



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
TAHUN 2024 (POST ANTE) DAN TAHUN 2025
(ON GOING) PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN GRESIK**



INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30
Pesw. 312, 308

E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2024 (*POST ANTE*) DAN TAHUN 2025 (*ON GOING*) PADA INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/2306.10/437.72 /2025
TANGGAL : 14 Oktober 2025

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. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2024 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/1893/437.72/2025 Tanggal 01 September 2025.

B. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

C. Tujuan

Evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Tingkat impelentasi 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

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. 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;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 pada Inspektorat Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2025, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2025, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025, Rencana Aksi Tahun 2025 serta dokumen terkait lainnya.

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:

PREDIKAT	INTERPRESTASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 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.
BB (Nilai > 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
B (Nilai > 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.
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 kerja
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 pusat.
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.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

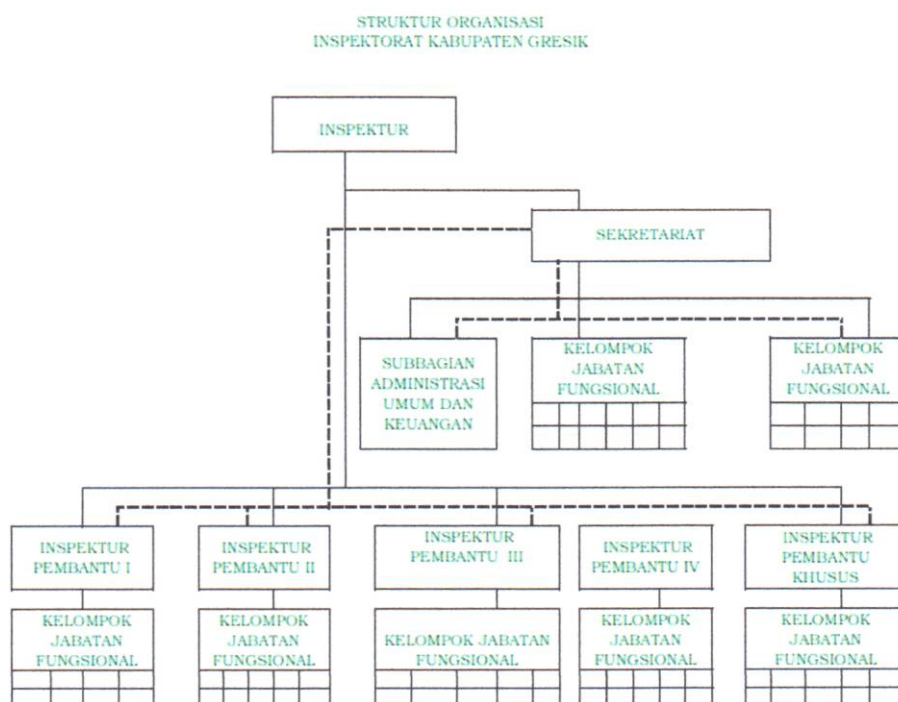
1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum

Inspektorat Kabupaten Gresik adalah perangkat daerah yang memiliki kedudukan strategis sebagai unit pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Gresik. Fungsi utama Inspektorat adalah melaksanakan pengawasan terhadap seluruh penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Kabupaten Gresik. Hal ini mencakup audit, reviu, evaluasi, serta pemantauan pelaksanaan program dan anggaran agar berjalan efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Organisasi Inspektorat Kabupaten Gresik diatur berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Gresik. Peraturan ini menjadi dasar hukum yang mengatur peran, struktur, serta tata kerja Inspektorat dalam pelaksanaan pengawasan intern.

Struktur organisasi Inspektorat dipimpin oleh seorang Inspektur yang dibantu oleh Sekretariat, yang terdiri dari Subbagian Umum dan Kepegawaian serta Subbagian Program dan Pelaporan. Organisasi ini juga terdiri dari beberapa bidang yang bertugas melaksanakan pengawasan di berbagai aspek pemerintahan daerah, sehingga memastikan pelaksanaan tugas pengawasan berjalan secara efektif dan terpadu. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat bertanggung jawab menyiapkan perencanaan pengawasan, melakukan pemeriksaan dan evaluasi, serta membuat laporan hasil pengawasan yang disampaikan kepada Bupati sebagai dasar pengambilan tindakan perbaikan. Selain itu, Inspektorat juga

memberikan pembinaan kepada perangkat daerah untuk meningkatkan ketaatan terhadap peraturan dan tata kelola pemerintahan yang baik.



