

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.....	8
	A. HASIL EVALUASI.....	8
	1. Evaluasi Perencanaan Kinerja.....	9
	2. Evaluasi Pengukuran Kinerja.....	10
	3. Evaluasi Pelaporan Kinerja.....	11
	4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	12
	B. REKOMENDASI	13
III.	PENUTUP	15



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik

Website : <https://inspektorat.gresikkab.go.id/> ; E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

G R E S I K

Nomor : 700.1.2.1/401.9/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Kecamatan Kedamean Tahun 2026

31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Camat Kedamean

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Kedamean 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 Sistem 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.

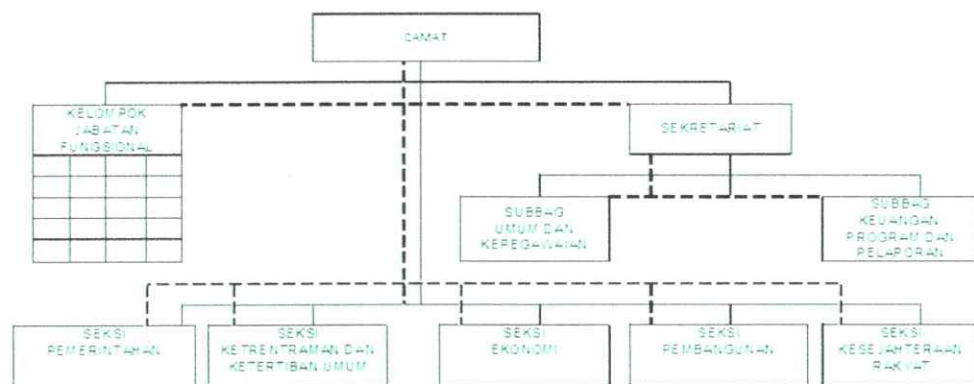
Kedudukan Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan Fungsi Camat Kedamean adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja kecamatan. Dalam melaksanakan tugas, Kecamatan Kedamean 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 Kedamean 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 Kedamean Kabupaten Gresik:



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

No	Uraian Jabatan	Jumlah
1	Eselon III	2
2	Eselon IV	7
3	Jabatan Fungsional	0
4	Staf PNS	9
5	Staf PPPK	3
6	Staf PPPK Paruh Waktu	2
7	Non PNs	4
Total		27

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya

berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Kecamatan Kedamean 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 Kedamean Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan antara lain :

No.	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
1.	Mencantumkan tanggal penetapan pada dokumen Renstra	Sudah dicantumkan untuk tanggal penetapan pada dokumrn Renstra	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
2.	Memformalkan dokumen LKJIP Tahun 2024, LKJIP menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level Pemda serta mencantumkan hambatan dalam pencapaian kinerja	LKJIP Tahun 2024 sudah diformalkan. Untuk laporan Tahun 2025 akan dicantumkan hambatan	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
3.	Mencantumkan target pada Dokumen Perjanjian Kinerja PAPBD, dan segera diformalkan	Dokumen Perjanjian Kinerja PAPBD sudah dicantumkan target dan sudah proses penandatanganan oleh tim anggaran	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
4.	Mencantumkan target tahunan pada Dokumen Rencana Kerja Tahun 2025 dan DPPA TA 2025, dan segera diformalkan	Dokumen Rencana Kerja dan DPPA Tahun 2025 sesuai pada SIPD jadi tidak bisa ditambahkan target. Pada Tahun 2026 baru ditambahkan target penandatanganan oleh Tim Anggaran	Sudah ditindaklanjuti namun belum sesuai rekomendasi
5.	Mencantumkan target dan tanggal penetapan pada Dokumen Rencana Aksi Tahun 2025	Dokumen Rencana Aksi Tahun 2025 sudah mengikuti sesuai SIAKRI	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
6.	Mengunggah dokumen Renja tepat waktu	Dokumen Renja akan diunggah tepat waktu	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
7.	Menyajikan dokumen pendukung terkait pelaksanaan reviu Renstra (draft Renstra atau BA reviu Renstra)	BA review Renstra sudah ada	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)
8	Menyampaika target jangka menengah ke BAPPEDA melalui surat	Surat pengantar laporan evaluasi setiap triwulan selalu ada	Sesuai Rekomendasi (ditindaklanjuti dengan surat jawaban Tindak lanjut dan dokumen pendukung sesuai uraian)

No.	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
9	Menindaklanjuti Evaluasi SAKIP sesuai rekomendasi	Telah menindaklanjuti sesuai rekomendasi	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 Kedamean Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), diperoleh hasil bahwa dari total 9 (sembilan) rekomendasi temuan hasil evaluasi AKIP terdapat :

