

DAFTAR ISI

I.	PENDAHULUAN	1
	A. Dasar Hukum.....	1
	B. Latar Belakang.....	2
	C. Tujuan	3
	D. Ruang Lingkup	3
	E. Metodologi Evaluasi.....	3
	F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.....	5
	G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	6
II.	GAMBARAN HASIL EVALUASI.....	7
	A. HASIL EVALUASI.....	8
	1. Evaluasi Perencanaan Kinerja.....	8
	2. Evaluasi Pengukuran Kinerja.....	9
	3. Evaluasi Pelaporan Kinerja.....	10
	4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	11
	B. REKOMENDASI	12
III.	PENUTUP	14



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 302 dan 309
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com
GRESIK 61161

Nomor : 700.1.2.1/\qO\8/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Kecamatan Wringinanom Tahun 2026

31 Agustus 2026

Kepada Yth :
Camat Wringinanom
di
G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Wringinanom Tahun 2026, dengan uraian sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sisten Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata kerja Kecamatan Kabupaten Gresik;
5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

6. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 7001.2.1/1795/437.72/2026 tentang Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun Anggaran 2026.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun yang dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas dan tata kelola pemerintahan melalui akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Guna mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja maka Inspektorat Daerah selaku APIP daerah perlu melakukan evaluasi Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus.

C. Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, bahwa evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian Kualitas Perencanaan,
2. Pengukuran Kinerja Berjenjang,
3. Laporan Kinerja,
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan
5. Capaian Kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya.

E. Metodologi Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.
3. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP 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:

No	Predikat	Nilai	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 – 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/ unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/ Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/Koordinator
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
5	CC	> 50 – 60	Cukup (memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan /perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.

Kedudukan Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan Fungsi Kecamatan:

Wringinanom Kabupaten Gresik adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja kecamatan. Dalam melaksanakan tugas, Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi :

1. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
3. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
6. membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
7. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.

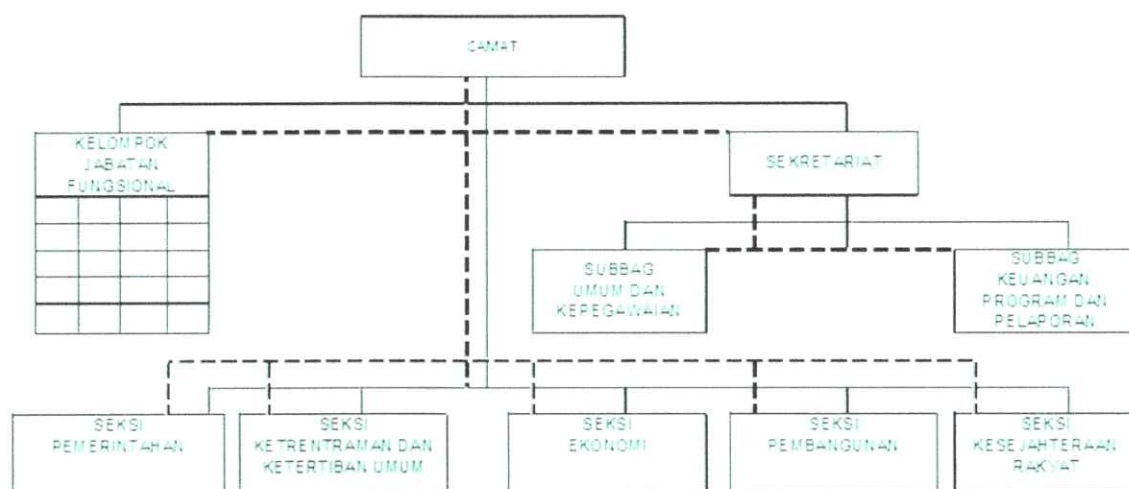
Susunan Organisasi Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik terdiri dari 1 (satu) Sekretariat dan 5 (lima) Kepala Seksi :

1. Camat;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Ka.Sub.Bag. Keuangan, Program dan Pelaporan;
 - b. Ka.Sub.Bag. Umum dan Kepegawaian;
3. Kasi Pemerintahan
4. Kasi Ekonomi
5. Kasi Pembangunan

6. Kasi Trantib

7. Kasi Kesra

Berikut bagan struktur organisasi Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik:



Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik memiliki sumberdaya organisasi berupa sumber daya manusia Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik Tahun 2026 didukung oleh pegawai dengan rincian sebagai berikut:

No	Uraian Jabatan	Jumlah
1	Jabatan Struktural	8
2	Jabatan pelaksana	15
3	Jabatan Fungsional	0
Total		21

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Kecamatan Wringinanom Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan Nomor 700/2297.7/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025. Dari laporan tersebut, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan antara lain :