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompetensi. Inspektorat Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama Bidang	Jumlah Personil
1	Inspektur	1
2	Sekretaris	1
3	Fungsional Perencana	2
4	Kasubag Umum Kepegawaian	1
5	Staf Sekretariat	9
6	Inspektur Pembantu I	6
7	Inspektur Pembantu II	6
8	Inspektur Pembantu III	6
7	Inspektur Pembantu IV	5
8	Inspektur Pembantu Khusus	9
	Total	46

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2024 adalah sebesar Rp29.178.315.379. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp 13.390.148.705 atau 45,89 %

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Inspektorat Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Sangat Memuaskan dengan skor 93,81**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Inspektorat Kabupaten Gresik menjadi lebih baik dan terarah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Inspektorat Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 melalui Nota Dinas Inspektorat Kabupaten Gresik Nomor: 005/193/437.72/2025 tanggal 16 Januari 2025 Perihal Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Inspektorat Tahun 2024, dengan melaksanakan perbaikan sebagai berikut:

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut	Kesesuaian
1	Melakukan perbaikan pada dokumen rencana aksi tahun 2023 dimana dokumen tidak spesifik menggambarkan Target, Capaian dan Realisasi serta tidak menggambarkan tantangan serta hambatan dan pencapaian dan isi didalamnya tidak berdasarkan nilai sesungguhnya.	Dokumen rencana aksi tahun 2023 dimana dokumen tidak spesifik menggambarkan Target, Capaian dan Realisasi serta tidak menggambarkan tantangan serta hambatan dan pencapaian dan isi didalamnya tidak berdasarkan nilai sesungguhnya dikarenakan dokumen tersebut merupakan format output dari aplikasi SIAKRI (siakri.gresikkab.go.id) yang hanya menggambarkan target IKU OPD yang berdasarkan Renstra masing-masing OPD dan tidak bisa diubah bentuk formatnya. Dengan menambahkan keterangan realisasi dan pencapaiannya, untuk laporan yang terdapat target, realisasi dan capaian hanya pada laporan pencapaian bulanan saja bukan pada dokumen rencana aksi.	Sesuai
2	Melakukan perbaikan pada dokumen Monev Renstra Tahun 2023 dimana faktor penghambat dan faktor pendukung tidak dijelaskan secara spesifik bagaimana kendala dalam pelaksanaan dan apa yang mendukung	Sudah dilakukan perbaikan pada dokumen monev renstra pada penjelasan faktor penghambat dan pendukungnya dengan penjelasan secara umum/global, untuk sasaran yang realisasinya melebihi targetnya hanya dijelaskan faktor pendukungnya, sedangkan untuk sasaran yang tidak mencapai target telah dijelaskan faktor penghambatnya, untuk lebih	Sesuai

	keberhasilan tersebut, pada SPIP setiap bulan realisasi 3 namun hasil akhir 3,07, nilai SPIP juga tidak dapat menggambarkan antara realisasi dengan capaian.	spesifiknya dijelaskan pada laporan LKJIP nya inspektorat tahun 2023. Untuk nilai setiap bulannya realisasinya 3 dikarenakan menggunakan hasil tahun lalu dan nilai akhir SPIP nya seharusnya senilai 3,267 bukan 3,07 dikarenakan hasil nilainya sudah keluar setiap akhir tahun pada bulan Desember oleh BPKP dan sudah diperbaiki menjadi 3,267 sesuai riil hasil LHE PM dan PK Maturitas penyelenggaraan SPIP terintegrasi pada Pemkab Gresik Tahun 2023 oleh BPKP. Nilai SPIP tidak menggambarkan antara realisasi dengan capaian dikarenakan perumusan perhitungan penilaian capaiannya bukan menggambarkan persentase tapi pernyataan.	
3	Melakukan perbaikan pada LKJIP Inspektorat Tahun 2023 pada perbandingan pencapaian kinerja dan anggaran program dan kegiatan dimana realisasi SPIP seharusnya 3,267 dan realisasi PK APIP 3,070	Sudah dilakukan perbaikan realisasi dan pencapaiannya pada LKJIP Inspektorat tahun 2023 sebagaimana dokumen terlampir	Sesuai
4	Melakukan perbaikan pada komponen pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan menambahkan screenshot SIPANTAS terkait realisasi bulanan atau tahunan.	Sudah dilakukan perbaikan pada komponen pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi SKP tahunan dari aplikasi SIPANTAS nya tetapi hanya pejabat struktural saja yang ditampilkan screenshotnya.	Sesuai

