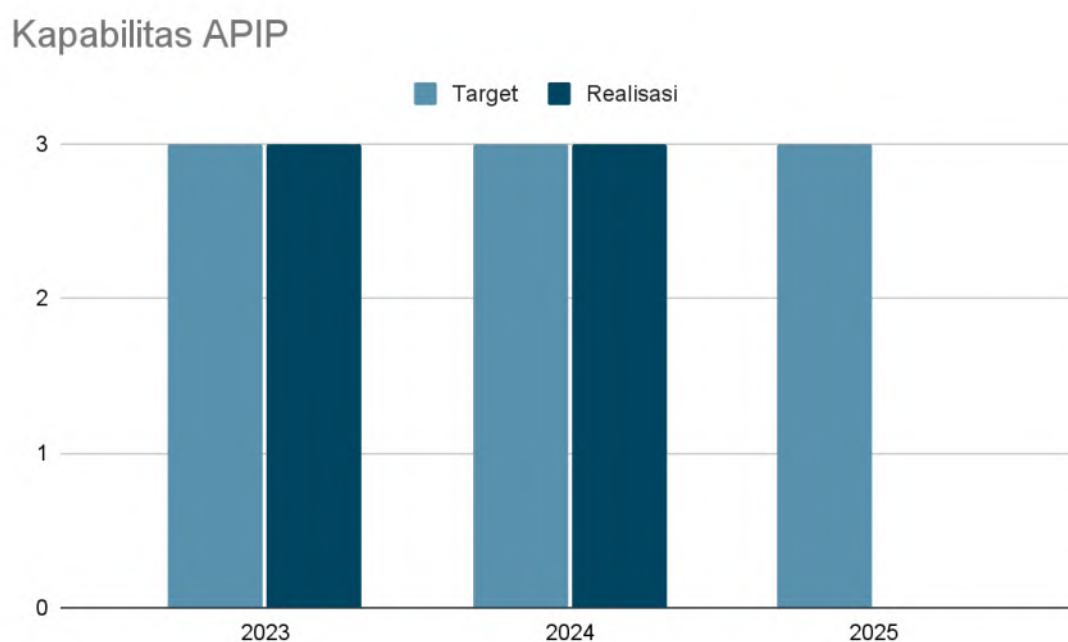
Tabel 3. 3 Tren Realisasi dari Kapabilitas APIP 2023 - 2025

Tahun	2023	2024	2025
Target	<i>Level 3 (Integrated)</i>	<i>Integrated</i>	<i>Integrated</i>

Realisasi	<i>Level 3 (Integrated)</i>	<i>Integrated</i>	(belum rilis)
Capaian	100%	100%	0%

Tren realisasi indikator kinerja Kapabilitas APIP pada tahun 2023-2025 digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 3. 1 Tren Realisasi Tingkat Kapabilitas APIP Tahun 2023-2025



Indikator Kapabilitas APIP mengalami perubahan pada komponen penilaiannya sebagaimana tercantum dalam Peraturan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang mencabut Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Arah perubahan tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Perubahan Orientasi Kebijakan Pengawasan

Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 menitikberatkan pada penilaian kapabilitas APIP sebagai alat ukur tingkat kematangan fungsi pengawasan intern. Fokus utama

regulasi ini adalah memastikan APIP memenuhi standar minimal kapasitas kelembagaan, sumber daya, dan proses pengawasan sesuai mandat SPIP. Penilaian berfungsi sebagai cermin kondisi eksisting APIP.

Sebaliknya, Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 menggeser orientasi kebijakan dari sekadar penilaian menuju peningkatan kapabilitas secara aktif dan berkelanjutan. Regulasi ini menempatkan penilaian sebagai instrumen pembinaan strategis untuk mendorong APIP berperan sebagai mitra manajemen dan pengawal pembangunan nasional, khususnya dalam konteks RPJMN 2025–2029 dan penguatan manajemen risiko pembangunan nasional (MRPN).

2. Perubahan Peran dan Posisi Strategis APIP

Dalam regulasi tahun 2021, APIP diposisikan terutama sebagai assurance provider yang menilai kepatuhan, efektivitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas organisasi. Peran strategis APIP masih terbatas pada lingkup pengawasan intern konvensional. Pada Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025, APIP ditegaskan sebagai mitra strategis pimpinan K/L/D, dengan peran memberikan nilai tambah melalui rekomendasi kebijakan, peringatan dini risiko, dan penguatan tata kelola, manajemen risiko, serta pengendalian intern (GRC).

3. Perubahan Pendekatan Penilaian Kapabilitas

Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 mengatur penilaian kapabilitas melalui penilaian mandiri, evaluasi, dan monitoring, dengan fokus pada pemenuhan indikator pada setiap level kapabilitas. Penilaian cenderung bersifat administratif dan berbasis dokumen. Dalam Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025, pendekatan penilaian diperluas menjadi evaluasi yang berorientasi kinerja riil dan dampak pengawasan, dilengkapi dengan mekanisme penjaminan kualitas (quality assurance) yang lebih tegas. Penilaian tidak hanya melihat keberadaan sistem, tetapi juga efektivitas implementasi dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pedoman Penilaian Kapabilitas APIP menilai elemen dan topik dalam kapabilitas APIP yang terinternalisasi dengan baik yang dapat diketahui dalam bentuk level kategori APIP pada capaian penilaian. Dalam Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 terdapat 6 elemen dan 18 Topik, sedangkan Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 terdapat 5 elemen dan 19 Topik. Penyederhanaan struktur penilaian kapabilitas APIP dari 6 elemen dengan 18 topik menjadi 5 elemen dengan 19 topik dilakukan untuk menyesuaikan penilaian dengan pergeseran paradigma pengawasan intern. Pada regulasi sebelumnya, struktur

penilaian lebih menekankan kelengkapan organisasi, prosedur, dan dokumentasi, sehingga cenderung bersifat administratif dan berorientasi kepatuhan.

Dalam Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025, beberapa elemen yang memiliki irisan substansi digabungkan agar penilaian lebih terfokus pada efektivitas peran, nilai tambah, dan dampak pengawasan. Meskipun jumlah elemen berkurang, jumlah topik bertambah untuk menjaga kedalaman substansi dan mengakomodasi aspek strategis baru seperti integrasi GRC, pengawasan berbasis data, dan budaya integritas. Perubahan ini juga bertujuan meningkatkan efektivitas evaluasi dan kemudahan implementasi, sekaligus menyelaraskan model penilaian kapabilitas APIP dengan standar praktik audit internal global. Dengan demikian, penyederhanaan tersebut merupakan penyederhanaan struktural tanpa pengurangan substansi, yang memperkuat fungsi penilaian sebagai alat pembinaan dan transformasi APIP.

Adapun 6 elemen penilaian Kapabilitas APIP menurut Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021, yaitu :

1. Peran dan Layanan APIP (*Services and Role of Internal Auditing*)
2. Pengelolaan SDM (*People Management*)
3. Praktik Profesional (*Professional Practices*)
4. Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja (*Performance Management and Accountability*)
5. Budaya dan Hubungan Organisasi (*Organizational Relationship and Culture*)
6. Struktur Tata Kelola (*Governance Structures*)

Sedangkan, 5 elemen penilaian Kapabilitas APIP menurut Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025, yaitu :

1. Kualitas Peran dan Layanan;
2. Profesionalisme Penugasan;
3. Manajemen Pengawasan;
4. Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Pengawasan; dan
5. Budaya dan Hubungan Organisasi.

Sementara itu, upaya yang telah dilakukan agar nilai Kapabilitas APIP lebih optimal, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas SDM APIP melalui workshop/bimtek/diklat yang berkaitan dengan pengawasan berbasis risiko;
2. Memutakhirkan risk register yang disusun OPD sebagai salah satu dasar dalam penyusunan perencanaan dan pelaksanaan pengawasan berbasis risiko.

Selain itu, terdapat faktor yang menjadi penunjang lancarnya proses pelaksanaan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai Kapabilitas APIP, antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi), penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi, serta pembiayaan operasional pengawasan intern;
2. Adanya kemudahan dalam melakukan koordinasi dengan lembaga/badan terkait untuk memutakhirkan register risiko dan PPBR.

(RENSTRA 2021-2025)

Sasaran 2 : Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah

a) Nilai SAKIP (RENSTRA 2021-2025)

Definisi operasional:

rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk menetapkan dan mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, serta melaporkan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja.

Formulasi:

	Komponen yang dinilai	Bobot
a.	Perencanaan Kinerja	30
b.	Pengukuran Kinerja	30
c.	Pelaporan Kinerja	15
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25
Nilai Hasil Evaluasi		100
Predikat Akuntabilitas Kinerja		

Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2025)	Capaian Terhadap Target Renstra 2025 (%)	Ket.
88,03 (A)	88,70 (A)	100.76%	88,03 (A)	100.76%	

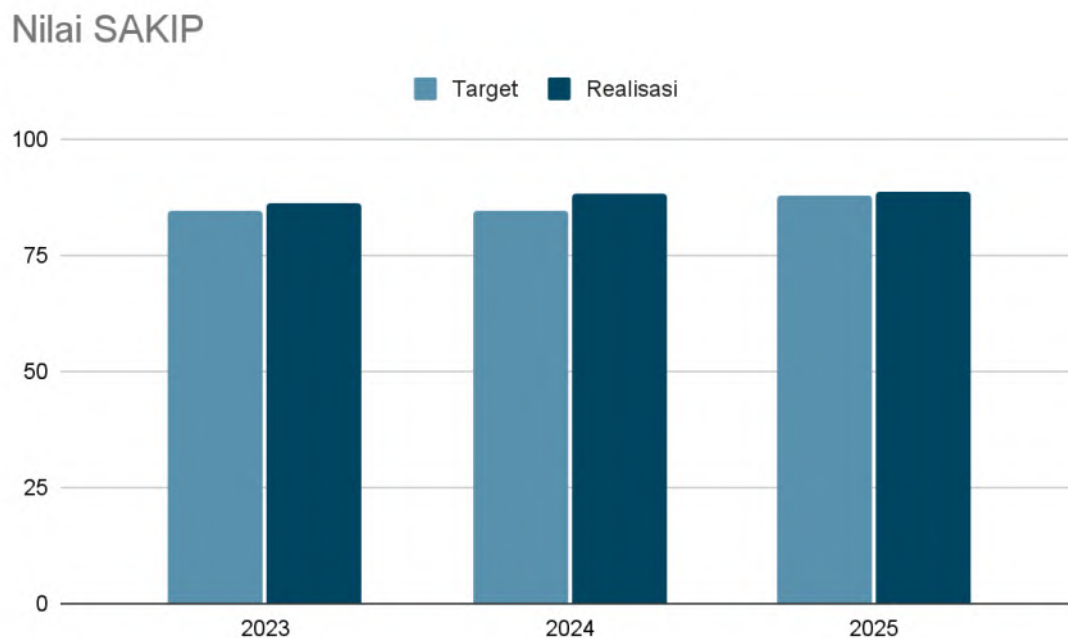
Capaian indikator kinerja (IK) Nilai SAKIP tahun 2025 dengan realisasi 88,70 (A) dari target 88,03 (A), dengan persentase sebesar 100,76%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2025 dengan target 88,03 (A), maka pada tahun 2025 sudah tercapai nilai 88,70 (A), dengan persentase capaian sebesar 100,76%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan atau tren meningkat, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3. 4
Tren Realisasi dari Nilai SAKIP 2023 - 2025

Tahun	2023	2024	2025
Target	84,50 (A)	84,60 (A)	88,03 (A)
Realisasi	86,34 (A)	88,22 (A)	88,70 (A)
Capaian	102,18%	104,28%	100,76%

Tren realisasi indikator kinerja Nilai SAKIP pada tahun 2023-2025 digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 3. 2 Tren Realisasi Nilai SAKIP Tahun 2023-2025



SAKIP merupakan alat untuk memperbaiki kebijakan serta mendorong instansi pemerintah untuk melakukan inovasi serta mendesain program dan kegiatan dalam pencapaian tujuan. Penilaian SAKIP didasarkan pada 4 komponen yaitu :



1. Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%
2. Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%
3. Pelaporan Kinerja dengan bobot 15%
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan bobot 25%

Pada komponen LKE SAKIP yang meliputi, Perencanaan kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Tahun 2025, nilai SAKIP Inspektorat Daerah adalah 88,70 dengan predikat A (memuaskan) berdasarkan hasil evaluasi oleh evaluator SAKIP kabupaten yang telah ditetapkan dengan Surat Inspektur Kabupaten Sidoarjo Nomor: 700.1.2.1/3763/438.4/2025 tanggal 6 November 2025. Nilai SAKIP Inspektorat Daerah menduduki peringkat ke-2 dari 49 OPD. Ini berarti Inspektorat Daerah sudah dapat mengimplementasikan sebagai agen perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil dikarenakan pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator dengan hasil berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.

Dalam perolehan nilai tersebut, terdapat beberapa faktor yang menghambat bertambahnya nilai dan dapat menjadi area perbaikan (Area of Improvement), antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan reviu dan perbaikan atas penetapan target indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja
2. Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja individu agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi
3. Meningkatkan kualitas penyusunan laporan kinerja dengan melakukan perbandingan capaian di tingkat nasional/internasional yang selaras
4. Melakukan monitoring secara berkala atas rencana aksi dalam rangka pemenuhan tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

Sementara itu, upaya yang telah dilakukan agar nilai SAKIP lebih optimal, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan sampai dengan pelaksana untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas dan integritas
2. Penggunaan berbagai teknologi informasi pendukung untuk mempercepat efisiensi dan transparansi proses kerja
3. Membudayakan evaluasi internal kinerja tiap bulan secara berjenjang
4. Melakukan inovasi pelayanan pengawasan

Selain itu, terdapat faktor yang menjadi penunjang lancarnya proses pelaksanaan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai SAKIP, antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi) dan penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi
2. Adanya kemudahan dalam melakukan koordinasi dengan pihak terkait untuk meningkatkan nilai SAKIP

b) Nilai IPP (RENSTRA 2021-2025)

Definisi operasional:

Indeks Pelayanan Publik (IPP) adalah Indeks yang digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan publik di lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah di Indonesia berdasarkan Aspek Kebijakan Pelayanan, Aspek Profesionalisme SDM, Aspek Sarana Prasarana, Aspek Sistem Informasi Pelayanan Publik, Aspek Konsultasi dan Pengaduan serta Aspek Inovasi. Hasil pengukuran yang diperoleh dari Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya pengukuran sistematis pada suatu unit kerja dalam jangka waktu tertentu guna memperoleh nilai indeks.