No.	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
1.	Memformalkan Dokumen Perjanjian Kinerja PAPBD dan DPPA pergeseran	Memastikan dokumen Perjanjian Kinerja PAPBD dan DPPA pergeseran diformalkan	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
2.	Membuat Tabel dan tujuan sasaran yang menggambarkan kondisi tujuan dan sasaran yang harus dicapai, serta tertuang secara berkelanjutan	Pada Dokumen LKJIP 2024 telah dirubah dan kami sajikan informasi kondisi, tujuan dan sasaran yang berkelanjutan	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
3.	Membuat surat keputusan IKU, yang terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dalam SK IKU	Memastikan telah dibuat SK IKU yang memunculkan indikator kinerja	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
4.	Memformalkan Dokumen LKJIP Tahun 2024, dan mencantumkan tabel efisiensi atas penggunaan sumber daya	Memastikan LKJIP Tahun 2024 telah diformalkan serta tabel efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
5.	Memberikan informasi yang mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Melampirkan screenshot potongan TPP atas pegawai yang cuti	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
6.	Mencantumkan tanggal penetapan Dokumen Rencana Aksi Tahun 2025	Memastikan rencana aksi Tahun 2025 telah mencantumkan tanggal penetapan	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
7.	Mempublikasikan dokumen Renja tepat waktu (bulan Januari)	Melampirkan screenshot publikasi renja tepat waktu	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
8.	Menyampaikan target jangka menengah kepada BAPPEDA melalui surat	Melampirkan laporan monev renja kepada Bappeda	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)

Berdasarkan hasil pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Kecamatan Wringinanom Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), seluruh rekomendasi telah selesai ditindaklanjuti.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan

(Renja), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi tahun 2026 lainnya.

Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Kecamatan Wringinanom mendapat nilai **80,89** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	22,13	21,88
2	Pengukuran Kinerja	30	24,86	24,76
3	Pelaporan Kinerja	15	12,23	11,75
4	Evaluasi Internal	25	21,25	22,50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		80,47	80,89
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi :	MEMUASKAN		

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Wringinanom Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas ketersediaan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja, dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja yang meliputi keselarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja dengan kinerja yang ingin dicapai.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **21,88** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **72,92%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

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

- a. Kecamatan Wringinanon telah menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025–2029, dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja), dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja, Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen Rencana Aksi;
- b. Renstra yang disusun telah menyajikan indikator tujuan/sasaran, di mana dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan, dipublikasikan tepat waktu;
- c. Tujuan dan sasaran yang ditetapkan juga telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dengan beberapa ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, konsisten/berkelanjutan (sustainable), serta memiliki target yang dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
- d. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kerja dan Renja, serta target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.

Terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- a. Belum dilakukan penyelarasan antara Rencana strategis Perangkat Daerah dan dokumen perencanaan lainnya dengan Pohon Kinerja sesuai Berita Acara Asistensi Penyelarasan Pohon Kinerja ke Dalam Rencana Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- b. Target pada indikator rasio pendanaan pendidikan, kesehatan, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, belanja infrastruktur, dan penanggulangan bencana yang ditetapkan tidak menantang karena tidak mengalami kenaikan setiap tahunnya (stagnan);
- c. Dokumen Renstra belum direviu secara berkala;
- d. Rencana aksi belum disusun secara komprehensif, sehingga perlu disempurnakan dengan memuat uraian progres pada triwulan berikutnya, perumusan rencana tindak lanjut untuk program yang belum mencapai target, serta penjabaran aktivitas spesifik beserta

jadwal pelaksanaan (*time schedule*) yang jelas guna memastikan tercapainya target indikator kinerja secara signifikan.

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian keberadaan, kualitas, dan implementasi pengukuran kinerja, yang meliputi keandalan pengukuran kinerja, kesesuaian data kinerja yang dibutuhkan dalam mengukur capaian kinerja, pemanfaatan teknologi dalam pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan pengukuran kinerja dalam penyesuaian-penyesuaian yang perlu dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **24,76** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **82,54%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik telah memiliki indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal serta terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- b. Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) serta telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- c. Pengukuran capaian kinerja yang juga telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi). Selain itu, pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi, mempengaruhi penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja, mempengaruhi penyesuaian aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja;
- d. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- e. Setiap unit/satuan kerja juga telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

- a. Belum terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* (mutakhir);
- b. Belum ada tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah disusun, yang dapat menjadi bukti bahwa setiap satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **11,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **78,33%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik telah menyusun Dokumen Laporan Kinerja secara berkala dan diformalkan, serta telah dipublikasikan sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas kinerja.
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan maupun target jangka menengah, serta membandingkannya dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- c. Dokumen Laporan Kinerja memuat informasi mengenai kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, serta memuat upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
- d. Informasi dalam laporan kinerja berkala juga telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, di mana

informasi tersebut selalu menjadi perhatian utama pimpinan (penanggung jawab).