1. 8 (tujuh) rekomendasi (88,89%) telah ditindaklanjuti dan dinyatakan Sesuai dengan Rekomendasi (Selesai/Tuntas);
2. 1 (satu) rekomendasi (11,11%) telah ditindaklanjuti namun Belum Sesuai dengan Rekomendasi (Dalam Proses/Belum Selesai);
3. 0 (nol) rekomendasi (0,00%) yang belum 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 Kedamean mendapat nilai **81,98** 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	19,54	24,19
2	Pengukuran Kinerja	30	29,04	24,06
3	Pelaporan Kinerja	15	11,73	11,86
4	Evaluasi Internal	25	21,88	21,88
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		82,18	81,98
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi : MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Kedamean 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 **24,19** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **80,63%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

- a. Kecamatan Kedamean telah menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja Tahun 2026), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen Rencana Aksi.
- b. Dokumen perencanaan tersebut telah menyajikan indikator tujuan/sasaran yang jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- c. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan dan sasaran juga dinilai telah memenuhi kriteria SMART, serta menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras di setiap level jabatan (Cascading Kinerja).
- d. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja

- e. Pegawai telah menunjukkan pemahaman dan komitmen terhadap pencapaian kinerja.

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian 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 **24,06** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **80,20%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

- a. Kecamatan Kedamean 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 yang relevan dan atas rencana aksi telah dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) serta telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- c. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- d. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- e. Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi, mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, mempengaruhi penyesuaian aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja, serta terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- f. Setiap pegawai 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 **11,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **79,05%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

- a. Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik telah menyusun dokumen Laporan Kinerja secara berkala dan diformalkan, serta telah dipublikasikan untuk umum;
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, 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, serta efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

Terdapat hal yang masih perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Bukti dukung terkait revidi LKjIP diragukan keabsahannya;
- b. Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan PermenPAN RB No. 53 Tahun 2014. Penyajian laporan belum sepenuhnya memenuhi kelengkapan informasi yang dipersyaratkan yaitu uraian mengenai upaya perbaikan kinerja pada bagian penutup LKjIP masih bersifat umum dan belum menjelaskan secara spesifik, langkah-langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja pada periode berikutnya. Disamping itu, LKjIP yang disusun juga belum dilengkapi dengan isu strategis dan belum menyajikan lampiran sebagai bagian dari penyajian data dukung capaian kinerja;
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan, namun tidak menginformasikan terkait solusi yang akan dilakukan;
- d. 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 **21,88** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **87,98%** 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 Kedamean Kabupaten Gresik dengan mengacu berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 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 Kedamean telah dilaksanakan evaluasi oleh APIP secara memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai dan telah menggunakan Teknologi Informasi;
- d. Kecamatan Kedamean telah menindaklanjuti delapan temuan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), telah memanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;

Hal yang perlu dilakukan perbaikan yaitu terdapat 1 (satu) tindak lanjut atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal terhadap rekomendasi pada laporan evaluasi sebelumnya yang belum sesuai rekomendasi, sehingga perlu dilakukan tindak lanjut yang sesuai dan disertai bukti dukung tindak lanjut secara rinci untuk memastikan perbaikan kinerja dapat terlaksana secara berkelanjutan.

B. Rekomendasi

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

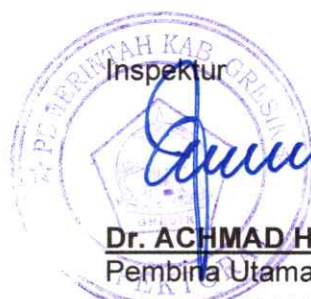
1. Komponen Perencanaan Kinerja

- 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 review dokumen Renstra secara berkala baik internal oleh instansi sendiri maupun eksternal bersama Bappeda, yang dibuktikan dengan notulensi hasil review, 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. Memastikan seluruh bukti dukung review LKjIP berasal dari sumber yang sah, dapat diverifikasi, dan terdokumentasi dengan baik;
 - b. Memperbaiki dokumen Laporan Kinerja agar format dan substansinya memenuhi sistematika penyusunan sesuai dengan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 serta menjelaskan secara spesifik langkah-langkah yang akan dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja pada periode berikutnya, serta melengkapi dengan isu strategis dan menyajikan lampiran sebagai bagian dari penyajian data dukung capaian kinerja;

- c. Menambahkan solusi/upaya penanganan kegagalan/keberhasilan masing-masing indikator pada LkjlP terkait informasi analisis penyebab keberhasilan/kegagalan;
 - d. Menyusun Laporan Budaya Kinerja secara berkala dan *up to date*, 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. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- a. Menyusun tindak lanjut atas seluruh 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 Kedamean Kabupaten Gresik dengan perolehan nilai sebesar **81,98** dengan kategori **A (Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengaharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Kecamatan Kedamean dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Kedamean.



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