Formulasi:

1. Menentukan nilai untuk setiap indikator

$$\text{Nilai per indikator: } \left(\frac{\text{nilai FO1} + \text{Nilai FO2} + \text{nilai FO3}}{3} \right) \times \text{bobot per indikator}$$

2. Menentukan nilai setiap aspek

$$\text{Nilai per aspek: } \sum \text{nilai per indikator}$$

3. Menentukan indeks

$$\text{Nilai indeks: } \sum (\text{nilai aspek}_n \times \text{bobot aspek}_n)$$

Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2025)	Capaian Terhadap Target Renstra 2025 (%)	Ket.
4,09 (A-)	4,153 (A-)	101,54%	4,09 (A-)	101,54%	

Capaian indikator kinerja (IK) Nilai IPP tahun 2025 dengan realisasi 4,153 (A-) dari target 4,09 (A-), dengan persentase sebesar 101,54%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2025 dengan target 4,09 (A-), maka pada tahun 2025

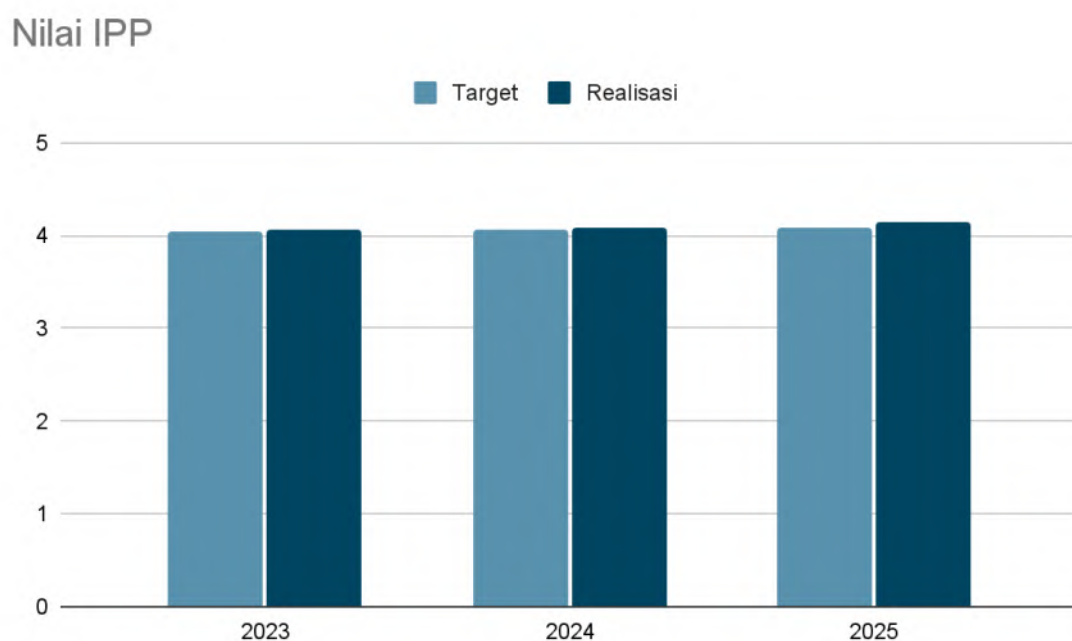
sudah tercapai nilai 4,153 (A-), dengan persentase capaian sebesar 101,54%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan atau tren meningkat, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3. 5
Tren Realisasi dari Nilai IPP 2023 - 2025

Tahun	2023	2024	2025
Target	4,05 (A-)	4,07 (A-)	4,09 (A-)
Realisasi	4,07 (A-)	4,083 (A-)	4,153 (A-)
Capaian	100,5%	100,31%	101,54%

Tren realisasi indikator kinerja Nilai IPP pada tahun 2023-2025 digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 3. 3 Tren Realisasi Nilai IPP Tahun 2023-2025



Hasil penilaian IPP yang ditetapkan melalui Piagam Penghargaan oleh Bupati Sidoarjo Nomor: 000.8.3.4/904/438.1.3.1/2026 tanggal 21 Januari 2026 menunjukkan bahwa nilai IPP Inspektorat Daerah pada tahun 2025 adalah 4,153 (A-) dengan capaian 101,54% dari nilai 4,09 (A-) yang ditargetkan. Nilai IPP tahun 2025 mengalami peningkatan dikarenakan Inspektorat Daerah selalu konsisten dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perolehan nilai tersebut, terdapat beberapa faktor yang menghambat bertambahnya nilai dan dapat menjadi area perbaikan (Area of Improvement), antara lain sebagai berikut:

1. Kebijakan pelayanan perlu disempurnakan;
2. Peningkatkan profesionalisme SDM melalui diklat, bimtek, seminar, dan sejenisnya;
3. Meningkatkan sarana dan prasarana, seperti perbaikan lahan parkir, penyediaan fasilitas ruang tunggu dan front office;
4. Melakukan inovasi dengan cara menyediakan sistem informasi, konsultasi dan pengaduan secara elektronik/daring.

Sementara itu, upaya yang telah dilakukan agar nilai IPP lebih optimal, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan sampai dengan pelaksana untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas dan integritas.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penyediaan sistem informasi, konsultasi dan pengaduan, serta evaluasi secara berkala atas manajemen kualitas jasa pelayanan.

Selain itu, terdapat faktor yang menjadi penunjang lancarnya proses pelaksanaan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai IPP, antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi) dan penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi;
2. Adanya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang sistem informasi.

Tabel 3. 4 Perbandingan Capaian Kapabilitas APIP dengan Kabupaten/Kota Lain Tahun 2024 -2025

No	Kabupaten/Kota	Kapabilitas APIP				
		2024		2025		
		Skor	Level	Skor	Level	Ket
1	Kabupaten Sidoarjo	3,00	3	-	-	Dalam proses penilaian
2	Kota Pasuruan	3,00	3	-	-	Dalam proses penilaian

3	Kabupaten Pasuruan	3,00	3	-	-	Dalam proses penilaian
4	Kabupaten Malang	3,00	3	-	-	Dalam proses penilaian
5	Kota Batu	3,00	3	-	-	Dalam proses penilaian

Tabel 3. 5 Perbandingan Capaian Kapabilitas APIP dengan Target Nasional Tahun 2025

No	Realiasi Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025		Target Nasional Tahun 2025		Capaian (%)
	Skor	Level	Skor	Level	
1	Masih dalam proses penilaian	-	3,00	3	

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2024 capaian Kapabilitas APIP Kabupaten Sidoarjo sudah sejajar dengan beberapa Kabupaten/Kota lainnya di wilayah Provinsi Jawa Timur. Sementara itu, untuk penilaian pada tahun 2025, capaian Kapabilitas APIP Kabupaten Sidoarjo belum rilis dikarenakan ada perubahan regulasi yaitu perubahan formulasi perhitungan sehingga PK APIP tahun 2025 dilakukan secara bertahap sampai triwulan 1 tahun 2026 dan belum rilis sampai saat laporan ini dibuat.

Adapun realisasi indikator ini juga sebanding dengan target nasional Kapabilitas APIP pada Tahun 2024 dan 2025 yang ditetapkan oleh BPKP melalui Peraturan Kepala BPKP Nomor 6 Tahun 2015 tentang Grand Design Peningkatan Kapabilitas APIP menetapkan target pencapaian Level 3 sampai dengan tahun 2025. Pada tahun 2024 realisasi sudah sesuai dengan target nasional sedangkan tahun 2025 belum dapat diketahui dikarenakan nilai PK APIP belum rilis (ada perubahan formulasi perhitungan).

c) Nilai SKM (RENSTRA 2021-2025)

Definisi operasional:

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan indikator untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik

Formulasi:

$$SKM = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur}}{\text{Total Unsur yang Terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2025)	Capaian Terhadap Target Renstra 2025 (%)	Ket.
Sangat Baik (96,44)	Sangat Baik (95,11)	98,62%	Sangat Baik (96,44)	98,62%	

Capaian indikator kinerja (IK) Nilai SKM tahun 2025 dengan realisasi Sangat Baik (95,11) dari target Sangat Baik (96,44) dengan persentase sebesar 98,62%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2025 dengan target Sangat Baik (96,44), maka pada tahun 2025 secara kategori masih dalam kategori sangat baik, namun secara angka mengalami penurunan dari 96,44 yang ditargetkan tercapai 95,11 dengan persentase capaian sebesar 98,62%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya mengalami penurunan, sebagaimana tabel berikut:

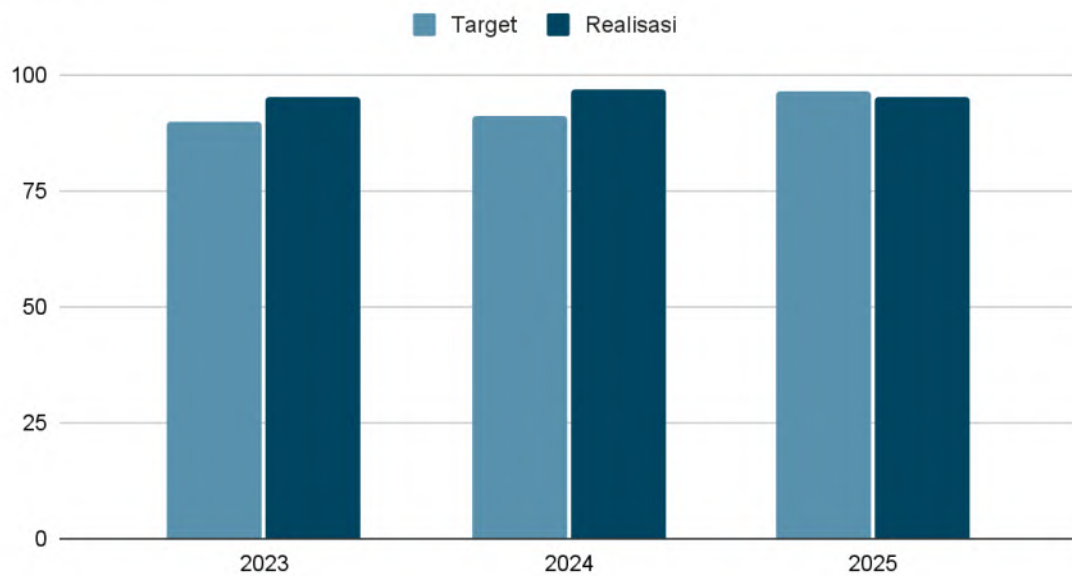
Tabel 3. 6 Tren Realisasi dari Nilai SKM 2023 - 2025

Tahun	2023	2024	2025
Target	Sangat Baik (90,00)	Sangat Baik (91,00)	Sangat Baik (96,44)
Realisasi	Sangat Baik (95,01)	Sangat Baik (97,04)	Sangat Baik (95,11)
Capaian	105,1%	106,64%	98,62%

Tren realisasi indikator kinerja Nilai SKM pada tahun 2023-2025 digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 3. 4 Tren Realisasi Nilai SKM Tahun 2023-2025

Nilai SKM



Hasil SKM melalui media elektronik menunjukkan bahwa nilai SKM Inspektorat Daerah adalah Sangat Baik (95,11) dengan capaian 98,62% dari nilai Sangat Baik (96,44) yang ditargetkan pada tahun 2025. Nilai ini mengalami penurunan sebesar 1,97 poin bila dibandingkan dengan Nilai SKM pada tahun 2024. Capaian Nilai SKM menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam memberikan pelayanan pengawasan.

Dalam perolehan nilai tersebut, terdapat beberapa faktor yang menghambat bertambahnya nilai dan dapat menjadi area perbaikan (Area of Improvement), antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya konsistensi pelayanan pengawasan sesuai dengan SP dan SOP;
2. Kompetensi SDM perlu ditingkatkan melalui diklat, seminar, dan sebagainya.

Sementara itu, upaya yang telah dilakukan agar nilai SKM lebih optimal, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan sampai dengan pelaksanaan untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas dan integritas.
2. Konsistensi pelayanan pengawasan sesuai dengan SP dan SOP.
3. Meningkatkan kompetensi SDM APIP melalui pelatihan, workshop, bimtek, dan PPM.
4. Memberikan konsultasi secara tatap muka dan daring.

Selain itu, terdapat faktor yang menjadi penunjang lancarnya proses pelaksanaan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai SKM, antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi) dan penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi;
2. Adanya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang sistem informasi

(RENSTRA 2025-2029)

Sasaran 1 : Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko

a) Tingkat Kapabilitas APIP (RENSTRA 2025-2029)

Definisi operasional:

Ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan intern secara efektif dan efisien

Formulasi:

Hasil Penilaian dari Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan

Target	Realisasi	Capaian (%)	Target Renstra (2029)	Capaian Terhadap Target Renstra 2029 (%)	Ket.
<i>Integrated</i>	(belum rilis)	-	<i>Integrated</i>	-	Dalam proses penilaian

Indikator Kinerja (IK) Tingkat Kapabilitas APIP tahun 2025 pada renstra baru (RENSTRA 2025-2029) tidak mengalami perubahan jika dibandingkan dengan renstra periode sebelumnya (RENSTRA 2021-2025).

(RENSTRA 2025-2029)

Sasaran 2 : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah

a) Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP) (RENSTRA 2025-2029)

Definisi operasional:

Ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja perangkat daerah yang didasarkan pada:

1. Nilai rata2 capaian kegiatan,subkegiatan (output)
2. Realisasi anggaran(output)

3. Capaian rata2 program(outcome)
4. Capaian indikator rata2 PK(outcome)
5. Nilai akuntabilitas (sakip,ipp,skm)(outcome)
6. Nilai ZI

Formulasi:

Hasil Penilaian dari tim penilai kabupaten

Target	Realiasasi	Capaian (%)	Target Renstra (2029)	Capaian Terhadap Target Renstra 2029 (%)	Ket.
83,7	87,39	104,40%	83,83	104,24%	

Indikator Kinerja (IK) Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP) tahun 2025 pada renstra baru (RENSTRA 2025-2029) merupakan indikator baru yang menggantikan beberapa indikator yang ada pada renstra lama (RENSTRA 2021-2025). Indikator Kinerja (IK) Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP) merupakan kompilasi atas beberapa indikator yang ada pada renstra lama (RENSTRA 2021-2025) antara lain sebagai berikut:

1. Nilai SAKIP
2. Nilai IPP
3. Nilai SKM

Capaian indikator kinerja (IK) Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP) tahun 2025 dengan realisasi 87,39 dari target 83,7 dengan persentase sebesar 104,40%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2029 dengan target 83,83, maka pada tahun 2025 sudah tercapai nilai 87,39, dengan persentase capaian sebesar 104,24%.

Dalam perolehan nilai tersebut, terdapat beberapa faktor yang menghambat capaian dan dapat menjadi area perbaikan (Area of Improvement), antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja individu agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi
2. Meningkatkan kualitas penyusunan laporan kinerja dengan melakukan perbandingan capaian di tingkat nasional/internasional yang selaras
3. Peningkatkan profesionalisme SDM melalui diklat, bimtek, seminar, dan sejenisnya
4. Kebijakan pelayanan perlu disempurnakan.

Sementara itu, upaya yang telah dilakukan agar nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP) lebih optimal, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan sampai dengan pelaksana untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas dan integritas.
2. Penggunaan berbagai teknologi informasi pendukung untuk mempercepat efisiensi dan transparansi proses kerja.
3. Membudayakan evaluasi internal kinerja tiap bulan secara berjenjang.

Selain itu, terdapat faktor yang menjadi penunjang lancarnya proses pelaksanaan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP), antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi) dan penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi;
2. Adanya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang sistem informasi.

B. Realisasi Kinerja Anggaran

- 1) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran;

Tabel 3. 7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran

SASARAN	INDIKATOR	kinerja			anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian (%)
RENSTRA 2021-2025							
Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	<i>Integrated (3,00)</i>	Dalam tahap penilaian	-	4.118.501.670,00	3.006.142.272,00	72,99
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	88,03 (A)	88,70 (A)	100,76	24.191.339.810,00	21.956.494.254,00	90,76
	Nilai IPP	4,09 (A)	4,153 (A-)	101,54			
	Nilai SKM	Sangat Baik (96,44)	Sangat Baik (95,11)	98,62			
RENSTRA 2025-2029							

Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	<i>Integrated</i>	Dalam tahap penilaian	-	4.118.501.670,00	3.006.142.272,00	72,99
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai Predikat Kinerja Peringkat Daerah (IKP)	83,70	87,39	104,40	24.191.339.810,00	21.956.494.254,00	90,76

Pagu anggaran pada sasaran **Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah** dalam Renstra 2021-2025 yang tidak bisa dijabarkan untuk tiap-tiap indikator, maka dilakukan perhitungan untuk menghitung capaian kinerja pada sasaran tersebut dengan menggunakan rumus :

$$CKP = \prod_{i=1}^m \left(\left(\left(\frac{\prod_{j=1}^n \text{Realisasi Indikator}_j}{\prod_{j=1}^n \text{Target Indikator}_j} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

CKP : Capaian Keluaran (*Output*) Program

m : Jumlah Keluaran (*Output*) Program

n : Jumlah indikator Keluaran (*Output*) Program

Pengukuran dilakukan dengan mengalikan semua capaian indikator, kemudian diakar pangkatkan dengan banyaknya jumlah indikator tersebut

Sehingga berdasarkan tabel diatas, analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah adalah sebagai berikut:

- a. Indikator Tingkat Kapabilitas APIP dengan tingkat efisiensi sebesar 27,01% yang disebabkan oleh faktor keberhasilan adalah Penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan.
- b. Sasaran Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah dengan tingkat efisiensi sebesar 9,24% yang disebabkan oleh faktor keberhasilan antara lain:
 1. Penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan.



2. Sebagian permasalahan terkait laptop dan komputer dapat diselesaikan oleh tenaga IT dari ASN internal.

2) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.

Terdapat 2 (dua) program untuk mewujudkan 2 (dua) sasaran strategis Inspektorat Daerah pada tahun 2025 dengan capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Program yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan capaian kinerja

Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja (%)	Program	Anggaran		
				Pagu	Realisasi	Capaian (%)
RENSTRA 2021-2025						
Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	Dalam proses penilaian	Program Penyelenggaraan Pengawasan	4.118.501.670,00	3.006.142.272,00	72,99
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	100,76	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota	24.191.339.810,00	21.956.494.254,00	90,76
	Nilai IPP	101,54				
	Nilai SKM	98,62				
RENSTRA 2025-2029						
Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	Dalam proses penilaian	Program Penyelenggaraan Pengawasan	4.118.501.670,00	3.006.142.272,00	72,99
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan	Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP)	104,40	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	24.191.339.810,00	21.956.494.254,00	90,76



Perangkat Daerah			Kabupaten /Kota			
------------------	--	--	-----------------	--	--	--

Berdasarkan tabel tersebut, capaian kinerja 2 (dua) program pendukung sasaran strategis mendapat rata-rata sebesar 101,33% dengan kategori **sangat berhasil**. Hal ini menunjukkan bahwa program-program yang dilaksanakan dalam kegiatan Inspektorat Daerah sangat mendukung ketercapaian sasaran strategis yang telah ditargetkan pada awal tahun 2025.