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Inspektorat Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **93,89** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Inspektorat Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	27,23
b. Pengukuran Kinerja	30%	29.68
c. Pelaporan Kinerja	15%	14.40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22.50
J u m l a h	100%	93.81

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantive yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Inspektorat Kabupaten Gresik telah menyajikan matrik Renstra TA 2025-2029, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) dan DPA Pergeseran Tahun 2025, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen Rencana Aksi Tahun 2025.

Pemenuhan perencanaan kinerja Inspektorat mayoritas telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) telah disusun sebagai acuan jangka panjang yang jelas dan komprehensif. Selain itu, dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) juga telah disiapkan untuk mendukung pelaksanaan dan evaluasi kinerja setiap tahun. Tersedia pula dokumen perencanaan anggaran yang mendukung realisasi program dan kegiatan Inspektorat secara efektif. Perjanjian Kinerja (PK) telah dirumuskan dengan memuat indikator tujuan dan sasaran yang terukur serta jelas, sebagai dasar pengukuran capaian kinerja. Tidak kalah penting, dokumen Rencana Aksi turut disusun sebagai langkah operasional konkret dalam mewujudkan target-target kinerja tersebut. Dengan demikian, seluruh tahapan perencanaan kinerja Inspektorat berjalan secara terstruktur dan sesuai standar tata kelola pemerintahan yang baik.

Pemenuhan kualitas Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat mayoritas telah memenuhi kriteria yang ditentukan, menunjukkan komitmen yang baik dalam pengelolaan perencanaan kinerja. Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu melalui Sistem Seleksi (SS) Publikasi PK, demikian pula Renja dan

Renstra yang juga dipublikasikan secara tepat waktu. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan dengan baik, memastikan dasar pelaksanaan yang kuat. Beberapa aspek masuk dalam kategori cukup, seperti tujuan yang sudah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, serta indikator keberhasilan (Indikator Kinerja) yang memenuhi kriteria SMART (Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Sasaran pun telah dirumuskan dengan jelas dan indikator kinerjanya juga memenuhi kriteria SMART. Selain itu, indikator kinerja untuk tujuan dan sasaran menggambarkan kondisi yang harus dicapai secara berkelanjutan dan tidak sering mengalami perubahan dalam satu periode Renstra. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai, menantang, namun tetap realistis. Setiap dokumen perencanaan kinerja juga menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antar level jabatan (cascading kinerja), sehingga terwujud kesinambungan dan konsistensi dalam pencapaian hasil. Dengan demikian, kualitas Renstra Inspektorat sudah berada pada tingkat yang memadai dan memenuhi prinsip tata kelola perencanaan yang baik.

Pemenuhan implementasi serta kualitas Renstra Inspektorat dapat dikategorikan pada tingkat cukup, di mana sebagian besar kriteria yang penting telah terpenuhi sesuai persyaratan yang berlaku. Dokumen Renstra telah digunakan sebagai dasar dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, dan target jangka menengah dimonitor setiap tahun dalam pelaksanaannya. Penetapan anggaran, pelaksanaan aktivitas pendukung kinerja, serta penetapan target dalam Perjanjian Kinerja telah berjalan sesuai ketentuan, dan setiap pegawai telah memahami serta berkomitmen pada capaian kinerja yang disusun dalam dokumen-dokumen terkait. Selain itu, review terhadap Renstra juga telah dilaksanakan secara berkala. Namun, pencapaian ini belum dapat dikatakan sepenuhnya optimal, karena masih terdapat ruang untuk perbaikan agar setiap aspek kualitas Renstra benar-benar konsisten dan berkelanjutan di seluruh level jabatan dan proses kinerja. Hal-hal terkait keterlibatan, sinkronisasi, serta kesinambungan antar dokumen perencanaan secara cascading masih bisa ditingkatkan untuk mencapai tata kelola yang lebih baik di masa mendatang.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,23** dari nilai maksimal yang dapat dicapai