Terdapat hal yang masih perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, LKjIP belum sepenuhnya memenuhi kelengkapan informasi yang dipersyaratkan yaitu penyajian akuntabilitas keuangan yang masih bersifat umum dan hanya menguraikan keterkaitan penggunaan anggaran pada tingkat sasaran strategis, serta Tujuan dan sasaran yang disajikan dalam LKjIP telah selaras dengan tujuan dan sasaran dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) namun belum menyajikan periode renstra tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Renstra Periode 2025-2029 dan LKjIP belum menyajikan gambaran atau informasi mengenai IKU yang memuat Formula Perhitungan dan Sumber Data sebagai tolak ukur utama dalam pengukuran keberhasilan kinerja organisasi;
- b. Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level diatasnya baik kabupaten/provinsi (Benchmark Kinerja);
- c. Belum terdapat dokumen pendukung terkait informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi internal perangkat daerah secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai serta upaya pemanfaatan hasil tindak lanjut evaluasi sebelumnya.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **22,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Inspektorat Daerah Kabupaten Gresik telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap Kecamatan Wringinanom Kabupaten Gresik dengan mengacu berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
- b. Evaluasi dilakukan berdasarkan Peraturan Bupati Gresik 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi AKIP yang menjadi standar bukti evaluasi yang digunakan untuk menjamin transparansi dan objektivitas atas evaluasi yang dilakukan.
- c. Pada LKjIP Kecamatan Wringinanom telah dilaksanakan evaluasi oleh APIP secara memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai dan telah menggunakan Teknologi Informasi.
- d. Kecamatan Wringinanom telah menindaklanjuti delapan temuan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), dan telah dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hal yang perlu diperhatikan atas evaluasi komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal kurang dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan perbaikan serta peningkatan akuntabilitas kinerja

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk dilakukan tindak lanjut perbaikan diantaranya:

1. Komponen Perencanaan Kinerja
 - a. Melakukan penyelarasan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dan dokumen perencanaan lainnya dengan Pohon Kinerja yang telah ditetapkan;
 - b. Melakukan evaluasi dan penyesuaian target pada indikator rasio pendanaan pendidikan, kesehatan, perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, belanja infrastruktur, dan penanggulangan bencana secara progresif di setiap tahunnya;

- c. Melakukan revidir dokumen Renstra secara berkala baik internal oleh instansi sendiri maupun eksternal bersama Bappeda, yang dibuktikan dengan notulensi hasil revidir, daftar hadir, undangan, dokumentasi dan data pendukung lainnya;
 - d. Menyusun dokumen rencana aksi secara komprehensif, yang didalamnya memuat uraian progres pada triwulan berikutnya, perumusan rencana tindak lanjut untuk program yang belum mencapai target, serta penjabaran aktivitas spesifik beserta jadwal pelaksanaan (time schedule) yang jelas guna memastikan tercapainya target indikator kinerja secara signifikan.
2. Komponen Pengukuran Kinerja
- a. Menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) internal terkait mekanisme pengumpulan, verifikasi, dan pelaporan data kinerja, metode pengumpulan, formula, waktu pengukuran, penanggungjawab, dan bukti dukung;
 - b. Menyusun tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat dengan *time schedule* yang jelas.
3. Komponen Pelaporan Kinerja
- a. Memperbaiki dokumen Laporan Kinerja untuk periode berikutnya sesuai dengan standar Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Revidir atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dengan cara menyajikan akuntabilitas keuangan yang lebih terinci hingga tingkat kegiatan dan sub-kegiatan, melengkapi pengungkapan informasi periode Renstra 2021–2026 serta Perjanjian Kinerja periode 2025–2029 secara selaras, dan menyertakan rincian formula perhitungan serta sumber data yang jelas pada setiap Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolak ukur pengukuran keberhasilan kinerja organisasi;
 - b. Mencantumkan sumber data pembandingan secara jelas dari pembandingan capaian kinerja ditingkat Provinsi Jawa Timur dan atau Kabupaten/Kota lainnya pada LKjIP terkait informasi perbandingan kinerja (Benchmark Kinerja);
 - c. Menyusun Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025, yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan

kinerja yang terdokumentasi, sehingga dapat dibuktikan adanya tindak lanjut yang berkontribusi terhadap perubahan dan peningkatan budaya kinerja organisasi.

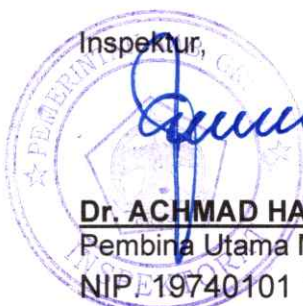
4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, melakukan pemantauan atas progres penyelesaiannya, serta mendokumentasikan bukti tindak lanjut sebagai dasar perbaikan kinerja.

III. PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Kecamatan Wringinanom dengan nilai sebesar **80,89** dengan kategori **A (Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Kecamatan Wringinanom dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Wringinanom.

Inspektur,


Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE, CFA, CGRE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013