3) Realisasi Anggaran

Tabel 3. 9 Realisasi Anggaran Tahun 2025

Program	Pagu	Realisasi	Capaian (%)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota	24.191.339.810,00	21.956.494.254,00	90,76
Program Penyelenggaraan Pengawasan	4.118.501.670,00	3.006.142.272,00	72,99
Jumlah	28.309.841.480,00	24.962.636.526,00	88,18

Realisasi anggaran tahun 2025 sebesar 88,18% diperoleh dari 2 (dua) program. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terealisasi sebesar Rp 21.956.494.254 dari target Rp 24.191.339.810 dengan persentase serapan anggaran 90,76%. Dari 26 (dua puluh enam) sub kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdapat 1 (satu) sub kegiatan dengan persentase serapan paling tinggi yaitu subkegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya dengan tingkat serapan sebesar 98,05%. Sedangkan pada Program Penyelenggaraan Pengawasan tingkat serapan anggaran pada tahun 2025 berada pada angka 72,99% yaitu dari target sebesar Rp 4.118.501.670 terealisasi sebesar Rp 3.006.142.272. Dari 7 (tujuh) sub kegiatan pada program penyelenggaraan pengawasan terdapat 1 (satu) sub kegiatan dengan tingkat serapan anggaran paling tinggi yaitu pada subkegiatan Monitoring dan Evaluasi Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan BPK RI dan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan APIP sebesar 96,75%.

C. Inovasi

Inovasi pengembangan teknologi informasi guna menunjang kegiatan pengawasan Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut:

1) *Electronic Consulting (E-Consulting)*

Gambar 3. 5 Aplikasi E-Consulting



Sumber: <https://e-consulting.sidoarjokab.go.id/>

Electronic Consulting (e-Consulting) merupakan aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan konsultasi dan diskusi terkait keberlangsungan kegiatan pemerintahan di wilayah kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo tanpa harus mendatangi kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. *E-Consulting* dirancang dan dipublikasikan penggunaannya pada tahun 2020. Perbaikan dilakukan setiap tahun guna meningkatkan pelayanan pengawasan. Pada tahun 2023 dilakukan pengembangan berupa penambahan fitur notifikasi telegram. Penambahan fitur ini bertujuan untuk mempercepat waktu respon dalam menjawab konsultasi dari OPD. Sementara itu, pada tahun 2024-2025 dilakukan pemeliharaan secara konsisten dan terencana guna memberikan layanan yang stabil, aman, dan optimal bagi para pengguna, sekaligus mendukung tata kelola organisasi yang transparan, akuntabel, dan berkelanjutan.

2) Portal Penilaian Risiko (POLAR)

Gambar 3. 6 Aplikasi POLAR



Sumber: <https://polar.sidoarjokab.go.id/>

Portal Penilaian Risiko (POLAR) merupakan aplikasi berbasis *website* yang digunakan untuk melakukan penilaian risiko kegiatan perangkat daerah yang akan diajukan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA). Selain itu portal ini juga menjadi fungsi *fraud early detection system* bagi kegiatan – kegiatan yang berisiko tinggi, sehingga pada muaranya akan mampu mencegah pelanggaran – pelanggaran. POLAR digagas pada Bulan November 2022 dan dipublikasikan penggunaannya pada Bulan Februari 2023. Pada tahun 2024, terdapat perubahan dan perbaikan untuk tampilan maupun mekanisme input user OPD agar lebih mudah dan efektif kedepannya. Berikut perubahan dalam aplikasi POLAR v1.1 ke aplikasi POLAR v2.0, antara lain.

POLAR-v1.1	POLAR-v2.0
<ul style="list-style-type: none">● Input tahun penilaian risiko digabung dengan pengisian Tujuan Kegiatan OPD	<ul style="list-style-type: none">● Input tahun penilaian risiko dipisah agar OPD lebih mudah dan lebih terfokus pada tahun penilaian yang dipilih
<ul style="list-style-type: none">● Tujuan dan Sasaran dimasukkan secara manual oleh OPD	<ul style="list-style-type: none">● Pengisian Tujuan, Sasaran, dan Program sudah terkoneksi melalui tombol generate
<ul style="list-style-type: none">● Tampilan RENSTRA sebelumnya berupa tabel dan memanjang kebawah sehingga menyusahkan user OPD untuk melihat data RENSTRA	<ul style="list-style-type: none">● Tampilan RENSTRA menjadi “<i>cascading</i>” seperti yang ada pada SIPD sehingga OPD familiar dengan tampilan dan



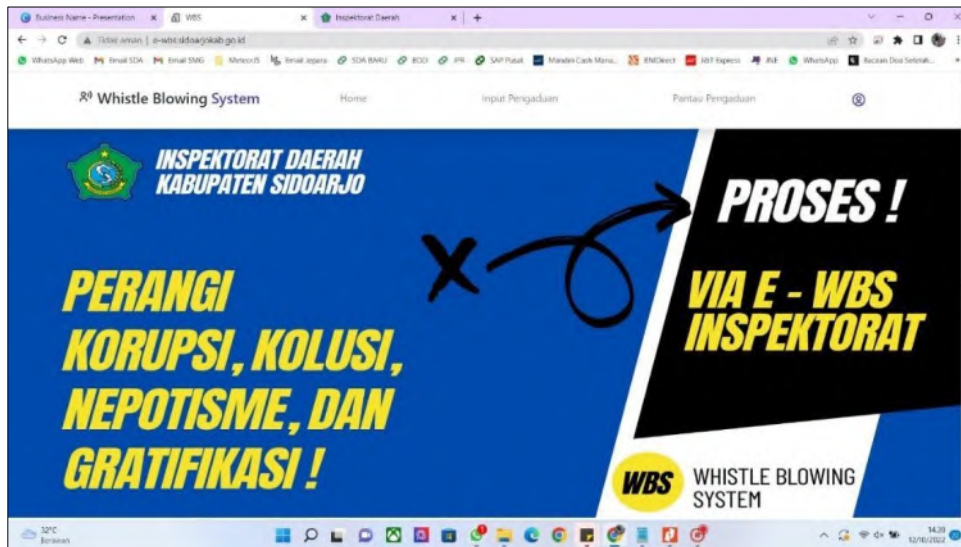
	memudahkan dalam melihat data.
• Belum ada input indikator kinerja	• Difasilitasi untuk pengisian indikator kinerja
• Untuk pengisian Pernyataan Risiko sampai dengan RTP user mengisi secara terpisah	• Untuk pengisian Pernyataan Risiko sampai dengan RTP user mengisi secara tersambung sehingga data tidak bisa tersimpan kalau risiko belum diinputkan semua

Sementara itu, pada tahun 2025, terdapat penambahan fitur dalam aplikasi POLAR, yakni fitur untuk mengisi register Risiko SPBE OPD Kabupaten Sidoarjo. Risiko SPBE adalah risiko yang berkaitan dengan pengelolaan proses mitigasi risiko atas aset-aset teknologi informasi baik *software*, *hardware* dan *brainware*. Dengan adanya mitigasi risiko yang lebih terukur tata kelola SPBE di Kabupaten Sidoarjo lebih meningkat dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

Berdasarkan Nota Kesepakatan antara Badan Keamanan Laut Republik Indonesia dan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo tentang Pemanfaatan Aplikasi Portal Penilaian Risiko (POLAR) dalam Meningkatkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Bakamla-RI nomor : KS.01/10/VIII/2024 dan 100.3.7.1/17/438.1.1.4/2024 tanggal 30 Agustus 2024, aplikasi ini akan dilakukan replikasi oleh Badan Keamanan Laut RI yang masa pemanfaatannya akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun. Selain itu, versi aplikasi terbaru ini masih akan dilakukan pengembangan ke depannya agar semakin memudahkan pengguna dalam melakukan penilaian risiko dan mendeteksi sejak dini terkait kemungkinan terjadinya *fraud* dan risiko lainnya.

3) *Electronic Whistle Blowing System (E-WBS)*

Gambar 3. 7 Aplikasi E-WBS

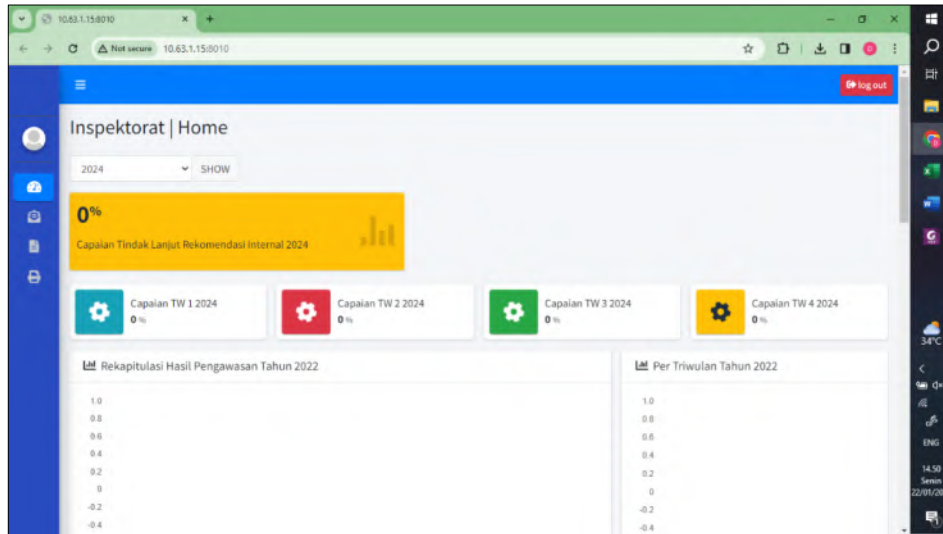


Sumber: <https://e-wbs.sidoarjokab.go.id/>

Electronic Whistle Blowing System (e-WBS) merupakan aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan pengaduan terkait dugaan penyalahgunaan wewenang di wilayah kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo tanpa harus mendatangi kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Selain itu pelapor juga dapat memantau secara langsung progres dari penanganan pengaduan yang telah dikirimkan ke Inspektorat Daerah secara *real time*. E-WBS digagas pada tahun 2021 dan dipublikasikan pada awal tahun 2022. Pada tahun 2024-2025 dilakukan pemeliharaan meliputi pemeriksaan berkala, penyempurnaan kode, serta langkah-langkah preventif untuk meminimalkan potensi bug maupun gangguan teknis lainnya.

4) Sistem Informasi Administrasi Pengawasan (SIAP)

Gambar 3. 8 Aplikasi SIAP



Sistem Informasi Administrasi Pengawasan adalah aplikasi berbasis website yang dapat digunakan untuk mencatat SPT Pengawasan sampai dengan hasil dari Pengawasan Auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Aplikasi ini juga bertujuan untuk memonitoring pengawasan yang telah dilakukan serta kualitas pengawasan yang dihasilkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. SIAP digagas pada tahun 2021 dan mulai digunakan pada tahun 2022. Adapun fitur penambahan inovasi yang dilakukan pada tahun 2023, yaitu:

- a. Unggah dokumen tambahan dalam SPT untuk kebutuhan monitoring penugasan pengawasan;
- b. Memperbaiki tampilan halaman SPT dan temuan;
- c. Pembuatan SPT secara otomatis sehingga file tinggal upload ke dalam E-Buddy; dan
- d. Pengembangan *tracking progress* LHP di dalam aplikasi.

Sementara itu, pada tahun 2024-2025 dilakukan penyempurnaan pada fitur pencarian melalui optimasi query dan penyesuaian mekanisme pengolahan data sehingga proses penelusuran informasi menjadi lebih cepat, akurat, dan responsif. Perubahan ini diharapkan mampu mendukung kelancaran pelaksanaan fungsi pengawasan dengan menghadirkan akses data yang lebih efisien.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk tahun 2025 rata-rata 101,33% dengan kategori sangat berhasil. Sasaran dengan kategori sangat berhasil, yakni Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah dengan rata-rata 101,33%. Sementara itu, sasaran Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko masih dalam proses penilaian. Upaya perbaikan/penyempurnaan terus dilaksanakan agar pencapaian sasaran pada tahun berikutnya dapat lebih optimal dan berkualitas.

Faktor yang menjadi penunjang lancarnya proses pencapaian sasaran antara lain sebagai berikut:

1. Tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi), penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi, serta pembiayaan operasional pengawasan intern;
2. Adanya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang sistem informasi.

Dalam pencapaian sasaran tersebut, terdapat beberapa faktor yang menghambat capaian dan dapat menjadi area perbaikan (Area of Improvement), antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan reviu dan perbaikan atas penetapan target indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja
2. Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja individu agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi
3. Penggunaan berbagai teknologi informasi pendukung untuk mempercepat efisiensi dan transparansi proses kerja
4. Peningkatkan profesionalisme SDM melalui diklat, bimtek, seminar, dan sejenisnya

B. Pemecahan Masalah / Tindak Lanjut

Dalam pencapaian realisasi yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat yang dapat dipergunakan sebagai suatu cara untuk memperbaiki kinerja dan pelayanan di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten



Sidoarjo. Hambatan-hambatan tersebut beragam, mulai dari perlunya peningkatan SDM untuk mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan pelayanan pengawasan, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pelayanan secara maksimal, hingga penyediaan sistem informasi guna meningkatkan kinerja dan pelayanan pengawasan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo telah melakukan beberapa cara pemecahan masalah, antara lain:

1. Komitmen pimpinan sampai dengan pelaksana untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas dan integritas.
2. Mengoptimalkan kegiatan audit, reviu, evaluasi, monitoring, dan pengawasan lainnya pada perangkat daerah dan desa.
3. Mengoptimalkan pengawasan berbasis risiko.
4. Peningkatan kompetensi seluruh pegawai agar lebih *smart* dan prima dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Melakukan evaluasi secara berkala agar hambatan-hambatan yang timbul segera dapat diselesaikan.
6. Mengimplementasikan SIAP (Sistem Informasi Administrasi Pengawasan), *Electronic Whistle Blowing System (E-WBS)*, Portal Penilaian Risiko (POLAR), dan *Electronic Consulting (e-Consulting)* dengan sasaran meningkatkan akuntabilitas pengawasan.

Adapun faktor penunjang dalam pelaksanaan upaya pemecahan masalah tersebut adalah tersedianya anggaran yang memadai untuk meningkatkan kompetensi SDM (diklat dan sertifikasi) dan penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi, serta pegawai yang memiliki kompetensi di bidang sistem informasi.