sebesar 30 atau 90,77% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada area Perencanaan Kinerja, terdapat catatan bahwa dokumen PK (Perjanjian Kinerja) PABD untuk Inspektur belum disahkan oleh Bupati, serta belum dilampirkan bukti dukung berupa PK yang telah disusun oleh pejabat eselon III dan staf lainnya. Hal ini menunjukkan perlunya kelengkapan dokumen PK di seluruh jenjang jabatan agar proses akuntabilitas kinerja dapat dinilai secara menyeluruh.
- 2) Pada area Kualitas Renstra, ditemukan bahwa indikator kinerja sasaran atau ukuran keberhasilan telah memenuhi kriteria SMART dan menggambarkan kondisi sasaran yang harus dicapai secara berkelanjutan, namun dokumen IKI dan IKU dalam Renstra masih berbentuk *draft* dan belum disahkan secara resmi. Kondisi ini menandakan bahwa meskipun secara substansi indikator telah sesuai, aspek legalitas dan finalisasi dokumen perlu diperkuat.
- 3) Selanjutnya, pada area Implementasi, diketahui bahwa dokumen Renstra telah dilakukan revidi secara berkala, tetapi belum tersedia bukti resmi hasil revidi tersebut. Selain itu, meskipun target kinerja dalam Perjanjian Kinerja telah digunakan sebagai dasar pengukuran keberhasilan pada laporan LKJIP, masih terdapat beberapa target yang belum tercapai. Persentase tindak lanjut hasil audit internal dan eksternal juga menunjukkan bahwa status penyelesaiannya masih sesuai dengan rekomendasi, yang berdampak pada tingkat kapabilitas APIP yang sedang dioptimalkan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment*, *refocusing* organisasi, penyusunan anggaran.

Pelaksanaan pengukuran kinerja pada unit kerja ini telah berjalan dengan mekanisme yang jelas dan terstruktur. Pengumpulan data kinerja dilakukan secara konsisten dengan memanfaatkan sumber data yang valid dan dapat

dipercaya, sehingga hasil pengukuran mencerminkan kondisi aktual. Proses verifikasi dan validasi rutin turut memastikan bahwa data yang digunakan akurat dan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Definisi operasional atas kinerja dan indikator pengukurannya telah dirumuskan dengan baik, mencakup metode penghitungan, periode pengukuran, serta penanggung jawab yang jelas. Hal ini memudahkan seluruh pelaksana untuk memahami dimensi kinerja yang diukur dan cara pencapaiannya. Selain itu, Indikator Kinerja Utama (IKU) telah disusun dan ditetapkan secara formal sesuai dokumen perencanaan strategis, sehingga berfungsi sebagai acuan resmi dalam memonitor capaian organisasi. Dengan adanya IKU yang terukur dan relevan, pengukuran kinerja dapat dilakukan secara obyektif, membantu mengidentifikasi keberhasilan program, dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pengukuran capaian kinerja organisasi telah dilaksanakan dengan cukup baik, yang tercermin dari pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pengukuran serta keterlibatan pimpinan sebagai pengambil keputusan utama. Data kinerja yang dikumpulkan bersifat relevan dan mendukung tercapainya target kinerja yang diharapkan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih tepat dan efektif. Selain itu, pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala dan berjenjang, sehingga kualitas data semakin terjaga serta mampu menunjang proses evaluasi dan perbaikan berkelanjutan atas pencapaian kinerja organisasi. Dengan sistem pengukuran yang terintegrasi ini, organisasi memiliki basis informasi yang lengkap untuk mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerja ke depannya.

Pelaksanaan implementasi pengukuran kinerja Inspektorat sudah berlangsung dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari pemenuhan dokumen pendukung seperti Perbup, DPA, Renstra, Monev, LKJIP, SKP, dan laporan capaian bulanan yang tersedia secara lengkap. Selain itu, hasil pengukuran kinerja telah digunakan sebagai dasar untuk penyesuaian berbagai aspek organisasi, mulai dari pemberian tunjangan hingga penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran. Seluruh unit kerja serta pegawai di lingkungan Inspektorat telah menunjukkan pemahaman dan kepedulian yang cukup terhadap hasil pengukuran kinerja, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan. Bukti nyata tersebut menunjukkan bahwa proses pengukuran kinerja telah berjalan konsisten, terintegrasi, dan dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan kebijakan dan pelaksanaan reformasi organisasi.