INSPEKTUR KABUPATEN SIDOARJO



Ditandatangani secara elektronik oleh

Andjar Surjadiano, S.Sos.,M.PSDM.,CGCAE.,
Inspektur Kabupaten

ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos., M.PSDM., CGCAE., CGRA

Pembina Utama Muda

NIP 197009261990031005

LAMPIRAN

A. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

1. Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel dan berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos, M.PSDM, CGCAE, CGRA.**
Jabatan : **INSPEKTUR**
Selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : **SUBANDI, S.H., M.Kn**
Jabatan : **BUPATI SIDOARJO**
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Pertama pada tahun 2025 berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sidoarjo, 17 November 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SIDOARJO,

SUBANDI, S.H., M.Kn

Pihak Pertama,
INSPEKTUR,

ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos, M.PSDM, CGCAE, CGRA.
Pembina Utama Muda
NIP 197009261990031005



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
(RENSTRA 2021-2026)

No. (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)	Ket. (5)
1.	Tertindakannya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	<i>Integrated</i>	
2.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	88,03 (A)	
		Nilai IPP	4,09 (A-)	
		Nilai SKM	Sangat Baik (96,44)	

JUMLAH ANGGARAN TAHUN 2025

No	Program (5)	Anggaran (6)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 24.191.339.810
2.	PROGRAM PENYELENGGARAAN PENGAWASAN	Rp. 4.118.501.670
	Jumlah	Rp. 28.309.841.480

Sidoarjo, 17 November 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SIDOARJO,

SUBANDI, S.H., M.Kn

Pihak Pertama,
INSPEKTUR,


ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos, M.PSDM, CGCAE, CGRA,
Pembina Utama Muda
NIP 197009261990031005



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
(RENSTRA 2025-2029)

No. (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)	Ket. (5)
1.	Meningkatnya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko	Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)	3,00	
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Perangkat Daerah	Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP)	83,70	

JUMLAH ANGGARAN TAHUN 2025

No	Program (5)	Anggaran (6)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 24.191.339.810
2.	PROGRAM PENYELENGGARAAN PENGAWASAN	Rp. 4.118.501.670
	Jumlah	Rp. 28.309.841.480

Sidoarjo, 17 November 2025

Pihak Kedua,
BUPATI SIDOARJO,

SUBANDI, S.H., M.Kn

Pihak Pertama,
INSPEKTUR,

ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos, M.PSDM, CGCAE, CGRA.
Pembina Utama Muda
NIP 197009261990031005

B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

Indikator Kinerja Utama Kepala Perangkat Daerah Tahun 2025



INDIKATOR KINERJA UTAMA 2025

INSPEKTORAT DAERAH

- Tugas Pokok Jabatan : Memimpin, melakukan koordinasi dan pengawasan dalam penyelenggaraan kegiatan Inspektorat Daerah
- Fungsi Jabatan : 1. Merumuskan kebijakan teknis pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Melaksanakan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit/pemeriksaan, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati dan/atau Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat;
4. Melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
5. Menyusun Laporan Hasil Pengawasan;
6. Melaksanakan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
7. Melaksanakan pengawasan atas program reformasi birokrasi;
8. Melaksanakan administrasi inspektorat daerah;
9. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Sasaran (Kinerja Utama)	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/Formulasi Perhitungan	Sumber Data
Terlaksananya Pengawasan Yang Efektif Berbasis Risiko	Tingkat Kapabilitas APIP	Untuk mengukur tingkat kapabilitas APIP diperoleh dari hasil <i>quality assurance</i> (QA) BPKP	Laporan BPKP
Meningkatnya kualitas penyelenggara	Nilai SAKIP	Untuk mengukur Nilai SAKIP diperoleh dari hasil evaluasi SAKIP oleh evaluator	LHE

D. Pohon Kinerja yang menunjang sasaran kinerja 2025



E. Capaian Prestasi / Penghargaan Perangkat Daerah Tahun 2025



F. Matriks Renstra/ Renja

Tujuan	Sasaran PD	Ko de	Program, Kegiatan, dan Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan, Sub Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Keterangan				
						Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp		
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel Melalui Pengawasan yang Efektif				Maturitas SPIP	Terdefinisi	Terdefinisi	14.798.079.918,40	Terdefinisi	13.768.510.253,25	Terdefinisi	18.254.938.301,71	Terdefinisi	19.701.842.234,97	Terdefinisi	22.366.676.686,91	Terdefinisi	22.366.676.686,91				
				Indeks Survey Eksternal Persepsi Korupsi	3,71	3,76	3.699.519.979,60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Indeks Persepsi Anti Korupsi	n/a	n/a		82	4.589.503.417,75	82,5	6.084.979.433,90	83	6.567.280.744,99	83,5	7.455.558.895,64	83,5	7.455.558.895,64				
Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko				Tingkat Kapabilitas APIP	<i>Infrastructure</i>	<i>Infrastructure</i>	12.948.319.928,60	<i>Integrated</i>	12.850.609.569,70	<i>Integrated</i>	17.037.942.414,93	<i>Integrated</i>	18.388.386.085,98	<i>Integrated</i>	20.875.564.907,79	<i>Integrated</i>	20.875.564.907,79				
				Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Nilai SAKIP	A (81,95)	A (84,47)	5.549.279.969,40	A (84,50)	5.507.404.101,30	A (84,60)	7.301.975.320,68	A (88,03)	7.880.736.893,99	A (88,25)	8.946.670.674,77	A (88,25)	8.946.670.674,77			
				Nilai RB	35,90	36,12		36,13		-		-		-		-		-			
				Nilai IPP	n/a	A- (4,04)		A- (4,05)		A- (4,07)		A- (4,09)		A- (4,10)		A- (4,10)		-			
				Nilai SKM	Sangat Baik (88,504)	Sangat Baik (89,00)		Sangat Baik (90,00)		Sangat Baik (91,00)		Sangat Baik (96,44)		Sangat Baik (97,00)		Sangat Baik (97,00)		-			
			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	70,37%	76,00%	17.033.314.398,00	78,00%	16.883.299.278,00	80,00%	21.013.737.735,61	82,00%	22.629.818.119,96	85,00%	26.000.902.857,55	85,00%	26.000.902.857,55	Sekretariat			
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	a. Nilai SAKIP Inspektorat	A (81,95)	A (84,47)	1.684.360,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat			
				b. Persentase rekomendasi hasil evaluasi kinerja yang ditindaklanjuti	n/a	80,00%		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
				a. Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran yang disusun sesuai ketentuan	n/a	n/a		9 Dok	3.081.233,00	9 Dok	25.585.764,60	9 Dok	28.144.341,06	9 Dok	30.958.775,17	9 Dok	30.958.775,17	Sekretariat			
				b. Jumlah dokumen laporan evaluasi kinerja PD yang disusun sesuai ketentuan	n/a	n/a		4 Dok		4 Dok		4 Dok		4 Dok		4 Dok					

<https://bit.ly/MatriksRenstraInspektorat>



G. LHE SAKIP Tahun 2025



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO INSPEKTORAT DAERAH

Alamat Jln. Untung Suropati Nomor.10 Tlp.(031) 8948163 Faks.(031) 99010187
SIDOARJO - 61218

Email : inspektorat@sidoarjokab.go.id Website : inspektoratdaerah.sidoarjokab.go.id

Sidoarjo, 06 November 2025

Nomor : 700.1.2.1/3763/438 . 4/2025 Yth
Sifat : Rahasia
Lampiran :-
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi
SAKIP Inspektorat Daerah
Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025

Kepada
Sdr. Inspektur
Kabupaten Sidoarjo
di
SIDOARJO

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 82 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, serta Surat Tugas Sekretaris Daerah Nomor : 700/10793/438.4/2025 tanggal 16 September 2025, kami telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan hasil yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja dilakukan dengan tujuan untuk:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:
 - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;



Dari hasil evaluasi dapat kami sampaikan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo memperoleh nilai sebesar **88,70** dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
			2024	2025
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,85	27,15
b.	Pengukuran Kinerja	30	26,87	27,05
c.	Pelaporan Kinerja	15	14,50	14,50
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	20,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	88,22	88,70
Predikat Akuntabilitas Kinerja			A	A

Adapun uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen akuntabilitas kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Simpulan

a. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, dokumen Rencana Kerja 2025, dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapannya.

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :

1. Perencanaan kinerja pada level perangkat daerah telah menunjukkan kualitas berorientasi outcome/ hasil yang baik, dimana tujuan dan sasaran strategis telah disertai indikator kinerja yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*) dan cukup. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian antara jumlah indikator sasaran dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dengan Perjanjian Kinerja (PK). Berdasarkan hasil BA Reviu Renstra Tahun 2025, Inspektorat Daerah memiliki



Rekomendasi

Atas hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo tersebut, direkomendasikan perbaikan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

1. Melakukan reviu untuk penyesuaian dan penyelarasan agar seluruh indikator kinerja yang tercantum pada sasaran Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan, agar tetap konsisten dan relevan dengan dokumen Renstra Perangkat Daerah. Upaya ini penting untuk menjaga

kesinambungan logika perencanaan antara dokumen jangka menengah dan tahunan, sehingga arah kebijakan dan capaian kinerja dapat diukur secara utuh dan berkesinambungan. Selain itu, perlu ditingkatkan kecermatan dan mekanisme verifikasi internal sebelum dokumen disahkan, agar setiap perubahan atau pembaruan dokumen perencanaan melalui proses validasi yang memastikan bahwa keselarasan antara sasaran strategis, indikator, dan target kinerjanya. Langkah ini juga akan memperkuat akuntabilitas perencanaan, mengurangi potensi inkonsistensi antar dokumen, serta memastikan proses manajemen kinerja di Inspektorat Daerah berjalan sesuai prinsip terintegrasi, transparan, dan berorientasi hasil;

2. Melakukan reviu dan perbaikan atas penetapan target indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja tahun berikutnya, dengan mempertimbangkan trend capaian kinerja yang tercantum dalam Laporan Kinerja tahun – tahun/periode sebelumnya, serta memperhatikan potensi sumber daya, serta arah kebijakan dalam Renstra 2025–2029, sehingga target tahunan menunjukkan kesinambungan antara perencanaan strategis 5 tahunan dan capaian tahunan. Hal ini untuk mendorong peningkatan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan bahkan bisa mendorong pengembangan inovasi untuk peningkatan kualitas Pelayanan Publik;
3. Melakukan monitoring atas tata kelola publikasi dokumen perencanaan pada website OPD dengan menambahkan informasi waktu unggah (tanggal dan jam) pada setiap dokumen yang dipublikasikan. Langkah ini tidak hanya bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memungkinkan publik maupun pihak pengawas internal untuk menilai ketepatan waktu pelaksanaan kewajiban publikasi dokumen perencanaan sebagaimana diatur dalam rangka keterbukaan informasi publik;
4. Melakukan pembinaan dan pendampingan oleh atasan langsung untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam



penyusunan perencanaan kinerja individu seperti rencana aksi dan indikator kinerja individu yang sesuai dengan prinsip SMART. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui forum pembahasan rapat internal, kegiatan PPM/PKS dengan tema pengisian e-Kinerja BKN, asistensi oleh pejabat pengelola kinerja, serta penyediaan panduan praktis di dalam sistem e - Kinerja BKN.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja individu agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi, dengan memastikan bahwa setiap indikator dan rencana aksi individu disusun secara terukur, relevan, serta menggambarkan kontribusi nyata. Penyusunan rencana aksi dan penilaian capaian individu perlu dilakukan melalui proses berjenjang oleh atasan langsung untuk menjamin kesesuaian antara rumusan indikator, target, dan bentuk realisasinya, sehingga hasil pengukuran kinerja dapat lebih valid dan mencerminkan capaian organisasi secara utuh;
2. Melakukan Reviu dalam rangka perbaikan kualitas dan penyelarasan kembali terhadap pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* agar sepenuhnya mempedomani Peraturan yang telah ditetapkan oleh Pimpinan OPD, baik dari segi komponen penilaian maupun cakupan sasaran penerima kebijakan. Penyesuaian ini untuk memastikan bahwa seluruh kriteria penilaian diimplementasikan secara konsisten sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, perlu dilakukan revisi penyempurnaan terhadap mekanisme penerapan Reward dan Punishment agar bersifat lebih inklusif, tidak hanya berlaku bagi Pejabat Fungsional Auditor dan Auditor Kepegawaian, tetapi juga menjangkau seluruh pegawai/ASN yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Dengan langkah tersebut, tata kelola penghargaan dan sanksi akan lebih adil, transparan,



serta mampu menumbuhkan budaya kerja berbasis kinerja dan akuntabilitas di lingkungan Inspektorat Daerah.

c. Pelaporan Kinerja

1. Melakukan monitoring atas ketepatan waktu dan kejelasan publikasi dokumen pelaporan pada website OPD dengan menambahkan informasi waktu unggah (tanggal dan jam) pada setiap dokumen yang dipublikasikan. Langkah ini tidak hanya bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memungkinkan publik maupun pihak pengawas internal untuk menilai ketepatan waktu pelaksanaan kewajiban publikasi dokumen pelaporan sebagaimana diatur dalam ketentuan keterbukaan informasi publik;
2. Senantiasa meningkatkan kualitas pelaporan akuntabilitas kinerja PD dengan penajaman kualitas analisis dan pemanfaatan hasil kinerja secara sistematis untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menggambarkan capaian angka, tetapi juga mengaitkannya dengan inovasi yang telah dikembangkan. Selain itu, perlu dilakukan integrasi antar aplikasi pengawasan seperti *E-Consulting*, POLAR, E-WBS, dan SIAP agar data ataupun temuan kinerja dapat saling terhubung, dianalisis secara menyeluruh, dan dimanfaatkan dalam penyusunan laporan kinerja berikutnya. Dengan demikian, pelaporan kinerja tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan administratif, tetapi juga menjadi alat manajemen yang mendorong perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melakukan monitoring secara berkala atas rencana aksi dalam rangka pemenuhan Tindak Lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya dan melaporkan



progres hasil Tindak Lanjutnya kepada pimpinan OPD secara periodik berkala.

- b. Untuk kedepannya agar menyusun AOI (*Area Of Improvement*) berupa matriks rencana aksi (*action plan*) yang memuat langkah-langkah konkrit, penanggung jawab, serta jadwal pelaksanaan untuk memastikan seluruh rekomendasi dapat ditindaklanjuti secara tepat waktu, terukur, dan dapat meningkatkan kualitas tindak lanjut hasil evaluasi internal.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja dan pengendalian risiko di Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo, dan selanjutnya untuk dapat melakukan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

INSPEKTUR KABUPATEN SIDOARJO



Ditandatangani secara elektronik oleh

ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos.,M.PSDM.,CGCJ
NIP. 197009261990031005

**ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos., M.PSDM.,
CGCAE., CGRA.**

Pembina Utama Muda
NIP 197009261990031005

Tembusan :

- Yth. 1. Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur
Negara dan Reformasi Birokrasi
di Jakarta;
2. Sekretaris Daerah Kab. Sidoarjo

H. Tanggapan/ Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2025

RENCANA AKSI TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2025 INSPEKTORAT DAERAH

No	Komponen Penilaian	Uraian Temuan	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Pelaksanaan	Penanggung Jawab
1	Perencanaan Kinerja	<p>Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, dokumen Rencana Kerja 2025, dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapannya.</p> <p>Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar 27,63 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.</p> <p>Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :</p> <p>1. Perencanaan kinerja pada level perangkat daerah telah menunjukkan kualitas berorientasi outcome/ hasil yang baik, dimana tujuan dan sasaran strategis telah disertai indikator kinerja yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound) dan cukup. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian antara jumlah indikator sasaran dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dengan Perjanjian Kinerja (PK). Berdasarkan hasil BA Reviu Renstra Tahun 2025, Inspektorat Daerah memiliki dua sasaran, yaitu Sasaran Pertama Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko dan Sasaran Kedua Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan</p>	<p>1. Melakukan reviu untuk penyesuaian dan penyalarsan agar seluruh indikator kinerja yang tercantum pada sasaran Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan, agar tetap konsisten dan relevan dengan dokumen Renstra Perangkat Daerah. Upaya ini penting untuk menjaga kesinambungan logika perencanaan antara dokumen jangka menengah dan tahunan, sehingga arah kebijakan dan capaian kinerja dapat diukur secara utuh dan berkesinambungan. Selain itu, perlu ditingkatkan kecermatan dan mekanisme verifikasi internal sebelum dokumen disahkan, agar setiap perubahan atau pembaruan dokumen perencanaan melalui proses validasi yang memastikan bahwa keselarasan antara sasaran strategis, indikator, dan target kerjanya. Langkah ini juga akan memperkuat akuntabilitas perencanaan, mengurangi potensi inkonsistensi antar dokumen, serta memastikan proses manajemen kinerja di Inspektorat Daerah berjalan sesuai prinsip terintegrasi, transparan, dan berorientasi hasil;</p>	Menyusun dokumen reviu Renstra 2025-2029	Triwulan 1-2	Sekretaris

	<p>masing masing memiliki satu dan tiga indikator, yaitu Tingkat Kapabilitas APIP pada sasaran pertama, Nilai SAKIP, Nilai IPP, dan Nilai SKM pada sasaran kedua. Sementara dalam Perjanjian Kinerja yang disahkan pada tanggal 30 Januari 2025, pada kedua sasaran hanya tercantum tiga indikator kinerja yaitu:</p> <p>a. Tingkat Kapabilitas APIP b. Nilai SAKIP c. Nilai IPP</p> <p>Sedangkan untuk indikator kinerja Nilai SKM tidak dicantumkan. Kondisi ini menunjukkan belum adanya konsistensi dan keselarasan antar dokumen perencanaan sehingga hasil evaluasi kinerja belum dapat menggambarkan capaian kinerja secara lengkap dan komprehensif. ;</p> <p>2. Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 target Nilai SAKIP ditetapkan sebesar 88,03 sedangkan capaian tahun 2024 sebesar 88,22. Target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahunan tersebut telah bersifat dapat dicapai (achievable), namun belum menunjukkan trend kenaikan secara berkala. Hal ini terlihat dari target pada Nilai SAKIP yang lebih rendah dibandingkan capaian tahun sebelumnya, yang mengindikasikan bahwa proses perencanaan kinerja belum sepenuhnya mempertimbangkan capaian historis dan potensi peningkatan kinerja secara optimal. Penetapan target kinerja yang lebih rendah, dapat diterima asalkan disertai dengan alasan yang kuat dan objektif. Dalam konteks manajemen kinerja aparatur, hal ini harus dijustifikasi secara rasional dan terukur agar tidak dianggap sebagai penurunan komitmen terhadap kinerja. Untuk selanjutnya dalam menetapkan target kinerja, perangkat daerah harus mempertimbangkan realisasi capaian periode tahun-tahun sebelumnya, agar menunjukkan adanya peningkatan motivasi kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk dalam rangka perbaikan unit kerja ke depannya;</p> <p>3. Dokumen perencanaan seperti Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui aplikasi ESR secara tepat waktu pada Februari 2025. Untuk</p>	<p>2. Melakukan reviu dan perbaikan atas penetapan target indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja tahun berikutnya, dengan mempertimbangkan trend capaian kinerja yang tercantum dalam Laporan Kinerja tahun – tahun/periode sebelumnya, serta memperhatikan potensi sumber daya, serta arah kebijakan dalam Renstra 2025–2029, sehingga target tahunan menunjukkan kesinambungan antara perencanaan strategis 5 tahunan dan capaian tahunan. Hal ini untuk mendorong peningkatan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan bahkan bisa mendorong pengembangan inovasi untuk peningkatan kualitas Pelayanan Publik;</p> <p>3. Melakukan monitoring atas tata kelola publikasi dokumen perencanaan pada website OPD dengan menambahkan informasi waktu unggah (tanggal dan jam) pada setiap dokumen yang dipublikasikan. Langkah ini tidak hanya bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memungkinkan publik maupun pihak pengawas internal untuk menilai ketepatan waktu pelaksanaan kewajiban publikasi dokumen perencanaan sebagaimana diatur dalam rangka keterbukaan informasi publik;</p>	<p>Menyusun Perjanjian Kinerja eselon II tahun berikutnya sesuai dengan berpedoman pada dokumen Renstra, serta memperhatikan capaian tahun lalu dan tren capaian berdasarkan arah kebijakan Renstra 2025-2029.</p>	<p>Triwulan 1</p>	<p>Sekretaris</p>
			<p>Melakukan monitoring atas tata kelola publikasi dokumen perencanaan pada website OPD</p>	<p>Triwulan 3</p>	<p>Sekretaris</p>



	<p>publikasi di website OPD terkait informasi atas dokumen perencanaan juga telah dilakukan. Namun belum tercantum informasi pasti mengenai kapan waktu dokumen diunggah, sehingga ketepatan waktu atas publikasi dokumen tidak terlihat secara jelas;</p> <p>4. Inspektorat Daerah telah menyusun rencana aksi yang terintegrasi dalam aplikasi e-Monev, dilengkapi dengan informasi progres realisasi secara berkala. Selain itu, seluruh pegawai juga telah menyusun rencana aksi individu melalui platform e-Kinerja BKN yang disertai mekanisme pemantauan terhadap pencapaiannya. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum sepenuhnya tepat dalam menyusun rencana aksi, serta beberapa indikator kinerja individu (IKI) yang belum memenuhi prinsip Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound (SMART). Seperti, terdapat ketidaksesuaian antara rumusan indikator dan satuan target yang digunakan. Indikator memiliki narasi dengan satuan "persentase" yaitu, (Persentase laporan data kerugian daerah hasil pemeriksaan internal dapat tersaji dengan valid), namun satuan target yang dicantumkan berupa "jumlah" yaitu, (4 laporan/rekap). Kondisi ini menunjukkan bahwa rumusan indikator belum konsisten dengan bentuk satuan pengukurannya. Idealnya, apabila indikator menggunakan narasi "persentase", maka satuan target juga dinyatakan dalam bentuk persentase (misalnya 100%), bukan dalam bentuk jumlah laporan, agar kesesuaian antara indikator dan target dapat terjaga.</p>	<p>4. Melakukan pembinaan dan pendampingan oleh atasan langsung untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam penyusunan perencanaan kinerja individu seperti rencana aksi dan indikator kinerja individu yang sesuai dengan prinsip SMART. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui forum pembahasan rapat internal, kegiatan PPM/PKS dengan tema pengisian e-Kinerja BKN, asistensi oleh pejabat pengelola kinerja, serta penyediaan panduan praktis di dalam sistem e-Kinerja BKN.</p>	<p>Melakukan pembinaan dan pendampingan melalui rapat internal kinerja berkala terkait peningkatan kapasitas pegawai dalam penyusunan perencanaan kinerja yang SMART</p>	<p>Triwulan 1</p>	<p>Sekretaris</p>
--	---	--	--	-------------------	-------------------



2	Pengukuran Kinerja	<p>Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan pengukuran, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran dokumen pada tingkatan tahapan SAKIP, serta ketersediaan dan keandalan pengukuran kinerja.</p> <p>Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 27,05 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.</p> <p>Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :</p> <p>1. Data kinerja yang dimiliki oleh individu digunakan secara berjenjang untuk mengukur pencapaian kinerja organisasi. Pimpinan OPD telah terlibat secara aktif dalam proses pengukuran capaian kinerja secara berjenjang. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat capaian individu yang tidak secara langsung dapat dianalisis pencapaiannya. Sebagai contoh, pada salah satu IKI individu "Tersusunnya Laporan Hasil Pengawasan Internal" dengan target 4, yang diturunkan ke dalam rencana aksi "Melaksanakan pengolahan data pengawasan internal" dengan target 1 Laporan. Namun dalam Realisasinya kemudian dinyatakan dengan</p>	<p>1. Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja individu agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi, dengan memastikan bahwa setiap indikator dan rencana aksi individu disusun secara terukur, relevan, serta menggambarkan kontribusi nyata. Penyusunan rencana aksi dan penilaian capaian individu perlu dilakukan melalui proses berjenjang oleh atasan langsung untuk menjamin kesesuaian antara rumusan indikator, target, dan bentuk realisasinya, sehingga hasil pengukuran kinerja dapat lebih valid dan mencerminkan capaian organisasi secara utuh;</p>	<p>Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja pada masing-masing pegawai pada penyusunan rencana aksi dan penilaian capaian individu.</p>	Triwulan 1 - 4	<p>Inspektur Pembantu dan Sekretaris</p>
---	--------------------	--	--	---	----------------	--

	<p>narasi "Tersusunnya laporan hasil pengawasan Internal berdasarkan Laporan Hasil Pengawasan Internal". Pernyataan Realisasi yang disampaikan tersebut belum secara langsung dapat menjelaskan capaian kinerja riil yang sesungguhnya;</p> <p>2. Implementasi Reward dan Punishment telah dilaksanakan secara berkala satu kali dalam satu tahun sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Keputusan Inspektur Kabupaten Sidoarjo Nomor 100.3.3/979/438.4/2025 Tentang Pegawai Teladan Di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2024 Namun, kriteria penilaian yang dilaksanakan pada saat implementasi reward dan punishment belum mempedomani kriteria parameter yang ada dalam Peraturan Inspektur Kabupaten Sidoarjo Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pemberian Reward Dan Punishment Bagi Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dalam peraturan tersebut kriteria penilaian yang ditetapkan sebanyak 5 komponen meliputi : Nilai SKP, Tingkat Kehadiran, Capaian Kinerja Individu, Ketepatan Waktu Pembuatan LHP dan Penilaian Inspektur. Sedangkan dalam pelaksanaannya, kriteria penilaian yang digunakan untuk memberikan reward kepada pegawai dengan hasil kinerja terbaik berupa piagam penghargaan hanya meliputi 4 komponen saja, yaitu Tingkat Kehadiran, Capaian Kinerja, Penugasan Individu dan Ketepatan Waktu Pembuatan LHP. Selain itu, penetapan kriteria penilaian atas pelaksanaan pemberian Reward & Punishment kepada pegawai di Lingkungan Inspektorat juga kurang inklusif (tidak menyeluruh), karena bersifat terbatas hanya berlaku kepada Pejabat Fungsional Auditor dan Pejabat Fungsional Auditor Kepegawaian saja belum menyeluruh terhadap kinerja ASN di Inspektorat.</p>	<p>2. Melakukan Reviu dalam rangka perbaikan kualitas dan penyesuaian kembali terhadap pelaksanaan Reward dan Punishment agar sepenuhnya mempedomani Peraturan yang telah ditetapkan oleh Pimpinan OPD, baik dari segi komponen penilaian maupun cakupan sasaran penerima kebijakan. Penyesuaian ini untuk memastikan bahwa seluruh kriteria penilaian diimplementasikan secara konsisten sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, perlu dilakukan revisi penyempurnaan terhadap mekanisme penerapan Reward dan Punishment agar bersifat lebih inklusif, tidak hanya berlaku bagi Pejabat Fungsional Auditor dan Auditor Kepegawaian, tetapi juga menjangkau seluruh pegawai/ASN yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Dengan langkah tersebut, tata kelola penghargaan dan sanksi akan lebih adil, transparan, serta mampu menumbuhkan budaya kerja berbasis kinerja dan akuntabilitas di lingkungan Inspektorat Daerah.</p>	<p>Melakukan reviu SK Reward dan Punishment dengan menyesuaikan dengan peraturan dan indikator yang baru</p>	<p>Triwulan 2</p>	<p>Sekretaris</p>
--	--	---	--	-------------------	-------------------



3	Pelaporan Kinerja	<p>Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen pelaporan kinerja, kualitas pencapaian kinerja, dan dampak atas pemanfaatan pelaporan kinerja untuk pencapaian kinerja berikutnya. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 14,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen pelaporan berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja PD telah dipublikasikan melalui ESR pada tanggal 18 Februari 2025. Publikasi di website OPD terkait dokumen pelaporan juga telah dilaksanakan, hal ini terlihat dari adanya dokumen pelaporan pada website OPD terkait. Namun belum tercantum informasi pasti mengenai kapan waktu dokumen diunggah, sehingga ketepatan waktu pengunggahan atau publikasi dokumen tidak terlihat secara jelas; 2. Laporan Kinerja telah disusun sesuai kaidah –kaidah pelaporan sesuai dengan ketentuan Permenpan nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; 3. Reviu atas Laporan kinerja Tahun 2024 juga telah dilakukan oleh Tim Sakip Kabupaten Sidoarjo dalam rangka untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid pada tanggal 13 Februari 2025. Dokumen laporan Kinerja OPD juga telah menyajikan informasi tentang data perbandingan, yaitu : <ol style="list-style-type: none"> a. Realisasi kinerja dengan target tahunan b. Realisasi kinerja tahun berjalan dengan tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan monitoring atas ketepatan waktu dan kejelasan publikasi dokumen pelaporan pada website OPD dengan menambahkan informasi waktu unggah (tanggal dan jam) pada setiap dokumen yang dipublikasikan. Langkah ini tidak hanya bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memungkinkan publik maupun pihak pengawas internal untuk menilai ketepatan waktu pelaksanaan kewajiban publikasi dokumen pelaporan sebagaimana diatur dalam ketentuan keterbukaan informasi publik; 	Melakukan monitoring atas ketepatan waktu dan kejelasan publikasi dokumen pelaporan pada website OPD	Triwulan 3	Sekretaris
---	-------------------	---	---	--	------------	------------



	<p>sebelumnya,</p> <p>c. Realisasi kinerja dengan target jangka menengah juga telah disajikan sehingga dapat diketahui informasi apakah kinerja lebih baik.</p> <p>d. Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan lainnya yaitu dengan realisasi di tingkat nasional/internasional (Benchmark Kinerja), sebagai parameter keberhasilan Kinerja. Perbandingan yang digunakan yaitu, Capaian Kapabilitas APIP pada Kabupaten/Kota Lain Tahun 2024, meliputi Kota Pasuruan, Kabupaten Pauruan, Kabupaten Malang, dan Kota Batu;</p> <p>4. Laporan kinerja juga telah menyajikan beberapa inovasi yang lahir dari berbagai kendala/ permasalahan yang dihadapi oleh OPD sekaligus sebagai bentuk feedback atas masukan dari berbagai stakeholder dalam rangka pengembangan teknologi informasi guna menunjang kegiatan pelayanan pengawasan, yaitu:</p> <p>a. E - Consulting adalah aplikasi berbasis website yang disediakan Inspektorat untuk melakukan konsultasi dan diskusi dengan OPD</p> <p>b. Portal Penilaian Risiko (POLAR) adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan penilaian risiko kegiatan/sub kegiatan OPD</p> <p>c. E-WBS (E-Whistle Blowing System) adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan pengaduan terkait dugaan penyalahgunaan wewenang di wilayah Pemerintah Sidoarjo.</p> <p>d. Sistem Informasi Administrasi Pengawasan (SIAP) adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk mencatat SPT sampai dengan hasil Pengawasan.</p>	<p>2. Senantiasa meningkatkan kualitas pelaporan akuntabilitas kinerja PD dengan penajaman kualitas analisis dan pemanfaatan hasil kinerja secara sistematis untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menggambarkan capaian angka, tetapi juga mengaitkannya dengan inovasi yang telah dikembangkan. Selain itu, perlu dilakukan integrasi antar aplikasi pengawasan seperti E-Consulting, POLAR, E-WBS, dan SIAP agar data ataupun temuan kinerja dapat saling terhubung, dianalisis secara menyeluruh, dan dimanfaatkan dalam penyusunan laporan kinerja berikutnya. Dengan demikian, pelaporan kinerja tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan administratif, tetapi juga menjadi alat manajemen yang mendorong perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas kinerja organisasi.</p>	<p>Menyusun laporan kinerja dengan memperhatikan kualitas analisis dan pemanfaatan hasil kinerja serta mengaitkan dengan inovasi yang telah dikembangkan</p>	<p>Triwulan 1 - 4</p>	<p>Sekretaris</p>
--	---	--	--	-----------------------	-------------------



4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	<p>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memuat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja, evaluasi program, pelaksanaan evaluasi, hambatan yang dialami serta rekomendasi guna peningkatan kinerja dan tindak lanjut terhadap rekomendasi yang telah diberikan. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal menunjukkan nilai sebesar 20,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00. Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :</p> <p>Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, namun belum seluruh tindak lanjut yang dilaksanakan sesuai dengan rencana, sehingga masih ditemukan kondisi yang berulang. Salah satu contohnya adalah penyusunan Keputusan tentang Reward dan Punishment, yang mana pada saat pemberian reward dan punishment dilaksanakan pada 24 Maret 2025, pelaksanaannya masih mepedomani Keputusan lama.</p>	1. Melakukan monitoring secara berkala atas rencana aksi dalam rangka pemenuhan Tindak Lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya dan melaporkan progres hasil Tindak Lanjutnya kepada pimpinan OPD secara periodik berkala.	Menyusun jadwal monitoring secara berkala atas rencana aksi tindaklanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya.	Triwulan 1 - 4	Sekretaris
			2. Untuk kedepannya agar menyusun AOI (Area Of Improvement) berupa matriks rencana aksi (action plan) yang memuat langkah-langkah konkrit, penanggung jawab, serta jadwal pelaksanaan untuk memastikan seluruh rekomendasi dapat ditindaklanjuti secara tepat waktu, terukur, dan dapat meningkatkan kualitas tindak lanjut hasil evaluasi internal.	Menyusun matriks rencana aksi (<i>action plan</i>) tindaklanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang memuat langkah-langkah konkrit, penanggungjawab, dan jadwal pelaksanaan.	Triwulan 1	Sekretaris

Inspektur Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Andjar Surjadianto, S.Sos.,M.PSDM.,CGCAE.,t
Inspektur Kabupaten

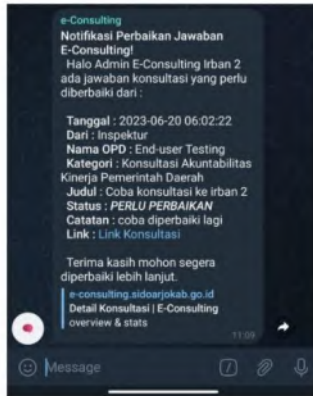
Andjar Surjadianto, S.Sos.,M.PSDM,CGCAE,CGRA
Pembina Utama Muda/lvc
NIP 197009261990031005