Dengan demikian, implementasi pengukuran kinerja di Inspektorat dapat dinyatakan berada pada level cukup baik sesuai indikator yang berlaku. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **29,68** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **98,93%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada area Kualitas Pengukuran pada Data kinerja yang dikumpulkan telah memberikan dukungan yang solid terhadap pencapaian kinerja Inspektorat secara umum. Namun, di beberapa indikator masih ditemukan capaian kinerja yang belum tercapai sepenuhnya sesuai target yang telah ditetapkan. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun proses pengumpulan dan penggunaan data kinerja sudah baik, tetap diperlukan evaluasi dan upaya perbaikan lebih lanjut pada area-area yang belum optimal agar seluruh sasaran dan target kinerja dapat tercapai dalam periode berikutnya. Komitmen dan sinergi di seluruh jajaran perlu terus diperkuat untuk mendorong peningkatan kinerja di masa mendatang.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

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

Area Pemenuhan Pelaporan pada dokumen yang ditampilkan telah mencerminkan penerapan prinsip pelaporan kinerja yang baik sesuai standar nasional. Setiap tahapan pelaporan, mulai dari penyusunan, periodisasi, formalisasi, review, hingga publikasi, telah dijalankan secara sistematis sebagai bentuk pertanggungjawaban dan transparansi organisasi. Hal ini terlihat dari keberadaan dokumen seperti LKJIP 2024, laporan capaian bulanan Inspektorat SIAKRI, LHE SAKIP 2024, tindak lanjut hasil evaluasi (TL LHE SAKIP 2024), dan bukti unggahan eksternal di ESR Kemenpan RB. Beragam dokumen tersebut membuktikan proses pelaporan yang berjenjang, konsisten, serta dilakukan secara terbuka kepada pemangku kepentingan. Dengan demikian, tata kelola pelaporan kinerja organisasi sudah memenuhi prinsip good governance, memperkuat akuntabilitas, dan mendorong peningkatan kualitas manajemen kinerja instansi pemerintah.

pada area "Pemanfaatan Informasi Kinerja" menunjukkan bahwa pemanfaatan laporan kinerja di organisasi ini telah berlangsung secara optimal dan terstruktur. Informasi kinerja digunakan sebagai perhatian utama pimpinan dan menjadi kepedulian seluruh pegawai, menggambarkan tingginya kesadaran serta partisipasi dalam penggunaan data kinerja untuk pengambilan keputusan. Informasi dalam laporan kinerja juga secara berkala dipakai untuk menyesuaikan aktivitas dan penggunaan anggaran, serta dievaluasi untuk mengukur keberhasilan dan merancang perbaikan di masa mendatang. Lebih lanjut, laporan kinerja dimanfaatkan dalam penyesuaian perencanaan kerja berikutnya, sekaligus memberi dampak positif terhadap perubahan budaya organisasi. Penggunaan dokumen pendukung yang variatif memperlihatkan bahwa pelaporan tidak sekadar formalitas tetapi benar-benar digunakan secara aktif oleh berbagai pihak dalam organisasi. Dari keseluruhan indikator yang tercantum, dapat disimpulkan penyajian dan pemanfaatan informasi kinerja di area ini sudah cukup baik dan memenuhi prinsip efektivitas, akuntabilitas, serta continuous improvement dalam manajemen kinerja sektor publik.