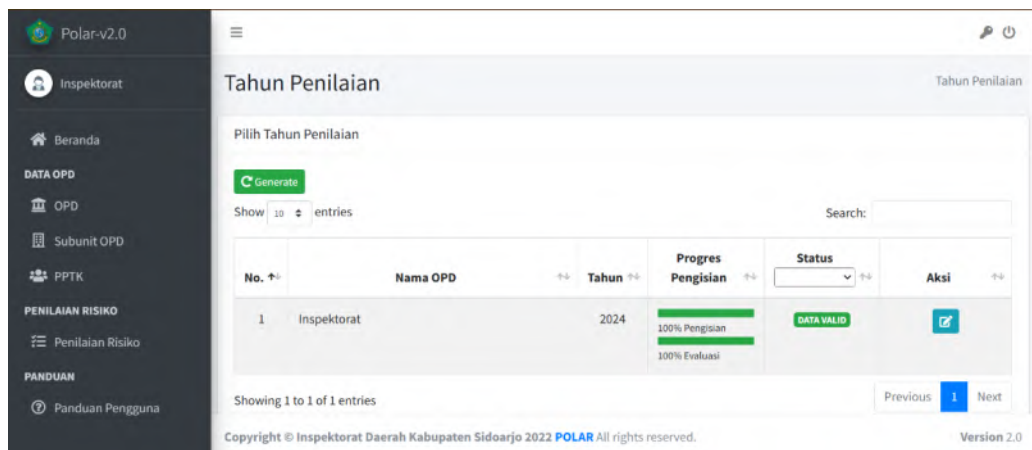
I. Inovasi Tahun 2025

E-Consulting

	<p>06</p> <h1>TAMPILAN APPROVE INSPEKTUR</h1>
	<p>05</p> <h1>NOTIFIKASI KONSULTASI BARU DARI OPD</h1>
	<p>08</p> <h1>TAMPILAN APABILA ADA BALASAN DARI OPD</h1>



POLAR





Polar v2.0

Inspektorat - PENRIS 2024

Kembali

Menu

- Dashboard
- Operasional OPD
- PENILAIAN RISIKO**
 - Daftar Risiko
- CETAK DOKUMEN
 - Cetak Dokumen

Daftar Risiko

Penilaian Risiko / Daftar Risiko

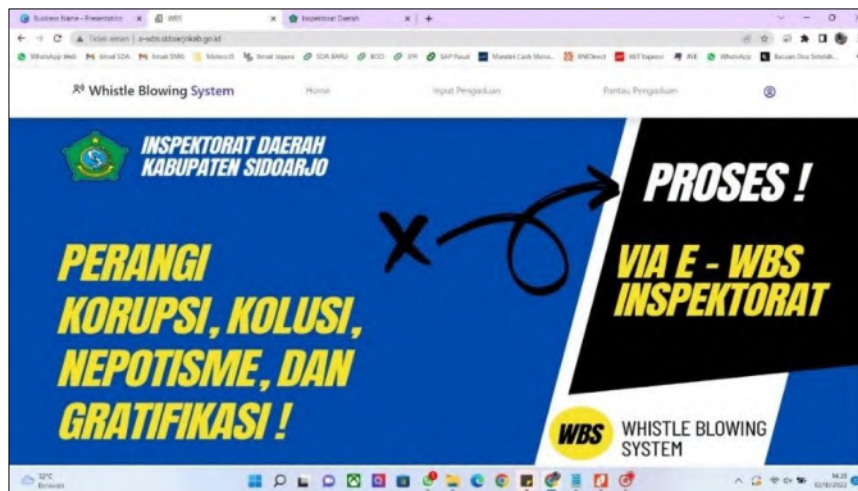
Daftar Risiko : Inspektorat

Show 10 entries Search:

No.	Kode Sub Kegiatan	Uraian Sub Kegiatan	PPTK	Aksi
1	6.01.01.2.01.0004	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD <i>Risiko Operasional (Data Valid)</i>	EVI WAHYU HARINI, S.Sos (PIL. SEKRETARIS INSPEKTORAT DAERAH)	Data Valid
2	6.01.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN <i>Risiko Operasional (Data Valid)</i>	EVI WAHYU HARINI, S.Sos (PIL. SEKRETARIS INSPEKTORAT DAERAH)	Data Valid

Copyright © Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo 2022 POLAR All rights reserved. Version 2.0

E-WBS



SIAP

SPT

Home / SPT

DATA SPT

-Jenis Pengawasan- -Pilih Tahun- -Pilih Bulan- CARI

-Jenis Pengawasan- -Pilih Tahun- -Pilih Bulan- EXPORT

Show 10 entries Search:

ID	Penugasan	Data Dukung	Aksi
1091	<p><i>melaksanakan Audit dengan Tujuan Tertentu terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Tahun Anggaran 2023 (Dana Desa dan Bantuan Keuangan) di Desa Jumputrejo Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo. (AUDIT/PEMERIKSAAN)</i></p> <p>Nomor Surat : 700.1.2/474/438.4/2024 (Detail Dasar Penugasan) Dibuat Oleh : ACHMAD RIVA ADI CHANDRA.,A.Md.Ak. pada (16-Feb-2024) - Daftar Tim Pelaksana Lama Penugasan : Jangka waktu audit selama 7 (tujuh) hari kerja pada periode tanggal 20 - 28 Februari 2024</p>	<p>Nota Dinas : Unduh atau Unggah Kembali</p> <p>Lampiran Nota Dinas : Data belum ada, silakan Unggah Surat Tugas : Unduh Atau Unggah Kembali</p>	



TEMUAN Home / Temuan

DATA TEMUAN

-Jenis Pengawasan- 2023 December CARI + Tambah Data Temuan

Show 10 entries Search:

ID Laporan	Nomor Laporan	Temuan
1458	700/769/438.4/2023	Kode Temuan / Klasifikasi : 1.00.00 (Internal) Nilai Kerugian : Rp. 33,364,400.00 1. Terdapat Kelebihan bayar pekerjaan konstruksi senilai Rp. 33.364.400,00 (1.01.04) Lihat Detail
1459	700/769/438.4/2023	

LHP Home / LHP

DATA PENGAWASAN

-Jenis Pengawasan- 2024 -Pilih Bulan- CARI

id	Kegiatan Pengawasan	Tracking Berkas	Aksi
5	<i>Hasil pemeriksaan tertentu terhadap pengelolaan keuangan Desa Wirobiting Kecamatan Prambon (PKPT tahun 2021)</i> Surat Tugas Nomor 700/1000/438.4/2021 Tanggal 20-May-2021 Hasil Kerja : Laporan Nomor 700/5886/438.4/2021 Tanggal 13-Jul-2021 (Tidak ada file) Anggaran Terperiksa : 4,443,110,271.63 Perbarui		
6	<i>Audit dengan tujuan tertentu terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Kemuning Kec. Tarik (PKPT tahun 2021)</i> Surat Tugas Nomor 700/1683/438.4/2021 Tanggal 14-September-2021 Hasil Kerja : Laporan Nomor 700/8141/438.4/2021 Tanggal 27-Sep-2021 (Tidak ada file)		

J. Bukti Dukung Pengukuran Kinerja Setiap Indikator Kinerja Tahun 2025 Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP)



BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

Nomor : HM.02.00/S-853/K/D4/2025 01 Desember 2025
Lampiran : Satu Berkas
Hal : Penyampaian Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah

Yth.

1. Para Menteri Kabinet Merah Putih;
2. Panglima Tentara Nasional Indonesia;
3. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia;
4. Jaksa Agung Republik Indonesia;
5. Para Kepala Lembaga Pemerintah Non Kementerian;
6. Para Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara;
7. Para Gubernur; dan
8. Para Bupati/Walikota di tempat

Mengacu kepada arahan Presiden untuk melaksanakan pemberantasan korupsi dan menutup kebocoran keuangan negara, perubahan standar audit internal global dengan berlakunya GIAS 2024, pergeseran peran auditor intern dan akses OECD serta praktik pengawasan intern terbaik, kami telah menyusun Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sebagaimana terlampir. Peraturan tersebut menggantikan Peraturan BPKP Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.

Penerapan Peraturan BPKP tersebut dimulai pada tahun 2025. Sehubungan dengan penerapan tersebut, kami menyampaikan poin-poin penting sebagai berikut:

1. Peningkatan Kapabilitas APIP dilaksanakan secara kolaboratif oleh pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, APIP Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah dan BPKP.
2. Pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah diharapkan berkomitmen untuk mewujudkan peran APIP yang efektif dengan memberikan dukungan terhadap upaya peningkatan Kapabilitas APIP.
3. Pimpinan APIP Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah mengarahkan penyelenggaraan atas peningkatan Kapabilitas APIP di lingkungan masing-masing.

4. Peraturan mengacu kepada standar global terbaru dan praktik terbaik, menekankan pada kualitas peran layanan APIP, pemenuhan standar profesional pengawasan, dan bersifat lebih substantif. Dengan penerapan peraturan baru, capaian level akan lebih selaras dengan kemampuan APIP melaksanakan perbaikan tata kelola, manajemen risiko, pengendalian intern, serta pengendalian kecurangan, sehingga APIP dapat memberikan nilai tambah dan mendukung pencapaian tujuan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.
5. Perubahan juga terdapat pada kriteria dan deskripsi level kapabilitas APIP dalam peraturan baru, sehingga tingkatan level pada peraturan sebelumnya tidak setara dengan tingkatan level pada peraturan baru.
6. Penerapan Peraturan BPKP Nomor 6 Tahun 2025 ini dapat berdampak kepada potensi penurunan capaian level kapabilitas APIP Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah tahun 2025 dibandingkan dengan tahun 2024. Penurunan level ini mengarah kepada level yang secara riil menunjukkan kapabilitas APIP dalam melakukan perbaikan tata kelola, manajemen risiko, pengendalian intern, serta pengendalian kecurangan, sehingga APIP dapat memberikan nilai tambah dan mendukung pencapaian tujuan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.
7. Evaluasi oleh BPKP atas Kapabilitas APIP tahun 2025 akan dilaksanakan secara bertahap. Pada triwulan IV tahun 2025, evaluasi akan dilaksanakan atas 43 APIP Kementerian/Lembaga dan 98 APIP Daerah, dan akan dilanjutkan pada triwulan I tahun 2026.
8. Mempertimbangkan dampak penerapan peraturan ini, kami menghimbau agar Pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, sesuai kewenangan masing-masing, untuk menyesuaikan target kinerja peningkatan kapabilitas APIP pada dokumen perencanaan dan dokumen lain yang memuat pemenuhan target dan indikator peningkatan kapabilitas APIP.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Kepta BPKP,

Muhammad Yusuf Ateh



Tembusan:

Yth. Para Pimpinan APIP Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah.



PERATURAN
BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2025
TENTANG
PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH
PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pengawasan intern atas penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah;
 - b. bahwa untuk mewujudkan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang efektif perlu dilakukan peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
 - c. bahwa Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sudah tidak sesuai dengan kebutuhan hukum dan perkembangan aktivitas pengawasan, sehingga perlu diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
 2. Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 400) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan



- 2 -

- Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5);
3. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 378);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN TENTANG PENINGKATAN KAPABILITAS APARAT PENGAWASAN INTERN PEMERINTAH PADA KEMENTERIAN/LEMBAGA/PEMERINTAH DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan yang selanjutnya disingkat BPKP adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, serta menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional.
2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
3. Pengawasan Intern adalah seluruh proses kegiatan audit, revidi, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.
4. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan Pengawasan Intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari BPKP, inspektorat jenderal/inspektorat utama/inspektorat/satuan Pengawasan Intern/unit yang melaksanakan tugas Pengawasan Intern pada kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian/keseekretariatan lembaga negara/keseekretariatan lembaga nonstruktural, pemerintah daerah, dan badan hukum pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Kapabilitas APIP adalah kemampuan APIP untuk memberikan nilai tambah, meningkatkan operasional organisasi, dan membantu organisasi mencapai tujuan melalui berbagai aktivitas dan dukungan pengawasan.



- 3 -

6. Model Kapabilitas APIP adalah suatu kerangka yang merupakan hal fundamental yang dibutuhkan untuk mencapai Pengawasan Intern yang efektif.

Pasal 2

Peningkatan Kapabilitas APIP mencakup seluruh rangkaian aktivitas yang dilakukan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan efektivitas peran Pengawasan Intern dan memberikan nilai tambah, meningkatkan operasional organisasi, serta membantu organisasi mencapai tujuannya melalui penguatan tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian intern organisasi.

Pasal 3

Peningkatan Kapabilitas APIP dilaksanakan secara kolaboratif oleh:

- a. pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah;
- b. APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah; dan
- c. BPKP.

Pasal 4

Peningkatan Kapabilitas APIP diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas peran APIP dalam bentuk:

- a. memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi;
- b. memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi;
- c. memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi; dan
- d. memberikan nilai tambah terhadap kualitas operasional organisasi, penguatan SPIP, dan pengelolaan risiko organisasi, pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Pasal 5

Peningkatan Kapabilitas APIP dilaksanakan berdasarkan Model Kapabilitas APIP.

Pasal 6

- (1) Model Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 terdiri atas:
 - a. level Kapabilitas APIP;
 - b. elemen Kapabilitas APIP; dan
 - c. topik Kapabilitas APIP.
- (2) Level Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. level 1 rintisan;
 - b. level 2 terstruktur;
 - c. level 3 memadai;
 - d. level 4 terintegrasi; dan
 - e. level 5 optimal.



- 4 -

- (3) Elemen Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. kualitas peran dan layanan;
 - b. profesionalisme penugasan;
 - c. manajemen pengawasan;
 - d. pengelolaan kinerja dan sumber daya pengawasan; dan
 - e. budaya dan hubungan organisasi.
- (4) Topik Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan penjabaran lebih lanjut dari elemen Kapabilitas APIP.
- (5) Model Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 7

Pimpinan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan peningkatan Kapabilitas APIP di lingkungan masing-masing.

Pasal 8

- (1) Pimpinan kementerian/lembaga/pemerintah daerah harus berkomitmen untuk mewujudkan peran APIP yang efektif dengan memberikan dukungan terhadap upaya peningkatan Kapabilitas APIP.
- (2) Komitmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pemantauan dan pemberian arahan terkait upaya peningkatan Kapabilitas APIP;
 - b. pemberian akses terhadap informasi terkait pelaksanaan pengawasan APIP;
 - c. menjaga independensi dan objektivitas pengawasan APIP; dan
 - d. penyediaan sumber daya yang dibutuhkan oleh APIP,pada kementerian/lembaga/pemerintah daerah.

Pasal 9

Upaya memperkuat dan menunjang pelaksanaan peningkatan Kapabilitas APIP dilakukan melalui:

- a. evaluasi Kapabilitas APIP; dan
- b. pembinaan Kapabilitas APIP.

Pasal 10

- (1) BPKP melaksanakan evaluasi Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a terhadap APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
- (2) Pimpinan APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah bertanggung jawab menyediakan informasi dan personel yang dibutuhkan selama pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pedoman Evaluasi Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.



- 5 -

Pasal 11

- (1) BPKP melaksanakan pembinaan Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b terhadap APIP kementerian/lembaga/pemerintah daerah.
- (2) Ketentuan mengenai pembinaan Kapabilitas APIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala BPKP.

Pasal 12

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1295), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 13

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



- 6 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.



Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 November 2025

KEPALA BADAN PENGAWASAN
KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
REPUBLIK INDONESIA,

Ditandatangani secara elektronik oleh

MUHAMMAD YUSUF ATEH

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 28 November 2025

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,



DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 995



Nilai SAKIP



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
INSPEKTORAT DAERAH**

Alamat Jln. Untung Suropati Nomor.10 Tlp.(031) 8948163 Faks.(031) 99010187

SIDOARJO - 61218

Email : inspektorat@sidoarjokab.go.id Website : inspektoratdaerah.sidoarjokab.go.id

Sidoarjo, 06 November 2025

Kepada

Sdr. Inspektur

Kabupaten Sidoarjo

di

SIDOARJO

Nomor : 700.1.2.1/3763/438 . 4/2025 Yth
Sifat : Rahasia
Lampiran :-
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi
SAKIP Inspektorat Daerah
Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 82 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, serta Surat Tugas Sekretaris Daerah Nomor : 700/10793/438.4/2025 tanggal 16 September 2025, kami telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan hasil yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja dilakukan dengan tujuan untuk:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:
 - a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR sesuai dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, tandatangan secara elektronik memiliki kekuatan hukum dan akibat hukum yang sah.



- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
 - c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
 - d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
3. Metodologi evaluasi yang digunakan adalah:
- a. Kualitatif;
 - b. Kuantitatif.
4. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori predikat" untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit organisasi. Telah terbentuk organisasi yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa organisasi dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik



Predikat	Interpretasi
	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja. 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.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit organisasi.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level unit organisasi.
D (Nilai > 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.



Dari hasil evaluasi dapat kami sampaikan bahwa Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo memperoleh nilai sebesar **88,70** dengan kategori predikat **A (Memuaskan)**.

	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
			2024	2025
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,85	27,15
b.	Pengukuran Kinerja	30	26,87	27,05
c.	Pelaporan Kinerja	15	14,50	14,50
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	20,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	88,22	88,70
Predikat Akuntabilitas Kinerja			A	A

Adapun uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen akuntabilitas kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Simpulan

a. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, dokumen Rencana Kerja 2025, dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapannya.

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :

1. Perencanaan kinerja pada level perangkat daerah telah menunjukkan kualitas berorientasi outcome/ hasil yang baik, dimana tujuan dan sasaran strategis telah disertai indikator kinerja yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*) dan cukup. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian antara jumlah indikator sasaran dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dengan Perjanjian Kinerja (PK). Berdasarkan hasil BA Reviu Renstra Tahun 2025, Inspektorat Daerah memiliki



dua sasaran, yaitu Sasaran Pertama Terlaksananya Pengawasan yang Efektif Berbasis Risiko dan Sasaran Kedua Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan masing masing memiliki satu dan tiga indikator, yaitu Tingkat Kapabilitas APIP pada sasaran pertama, Nilai SAKIP, Nilai IPP, dan Nilai SKM pada sasaran kedua. Sementara dalam Perjanjian Kinerja yang disahkan pada tanggal 30 Januari 2025, pada kedua sasaran hanya tercantum tiga indikator kinerja yaitu:

- a. Tingkat Kapabilitas APIP
- b. Nilai SAKIP
- c. Nilai IPP

Sedangkan untuk indikator kinerja Nilai SKM tidak dicantumkan. Kondisi ini menunjukkan belum adanya konsistensi dan keselarasan antar dokumen perencanaan sehingga hasil evaluasi kinerja belum dapat menggambarkan capaian kinerja secara lengkap dan komprehensif. ;

2. Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 target Nilai SAKIP ditetapkan sebesar 88,03 sedangkan capaian tahun 2024 sebesar 88,22. Target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan tahunan tersebut telah bersifat dapat dicapai (achievable), namun belum menunjukkan trend kenaikan secara berkala. Hal ini terlihat dari target pada Nilai SAKIP yang lebih rendah dibandingkan capaian tahun sebelumnya, yang mengindikasikan bahwa proses perencanaan kinerja belum sepenuhnya mempertimbangkan capaian historis dan potensi peningkatan kinerja secara optimal. Penetapan target kinerja yang lebih rendah, dapat diterima asalkan disertai dengan alasan yang kuat dan objektif. Dalam konteks manajemen kinerja aparatur, hal ini harus dijustifikasi secara rasional dan terukur agar tidak dianggap sebagai penurunan komitmen terhadap kinerja. Untuk selanjutnya dalam menetapkan target kinerja, perangkat daerah harus mempertimbangkan realisasi capaian periode tahun-tahun sebelumnya, agar menunjukkan adanya peningkatan motivasi



kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk dalam rangka perbaikan unit kerja ke depannya.

3. Dokumen perencanaan seperti Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui aplikasi ESR secara tepat waktu pada Februari 2025. Untuk publikasi di website OPD terkait informasi atas dokumen perencanaan juga telah dilakukan. Namun belum tercantum informasi pasti mengenai kapan waktu dokumen diunggah, sehingga ketepatan waktu atas publikasi dokumen tidak terlihat secara jelas;
4. Inspektorat Daerah telah menyusun rencana aksi yang terintegrasi dalam aplikasi e-Monev, dilengkapi dengan informasi progres realisasi secara berkala. Selain itu, seluruh pegawai juga telah menyusun rencana aksi individu melalui platform e-Kinerja BKN yang disertai mekanisme pemantauan terhadap pencapaiannya. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum sepenuhnya tepat dalam menyusun rencana aksi, serta beberapa indikator kinerja individu (IKI) yang belum memenuhi prinsip *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound* (SMART). Seperti, terdapat ketidaksesuaian antara rumusan indikator dan satuan target yang digunakan. Indikator memiliki narasi dengan satuan "persentase" yaitu, (Persentase laporan data kerugian daerah hasil pemeriksaan internal dapat tersaji dengan valid), namun satuan target yang dicantumkan berupa "jumlah" yaitu, (4 laporan/rekap). Kondisi ini menunjukkan bahwa rumusan indikator belum konsisten dengan bentuk satuan pengukurannya. Idealnya, apabila indikator menggunakan narasi "persentase", maka satuan target juga dinyatakan dalam bentuk persentase (misalnya 100%), bukan dalam bentuk jumlah laporan, agar kesesuaian antara indikator dan target dapat terjaga.

b. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan pengukuran, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU),



perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran dokumen pada tingkatan tahapan SAKIP, serta ketersediaan dan keandalan pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,05** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :

1. Data kinerja yang dimiliki oleh individu digunakan secara berjenjang untuk mengukur pencapaian kinerja organisasi. Pimpinan OPD telah terlibat secara aktif dalam proses pengukuran capaian kinerja secara berjenjang. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat capaian individu yang tidak secara langsung dapat dianalisis pencapaiannya. Sebagai contoh, pada salah satu IKI individu "Tersusunnya Laporan Hasil Pengawasan Internal" dengan target 4, yang diturunkan ke dalam rencana aksi "Melaksanakan pengolahan data pengawasan internal" dengan target 1 Laporan. Namun dalam Realisasinya kemudian dinyatakan dengan narasi "Tersusunnya laporan hasil pengawasan Internal berdasarkan Laporan Hasil Pengawasan Internal". Pernyataan Realisasi yang disampaikan tersebut belum secara langsung dapat menjelaskan capaian kinerja riil yang sesungguhnya;
2. Implementasi *Reward* dan *Punishment* telah dilaksanakan secara berkala satu kali dalam satu tahun sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Keputusan Inspektur Kabupaten Sidoarjo Nomor 100.3.3/979/438.4/2025 Tentang Pegawai Teladan Di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2024 Namun, kriteria penilaian yang dilaksanakan pada saat implementasi *reward* dan *punishment* belum mempedomani kriteria parameter yang ada dalam Peraturan Inspektur Kabupaten Sidoarjo Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Bagi Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dalam peraturan tersebut kriteria penilaian yang ditetapkan sebanyak 5 komponen meliputi : Nilai SKP,



Tingkat Kehadiran, Capaian Kinerja Individu, Ketepatan Waktu Pembuatan LHP dan Penilaian Inspektur. Sedangkan dalam pelaksanaannya, kriteria penilaian yang digunakan untuk memberikan reward kepada pegawai dengan hasil kinerja terbaik berupa piagam penghargaan hanya meliputi 4 komponen saja, yaitu Tingkat Kehadiran, Capaian Kinerja, Penugasan Individu dan Ketepatan Waktu Pembuatan LHP. Selain itu, penetapan kriteria penilaian atas pelaksanaan pemberian Reward & Punishment kepada pegawai di Lingkungan Inspektorat juga kurang inklusif (tidak menyeluruh), karena bersifat terbatas hanya berlaku kepada Pejabat Fungsional Auditor dan Pejabat Fungsional Auditor Kepegawaian saja belum menyeluruh terhadap kinerja ASN di Inspektorat.

c. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen pelaporan kinerja, kualitas pencapaian kinerja, dan dampak atas pemanfaatan pelaporan kinerja untuk pencapaian kinerja berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **14,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**. Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :

1. Dokumen pelaporan berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja PD telah dipublikasikan melalui ESR pada tanggal 18 Februari 2025. Publikasi di website OPD terkait dokumen pelaporan juga telah dilaksanakan, hal ini terlihat dari adanya dokumen pelaporan pada website OPD terkait. Namun belum tercantum informasi pasti mengenai kapan waktu dokumen diunggah, sehingga ketepatan waktu pengunggahan atau publikasi dokumen tidak terlihat secara jelas;
2. Laporan Kinerja telah disusun sesuai kaidah –kaidah pelaporan sesuai dengan ketentuan Permenpan nomor 53 Tahun 2014



- tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Reviu atas Laporan kinerja Tahun 2024 juga telah dilakukan oleh Tim Sakip Kabupaten Sidoarjo dalam rangka untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid pada tanggal 13 Februari 2025. Dokumen laporan Kinerja OPD juga telah menyajikan informasi tentang data perbandingan, yaitu :
 - a. Realisasi kinerja dengan target tahunan
 - b. Realisasi kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya,
 - c. Realisasi kinerja dengan target jangka menengah juga telah disajikan sehingga dapat diketahui informasi apakah kinerja lebih baik.
 - d. Laporan Kinerja telah menyajikan pembanding lainnya yaitu dengan realisasi di tingkat nasional/internasional (Benchmark Kinerja), sebagai parameter keberhasilan Kinerja. Perbandingan yang digunakan yaitu, Capaian Kapabilitas APIP pada Kabupaten/Kota Lain Tahun 2024, meliputi Kota Pasuruan, Kabupaten Pauruan, Kabupaten Malang, dan Kota Batu;
 4. Laporan kinerja juga telah menyajikan beberapa inovasi yang lahir dari berbagai kendala/ permasalahan yang dihadapi oleh OPD sekaligus sebagai bentuk feedback atas masukan dari berbagai stakeholder dalam rangka pengembangan teknologi informasi guna menunjang kegiatan pelayanan pengawasan, yaitu:
 - a. **E - Consulting** adalah aplikasi berbasis website yang disediakan Inspektorat untuk melakukan konsultasi dan diskusi dengan OPD
 - b. **Portal Penilaian Risiko (POLAR)** adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan penilaian risiko kegiatan/sub kegiatan OPD
 - c. **E-WBS (E-Whistle Blowing System)** adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan



pengaduan terkait dugaan penyalahgunaan wewenang di wilayah Pemerintah Sidoarjo.

- d. **Sistem Informasi Administrasi Pengawasan (SIAP)** adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk mencatat SPT sampai dengan hasil Pengawasan.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal memuat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja, evaluasi program, pelaksanaan evaluasi, hambatan yang dialami serta rekomendasi guna peningkatan kinerja dan tindak lanjut terhadap rekomendasi yang telah diberikan.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal menunjukkan nilai sebesar **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**. Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal tersebut diperoleh dari agregasi penilaian sebagai berikut :

Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, namun belum seluruh tindak lanjut yang dilaksanakan sesuai dengan rencana, sehingga masih ditemukan kondisi yang berulang. Salah satu contohnya adalah penyusunan Keputusan tentang Reward dan Punishment, yang mana pada saat pemberian *reward* dan *punishment* dilaksanakan pada 24 Maret 2025, pelaksanaannya masih mempedomani Keputusan lama.

Rekomendasi

Atas hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo tersebut, direkomendasikan perbaikan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

1. Melakukan reviu untuk penyesuaian dan penyetaraan agar seluruh indikator kinerja yang tercantum pada sasaran Meningkatnya kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan, agar tetap konsisten dan relevan dengan dokumen Renstra Perangkat Daerah. Upaya ini penting untuk menjaga



kesinambungan logika perencanaan antara dokumen jangka menengah dan tahunan, sehingga arah kebijakan dan capaian kinerja dapat diukur secara utuh dan berkesinambungan. Selain itu, perlu ditingkatkan kecermatan dan mekanisme verifikasi internal sebelum dokumen disahkan, agar setiap perubahan atau pembaruan dokumen perencanaan melalui proses validasi yang memastikan bahwa keselarasan antara sasaran strategis, indikator, dan target kerjanya. Langkah ini juga akan memperkuat akuntabilitas perencanaan, mengurangi potensi inkonsistensi antar dokumen, serta memastikan proses manajemen kinerja di Inspektorat Daerah berjalan sesuai prinsip terintegrasi, transparan, dan berorientasi hasil;

2. Melakukan reviu dan perbaikan atas penetapan target indikator kinerja sasaran pada Perjanjian Kinerja tahun berikutnya, dengan mempertimbangkan trend capaian kinerja yang tercantum dalam Laporan Kinerja tahun – tahun/periode sebelumnya, serta memperhatikan potensi sumber daya, serta arah kebijakan dalam Renstra 2025–2029, sehingga target tahunan menunjukkan kesinambungan antara perencanaan strategis 5 tahunan dan capaian tahunan. Hal ini untuk mendorong peningkatan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan bahkan bisa mendorong pengembangan inovasi untuk peningkatan kualitas Pelayanan Publik;
3. Melakukan monitoring atas tata kelola publikasi dokumen perencanaan pada website OPD dengan menambahkan informasi waktu unggah (tanggal dan jam) pada setiap dokumen yang dipublikasikan. Langkah ini tidak hanya bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memungkinkan publik maupun pihak pengawas internal untuk menilai ketepatan waktu pelaksanaan kewajiban publikasi dokumen perencanaan sebagaimana diatur dalam rangka keterbukaan informasi publik;
4. Melakukan pembinaan dan pendampingan oleh atasan langsung untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam



penyusunan perencanaan kinerja individu seperti rencana aksi dan indikator kinerja individu yang sesuai dengan prinsip SMART. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui forum pembahasan rapat internal, kegiatan PPM/PKS dengan tema pengisian e-Kinerja BKN, asistensi oleh pejabat pengelola kinerja, serta penyediaan panduan praktis di dalam sistem e-Kinerja BKN.

b. Pengukuran Kinerja

1. Melakukan verifikasi berjenjang atas capaian kinerja individu agar dapat mendukung capaian kinerja organisasi, dengan memastikan bahwa setiap indikator dan rencana aksi individu disusun secara terukur, relevan, serta menggambarkan kontribusi nyata. Penyusunan rencana aksi dan penilaian capaian individu perlu dilakukan melalui proses berjenjang oleh atasan langsung untuk menjamin kesesuaian antara rumusan indikator, target, dan bentuk realisasinya, sehingga hasil pengukuran kinerja dapat lebih valid dan mencerminkan capaian organisasi secara utuh;
2. Melakukan Reviu dalam rangka perbaikan kualitas dan penyesuaian kembali terhadap pelaksanaan *Reward* dan *Punishment* agar sepenuhnya mempedomani Peraturan yang telah ditetapkan oleh Pimpinan OPD, baik dari segi komponen penilaian maupun cakupan sasaran penerima kebijakan. Penyesuaian ini untuk memastikan bahwa seluruh kriteria penilaian diimplementasikan secara konsisten sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, perlu dilakukan revisi penyempurnaan terhadap mekanisme penerapan Reward dan Punishment agar bersifat lebih inklusif, tidak hanya berlaku bagi Pejabat Fungsional Auditor dan Auditor Kepegawaian, tetapi juga menjangkau seluruh pegawai/ASN yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Dengan langkah tersebut, tata kelola penghargaan dan sanksi akan lebih adil, transparan,



serta mampu menumbuhkan budaya kerja berbasis kinerja dan akuntabilitas di lingkungan Inspektorat Daerah.

c. Pelaporan Kinerja

1. Melakukan monitoring atas ketepatan waktu dan kejelasan publikasi dokumen pelaporan pada website OPD dengan menambahkan informasi waktu unggah (tanggal dan jam) pada setiap dokumen yang dipublikasikan. Langkah ini tidak hanya bertujuan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memungkinkan publik maupun pihak pengawas internal untuk menilai ketepatan waktu pelaksanaan kewajiban publikasi dokumen pelaporan sebagaimana diatur dalam ketentuan keterbukaan informasi publik;
2. Senantiasa meningkatkan kualitas pelaporan akuntabilitas kinerja PD dengan penajaman kualitas analisis dan pemanfaatan hasil kinerja secara sistematis untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya menggambarkan capaian angka, tetapi juga mengaitkannya dengan inovasi yang telah dikembangkan. Selain itu, perlu dilakukan integrasi antar aplikasi pengawasan seperti *E-Consulting*, POLAR, E-WBS, dan SIAP agar data ataupun temuan kinerja dapat saling terhubung, dianalisis secara menyeluruh, dan dimanfaatkan dalam penyusunan laporan kinerja berikutnya. Dengan demikian, pelaporan kinerja tidak hanya memenuhi aspek kepatuhan administratif, tetapi juga menjadi alat manajemen yang mendorong perbaikan berkelanjutan dan akuntabilitas kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melakukan monitoring secara berkala atas rencana aksi dalam rangka pemenuhan Tindak Lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya dan melaporkan



progres hasil Tindak Lanjutnya kepada pimpinan OPD secara periodik berkala.