Area "Penyajian Informasi Kinerja" pada gambar di atas sudah menunjukkan kualitas yang cukup baik. Setiap indikator pelaporan telah diakomodasi secara lengkap melalui dokumen LKJIP 2024 dan TL LHE SAKIP 2024, seperti perbandingan realisasi kinerja dengan target dan tahun sebelumnya, benchmarking pada tingkat nasional/internasional, penjelasan capaian beserta hambatan, hingga evaluasi atas penggunaan sumber daya. Selain itu, dokumen juga memuat upaya perbaikan, penyempurnaan, serta penyusunan yang sesuai standar. Seluruh informasi yang relevan dengan pencapaian kinerja telah tercakup secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini menandakan tata kelola pelaporan kinerja organisasi sudah memenuhi indikator transparansi, efektivitas, serta mendorong peningkatan kualitas manajemen kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **14,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **96,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan analisis, saat ini belum terdapat dokumen atau bukti bahwa Laporan Kinerja telah direviu. Kondisi ini menjadi salah satu celah yang perlu segera diperbaiki, mengingat proses review laporan kinerja penting untuk memastikan keakuratan, keabsahan, dan kualitas informasi yang disajikan. Review internal merupakan mekanisme pengendalian mutu untuk menelaah data, menilai efektivitas program, serta memberikan rekomendasi perbaikan atas kekurangan atau kesalahan yang ditemukan. Dengan adanya proses reviu, laporan kinerja akan menjadi lebih dapat diandalkan, teruji, dan siap untuk dipublikasikan serta dipertanggungjawabkan secara transparan pada pemangku kepentingan.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Area "Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja" sudah terpenuhi dengan cukup baik, sebagaimana dibuktikan oleh adanya dokumen hasil monitoring capaian AKIP dan LHE SAKIP 2024 yang telah diunggah. Evaluasi internal akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan secara berkala, menunjukkan adanya komitmen organisasi dalam pengendalian mutu dan penjaminan kualitas kinerja. Dokumen pendukung tersebut mencerminkan proses evaluasi telah berjalan sesuai standar dan menjadi dasar bagi upaya perbaikan berkelanjutan di lingkungan organisasi.

Area "Kualitas Evaluasi" sudah menunjukkan pemenuhan yang cukup baik. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, menggunakan metode pendalaman yang tepat, serta berbasis pada pemanfaatan teknologi informasi. Bukti dokumen pendukung seperti surat penugasan bimtek, peraturan bupati, dan dokumentasi hasil evaluasi berbasis aplikasi telah diunggah untuk setiap indikator. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan evaluasi berjalan profesional, sistematis, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta mendukung peningkatan mutu akuntabilitas kinerja organisasi.

pada area "Pemanfaatan Evaluasi" menggambarkan bahwa pemenuhan indikator di aspek ini sudah cukup baik. Seluruh rekomendasi dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti dan terjadi

peningkatan implementasi SAKIP melalui pelaksanaan tindak lanjut secara terstruktur. Hasil evaluasi dimanfaatkan secara nyata untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas, mendukung efektivitas serta efisiensi kinerja, dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Hal tersebut dibuktikan dengan unggahan dokumen tindak lanjut LHE SAKIP 2024 dan LKJIP 2024 sebagai evidence yang relevan dan sah. Ketersediaan dokumen pendukung menunjukkan adanya kesinambungan proses perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yang diterapkan secara sistematis dalam organisasi.

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 **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal masih memiliki kelemahan dari sisi bukti dukung. Bukti pendukung yang tersedia, terutama yang tercantum dalam LKJIP, belum sepenuhnya menunjukkan capaian sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari kurang lengkapnya dokumentasi tindak lanjut nyata serta keterbatasan data hasil peningkatan atau perubahan berbasis evaluasi. Dengan demikian, meskipun secara narasi telah disebutkan adanya pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas, serta efisiensi kinerja, diperlukan penguatan bukti dukung agar setiap klaim pemenuhan benar-benar dapat terverifikasi secara objektif dan memenuhi persyaratan pada standar penilaian yang berlaku.

B. Rekomendasi

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

- 1) Agar dokumen Renstra semakin kuat secara legal, draft indikator kinerja (IKI dan IKU) perlu difinalisasi dan disahkan/diformalkan.
- 2) Agar capaian kinerja pada seluruh indikator dapat terpenuhi secara optimal, disarankan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap indikator yang belum mencapai target, memperbaiki metode pengukuran dan analisis data kinerja.
- 3) Agar pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal menjadi lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan, disarankan untuk memperkuat dokumentasi bukti dukung, serta laporan evaluasi lanjutan secara berkala.

III. Penutup

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Inspektorat Kabupaten Gresik Tahun 2025 dengan perolehan nilai sebesar **93.81** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Gresik,

Mengetahui :
INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK


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

TIM EVALUASI :

1. SATRIYO UTOMO S.Sos., M.Si.
NIP. 19700708 199803 1 004

2. NI PUTU TRISNA ARSINI, SH
NIP. 19670325 199803 2 003

3. drh. AISYAH
NIP. 19701028 200701 2 003

4. JOHAN HADIPRADANA E, SH
NIP. 19900719 201903 1 004

5. MASYITHA DEVI IZAZAYA, S.Ak
NIP. 19961214 201903 2 003

6. ARI PURNOMO AJI, A.Md. Ak
NIP. 19990204 202201 1 001