- b. Untuk kedepannya agar menyusun AOI (*Area Of Improvement*) berupa matriks rencana aksi (*action plan*) yang memuat langkah-langkah konkrit, penanggung jawab, serta jadwal pelaksanaan untuk memastikan seluruh rekomendasi dapat ditindaklanjuti secara tepat waktu, terukur, dan dapat meningkatkan kualitas tindak lanjut hasil evaluasi internal.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja dan pengendalian risiko di Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo, dan selanjutnya untuk dapat melakukan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

INSPEKTUR KABUPATEN SIDOARJO



Ditandatangani secara elektronik oleh

ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos.,M.PSDM.,CGC/
NIP. 197009261990031005

**ANDJAR SURJADIANTO, S.Sos., M.PSDM.,
CGCAE., CGRA.**

Pembina Utama Muda
NIP 197009261990031005

Tembusan :

- Yth. 1. Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur
Negara dan Reformasi Birokrasi
di Jakarta;
2. Sekretaris Daerah Kab. Sidoarjo



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSRs sesuai dengan Undang Undang No 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, tandatangan secara elektronik memiliki kekuatan hukum dan akibat hukum yang sah.



Nilai IPP



BUPATI SIDOARJO
PROVINSI JAWA TIMUR

KEPUTUSAN BUPATI SIDOARJO
NOMOR 100.3.3.2/591/438.3.1.3/2025

TENTANG

HASIL PEMANTAUAN DAN EVALUASI
KINERJA PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK
KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG ESA

BUPATI SIDOARJO,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang prima, perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik;
- b. bahwa berdasarkan hasil pengolahan, validasi dan penentuan akhir Tim Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025, telah diperoleh hasil pemantauan dan evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik Kabupaten Sidoarjo;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir



3

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025.
KEDUA : Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagaimana dimaksud pada diktum kesatu dalam bentuk Indeks Pelayanan Publik, sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang terpisahkan dari keputusan ini.
KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sidoarjo
pada tanggal 31 Desember 2025

BUPATI SIDOARJO,





- dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pemantauan dan evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik, sebagaimana diubah dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 a Tahun 2023;
 6. Pedoman Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2023 tentang Mekanisme dan Instrumen Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo (Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2016 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 70), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 6 Tahun 2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2018 Nomor 1 Seri C, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 88);
 8. Peraturan bupati Sidoarjo Nomor 2 tahun 2024 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan pelayanan Publik pada Organisasi Penyelenggara Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

- Memperhatikan :
1. Keputusan Bupati Sidoarjo Nomor 100.3.3.2/348/438.1.1.3/2025 tentang Tim Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Kabupaten Sidoarjo Tahun 2025;
 2. Keputusan Bupati Sidoarjo Nomor 100.3.3.2/370/438.1.1.3/2025 tentang Metode dan instrumen pemantauan dan evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik;
 3. Berita Acara Penetapan Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tahun 2025 Nomor : 000.8.3.4/17041/438.1.3.1/2025, tanggal 29 Desember 2025.

LAMPIRAN KEPUTUSAN BUPATI SIDOARJO
Nomor : 100.3.3.2/592/438.1.3.1/2025
Tanggal : 21 Desember 2025

HASIL PENILAIAN KINERJA PENYELENGGARA PELAYANAN PUBLIK
KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2025

NO.	UNIT PELAYANAN PUBLIK	INDEKS PELAYANAN PUBLIK		
Kategori Khusus Role Model				
1.	RSUD R.T. Notopuro Sidoarjo	4,842	A	Pelayanan Prima
2.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4,817	A	Pelayanan Prima
3.	Dinas Sosial	4,519	A	Pelayanan Prima
4.	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	4,398	A-	Sangat Baik
Kategori Perangkat Daerah Teknis (Dinas)				
1.	Dinas Tenaga Kerja	4,772	A	Pelayanan Prima
2.	RSUD Sidoarjo Barat	4,755	A	Pelayanan Prima
3.	Dinas Kesehatan	4,567	A	Pelayanan Prima
4.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	4,410	A-	Sangat Baik
5.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	4,305	A-	Sangat Baik
6.	Dinas Pangan dan Pertanian	4,232	A-	Sangat Baik
7.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	4,207	A-	Sangat Baik
8.	Dinas Perikanan	4,168	A-	Sangat Baik
9.	Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	4,107	A-	Sangat Baik
10.	Dinas Komunikasi dan Informatika	4,106	A-	Sangat Baik
11.	Dinas Perhubungan	4,091	A-	Sangat Baik
12.	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	4,056	A-	Sangat Baik
13.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	4,052	A-	Sangat Baik
14.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	4,039	A-	Sangat Baik
15.	Dinas Perumahan, Permukiman, CKTR	4,018	A-	Sangat Baik
16.	Dinas PU Bina Marga dan Sumber Daya Air	4,010	A-	Sangat Baik
17.	Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata	3,521	B	Baik
18.	Satuan Polisi Pamong Praja	3,076	B-	Baik (Dengan Catatan)
Kategori Perangkat Daerah Penunjang (Badan, Sekretariat dan Inspektorat)				
1.	Sekretariat Daerah	4,314	A-	Sangat Baik
2.	Badan Kepegawaian Daerah	4,273	A-	Sangat Baik



NO.	UNIT PELAYANAN PUBLIK	INDEKS PELAYANAN PUBLIK		
3.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	4,240	A-	Sangat Baik
4.	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	4,192	A-	Sangat Baik
5.	Inspektorat Daerah	4,153	A-	Sangat Baik
6.	Badan Pelayanan Pajak Daerah	4,044	A-	Sangat Baik
7.	Sekretariat DPRD	3,760	B	Baik
8.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	3,687	B	Baik
9.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	3,256	B-	Baik (Dengan Catatan)
Kategori Kecamatan				
1.	Kecamatan Gedangan	4,614	A	Pelayanan Prima
2.	Kecamatan Waru	4,363	A-	Sangat Baik
3.	Kecamatan Sukodono	4,361	A-	Sangat Baik
4.	Kecamatan Prambon	4,299	A-	Sangat Baik
5.	Kecamatan Tulangan	4,269	A-	Sangat Baik
6.	Kecamatan Sidoarjo	4,258	A-	Sangat Baik
7.	Kecamatan Krian	4,212	A-	Sangat Baik
8.	Kecamatan Taman	4,205	A-	Sangat Baik
9.	Kecamatan Jabon	4,174	A-	Sangat Baik
10.	Kecamatan Krembung	4,165	A-	Sangat Baik
11.	Kecamatan Porong	4,162	A-	Sangat Baik
12.	Kecamatan Candi	4,135	A-	Sangat Baik
13.	Kecamatan Balongbendo	4,088	A-	Sangat Baik
14.	Kecamatan Sedati	4,075	A-	Sangat Baik
15.	Kecamatan Tarik	3,693	B	Baik
16.	Kecamatan Buduran	3,572	B	Baik
17.	Kecamatan Tanggulangin	3,496	B-	Baik (Dengan Catatan)
18.	Kecamatan Wonoayu	3,302	B-	Baik (Dengan Catatan)
Kategori Puskesmas				
1.	Puskesmas Porong	4,757	A	Pelayanan Prima
2.	Puskesmas Tulangan	4,744	A	Pelayanan Prima
3.	Puskesmas Sidoarjo	4,658	A	Pelayanan Prima
4.	Puskesmas Tarik	4,609	A	Pelayanan Prima
5.	Puskesmas Candi	4,592	A	Pelayanan Prima
6.	Puskesmas Prambon	4,576	A	Pelayanan Prima
7.	Puskesmas Balongbendo	4,565	A	Pelayanan Prima
8.	Puskesmas Jabon	4,564	A	Pelayanan Prima
9.	Puskesmas Wonoayu	4,549	A	Pelayanan Prima
10.	Puskesmas Tanggulangin	4,548	A	Pelayanan Prima



NO.	UNIT PELAYANAN PUBLIK	INDEKS PELAYANAN PUBLIK		
11.	Puskesmas Buduran	4,543	A	Pelayanan Prima
12.	Puskesmas Urangagung	4,535	A	Pelayanan Prima
13.	Puskesmas Kedungsolo	4,535	A	Pelayanan Prima
14.	Puskesmas Ganting	4,533	A	Pelayanan Prima
15.	Puskesmas Kepadangan	4,417	A-	Sangat Baik
16.	Puskesmas Sedati	4,414	A-	Sangat Baik
17.	Puskesmas Gedangan	4,371	A-	Sangat Baik
18.	Puskesmas Tarik 2	4,366	A-	Sangat Baik
19.	Puskesmas Taman	4,330	A-	Sangat Baik
20.	Puskesmas Sekardangan	4,323	A-	Sangat Baik
21.	Puskesmas Krembung	4,259	A-	Sangat Baik
22.	Puskesmas Krian	4,258	A-	Sangat Baik
23.	Puskesmas Sukodono	4,241	A-	Sangat Baik
24.	Puskesmas Trosobo	4,224	A-	Sangat Baik
25.	Puskesmas Sidodadi	4,192	A-	Sangat Baik
26.	Puskesmas Barengkrajan	4,133	A-	Sangat Baik
27.	Puskesmas Waru	4,116	A-	Sangat Baik
28.	Puskesmas Medaeng	4,085	A-	Sangat Baik
29.	Puskesmas Wonokasian	4,041	A-	Sangat Baik
30.	Puskesmas Tambakrejo	4,034	A-	Sangat Baik
31.	Puskesmas Urangagung 2	3,205	B-	Baik (Dengan Catatan)
Kategori Kelurahan				
1.	Kelurahan Sepanjang	4,433	A-	Sangat Baik
2.	Kelurahan Bulusidokare	4,411	A-	Sangat Baik
3.	Kelurahan Celep	4,231	A-	Sangat Baik
4.	Kelurahan Sekardangan	4,228	A-	Sangat Baik
5.	Kelurahan Kemasari	4,214	A-	Sangat Baik
6.	Kelurahan Pucanganom	4,210	A-	Sangat Baik
7.	Kelurahan Sidokare	4,116	A-	Sangat Baik
8.	Kelurahan Ketegan	4,075	A-	Sangat Baik
9.	Kelurahan Urangagung	4,061	A-	Sangat Baik
10.	Kelurahan Kalijaten	4,042	A-	Sangat Baik
11.	Kelurahan Sidokumpul	3,885	B	Baik
12.	Kelurahan Lemahputro	3,865	B	Baik
13.	Kelurahan Tambakkemerakan	3,813	B	Baik
14.	Kelurahan Taman	3,804	B	Baik
15.	Kelurahan Geluran	3,803	B	Baik
16.	Kelurahan Porong	3,748	B	Baik
17.	Kelurahan Ngelom	3,554	B	Baik



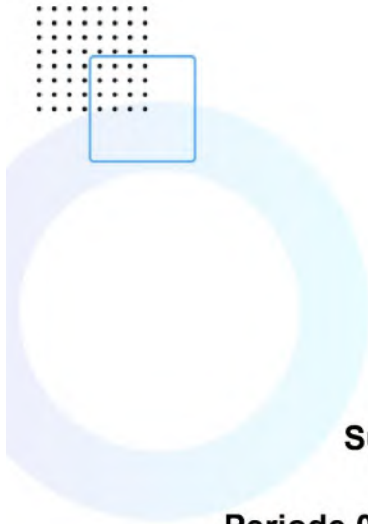
7

NO.	UNIT PELAYANAN PUBLIK	INDEKS PELAYANAN PUBLIK		
		Nilai	Kategori	Deskripsi
18.	Kelurahan Gebang	3,553	B	Baik
19.	Kelurahan Juwetkenongo	3,476	B-	Baik (Dengan Catatan)
20.	Kelurahan Bebekan	3,334	B-	Baik (Dengan Catatan)
21.	Kelurahan Cemengkalang	3,323	B-	Baik (Dengan Catatan)
22.	Kelurahan Magersari	3,305	B-	Baik (Dengan Catatan)
23.	Kelurahan Sidoklumpuk	3,229	B-	Baik (Dengan Catatan)
24.	Kelurahan Pucang	3,172	B-	Baik (Dengan Catatan)
25.	Kelurahan Krian	3,139	B-	Baik (Dengan Catatan)
26.	Kelurahan Wonocolo	3,110	B-	Baik (Dengan Catatan)
27.	Kelurahan Pekauman	3,079	B-	Baik (Dengan Catatan)
28.	Kelurahan Gedang	2,666	C	Cukup
Kategori BUMD				
1.	BPR Delta Artha	3,709	B	Baik
2.	Perumda Delta Tirta	2,947	C	Cukup
3.	PT. Aneka Usaha (Perseroda)	2,880	C	Cukup

BUPATI SIDOARJO,



Nilai SKM



**Survei Kepuasan Masyarakat
Inspektorat Daerah
Periode 01 Januari 2025 - 31 Desember 2025**





LAPORAN
Survei Kepuasan Masyarakat

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, peran dan fungsi Pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus memaksimalkan pelayanan masyarakat sesuai asas yang tercantum dalam Undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, merupakan salah satu komitmen unit penyelenggaraan pelayanan publik. Komitmen tersebut tercermin dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan melalui evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Evaluasi penyelenggaraan pelayanan publik merupakan penilaian dan pengukuran kinerja dari unit penyelenggara pelayanan publik. Penilaian dan pengukuran kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dilaksanakan dalam bentuk kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat, yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Pada periode Periode 01 Januari 2025 - 31 Desember 2025, Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo selaku unit penyelenggara pelayanan publik melakukan kegiatan penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat. Hasil penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat secara detail dibahas di dalam laporan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mendukung upaya perbaikan dan menjadi barometer dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta mendorong partisipasi stakeholder.

Kemudian hasil survei ini juga kami harapkan dapat menjadi komitmen pimpinan beserta jajarannya, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah.

Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo mengucapkan terima kasih atas dukungan seluruh masyarakat, utamanya pengguna layanan atau responden yang terlibat dalam proses survei dan memberikan informasi kebutuhan laporan ini. Selanjutnya, kami akan menindaklanjuti hasil dari penilaian responden, saran, dan masukan inovasi pelayanan agar dapat meningkatkan mutu layanan dan kepercayaan di masa yang akan datang.



LAPORAN
Survei Kepuasan Masyarakat

Akhirnya harapan kami semoga hasil dari laporan ini dapat memberi manfaat, bagi masyarakat umum khususnya instansi terkait penyedia layanan publik dalam mendukung proses peningkatan kualitas layanan publik yang telah diprogramkan oleh pemerintah.

Hormat Kami,

Inspektorat Daerah

000/398/438 . 4/2026



Ditandatangani secara elektronik oleh

Andjar Surjadianto, S.Sos., M.PSDM., CGCAE, (t
Inspektur Kabupaten

Inspektur Daerah



LAPORAN
Survei Kepuasan Masyarakat

Executive Summary

Sebagai Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, Inspektorat Daerah memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik juga dilihat berdasarkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat, oleh karena itu kualitas pelayanan publik merupakan hal penting untuk terus dievaluasi dan ditingkatkan. Untuk mengevaluasi kualitas pelayanan publik salah satu metode yang dapat digunakan adalah survei kepuasan masyarakat.

Kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan publik dimaksudkan untuk mendapatkan data tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Inspektorat Daerah. Survei Kepuasan Masyarakat ini juga diharapkan dapat memberikan feedback/umpan balik atas kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat guna perbaikan dan peningkatan kinerja pelayanan secara berkesinambungan.

Acuan yang dapat digunakan untuk melakukan Survei Kepuasan Masyarakat adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Dalam Survei Kepuasan Masyarakat ini terdapat 9 (sembilan) unsur pelayanan yang dinilai, yaitu Kesesuaian Persyaratan Pelayanan, Kemudahan Prosedur Pelayanan, Kecepatan Waktu Penyelesaian, Kewajaran Biaya Pelayanan, Kesesuaian Produk Pelayanan, Kemampuan Petugas Pelayanan, Perilaku Petugas Pelayanan, Kondisi Sarana dan Prasarana, serta Penanganan Pengaduan Pelayanan.

Metode Survei Kepuasan Masyarakat kali ini menggunakan survei secara online melalui portal IKM yang dapat diakses pada <https://ikm.sidoarjokab.go.id/opd/103>. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat di Inspektorat Daerah Periode 01 Januari 2025 - 31 Desember 2025 mendapatkan nilai Indeks 5.71 atau Nilai Konversi 95.11 dan masuk dalam kategori Sangat Baik. Dari 9 unsur pelayanan yang dinilai, unsur Waktu Penyelesaian, Kompetensi Pelaksana, Sistem, Mekanis, Prosedur merupakan unsur yang mendapatkan nilai terendah.

Nilai Predikat Kinerja Perangkat Daerah (IKP)

