

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.....	4
	G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	5
II.	GAMBARAN HASIL EVALUASI.....	7
	A. HASIL EVALUASI.....	7
	1. Evaluasi Perencanaan Kinerja.....	7
	2. Evaluasi Pengukuran Kinerja.....	9
	3. Evaluasi Pelaporan Kinerja.....	10
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	11
	B. REKOMENDASI	12
III.	PENUTUP	13



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 : 700.1.2.1/1901.5/437.72/2026

31 Agustus 2026

Sifat : Segera

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Gresik
Tahun 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Perikanan 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 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perikanan 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.

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.	Pre-dikat	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

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 76 Tahun 2021, bahwa Dinas berkedudukan dibawah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Perikanan.

Susunan Organisasi Dinas Perikanan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri atas:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
- b. Sub Bagian Keuangan, Program dan Pelaporan;
3. Bidang Perikanan Budidaya, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Perikanan Tangkap, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
6. Bidang Pengelolaan dan Pengawasan Sumberdaya Perikanan terdiri atas seksi Kelompok Jabatan Fungsional;
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Kepala Dinas Perikanan mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintahan di bidang perikanan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Kepala Dinas Perikanan menyelenggarakan fungsi :

1. pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan program urusan perikanan;
2. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan perikanan;
3. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan perikanan;
4. pengoordinasian pelaksanaan pengendalian kebijakan urusan perikanan;
5. pengoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi urusan perikanan;
6. pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan perikanan; dan
7. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Perikanan Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) telah ditindaklanjuti sesuai Surat Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Gresik tanggal 26 November 2025 nomor : 050/1659/437.60/2026 perihal Tindak Lanjut LHE Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan rekomendasi sebagai berikut :

No.	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
1.	Melengkapi kekurangan dokumen diantaranya Renstra Perubahan TA 2025-2029, DPA TA 2025, Kinerja PAPBD TA 2025, SK IKI dan IKU yang diformalkan, Screenshoot unggahan PK dan Renstra di website ESR	Telah disajikan Screenshoot unggahan PK dan Renstra di website ESR	Belum sesuai Rekomendasi (untuk dokumen SK IKI dan IKU yang diformalkan belum disajikan dalam bukti data dukung)
2.	Menyajikan screenshoot rekap pemberian tunjangan pegawai (pengurangan tunjangan) di website SIPANTAS sebagai bukti pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Telah disajikan screenshoot rekap pemberian tunjangan pegawai (pengurangan tunjangan) di website SIPANTAS sebagai bukti pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Telah ditindaklanjuti
3.	Menyajikan bukti dilaksanakannya Rapat Laporan Capaian Kinerja (notulen, dokumentasi dan daftar hadir)	Telah disajikan bukti dilaksanakannya rapat laporan capaian kinerja (notulen, dokumentasi, dan daftar hadir)	Telah ditindaklanjuti
4.	Melampirkan SKP semua pegawai yang sudah diformalkan sebagai bukti setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Telah melampirkan SKP semua pegawai sebagai pemahaman dan kepedulian mengenai hasil pengukuran kinerja	Telah ditindaklanjuti
5.	Melampirkan bukti dukung terkait pelaksanaan reviu renstra	Laporan hasil reviu renstra hanya dibuat untuk 10 OPD terpilih dan Dinas Perikanan tidak termasuk OPD tersebut	Telah ditindaklanjuti
6.	Menyajikan surat pengantar laporan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renja ke Bappeda sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang	Telah disajikan surat pengantar laporan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan renja ke Bappeda sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang	Telah ditindaklanjuti
7.	Menyesuaikan format susunan LKJIP dengan Permenpan 53 Tahun 2014	Telah disajikan susunan LKJIP disesuaikan dengan Permenpan 53 Tahun 2014	Telah ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Perikanan Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), seluruh rekomendasi telah selesai ditindaklanjuti. Dari 6 (enam) rekomendasi, sebanyak 5 (lima) rekomendasi telah ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi, sedangkan 1 (satu) rekomendasi belum sesuai karena SK IKI dan IKU Dinas Perikanan yang diformalkan belum dilampirkan sebagai bukti pendukung.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), 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 Dinas Perikanan Kabupaten Gresik mendapat nilai **89,84** 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	24,98	26,20
2	Pengukuran Kinerja	30	27,37	28,21
3	Pelaporan Kinerja	15	13,90	12,93
4	Evaluasi Internal	25	23,75	22,50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		90,00	89,84
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi : MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Evaluasi 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 komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar 26,20 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.

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

- a. Dinas Perikanan Kabupaten Gresik telah menyusun dan memformalkan Renstra Tahun 2025–2029 dan Renja Tahun 2026 yang memuat tujuan, sasaran, indikator, target, serta program dan kegiatan. Renstra terbaru hasil penyelarasan belum dilampirkan, namun proses penyelarasan telah dibuktikan melalui BA Nomor 000.7.2.4/251/437.71/2026 dan menjadi dasar penyusunan cascading, IKU, PK, dan Rencana Aksi. Dokumen Renstra, Renja, dan PK juga telah dipublikasikan tepat waktu;
- b. Rumusan tujuan dan sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, dengan target yang cukup realistis dan sesuai RPJMD serta memiliki kesinambungan antar dokumen perencanaan. Dokumen perencanaan kinerja juga telah digunakan sebagai acuan penyusunan Renja dan anggaran;
- c. Target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan (melalui Monev Renja hingga TW II);
- d. Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah diformalkan.

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. Indikator kinerja sasaran “Nilai Tambah Pengolahan Hasil Perikanan” yang merupakan indikator baru, perlu didukung *baseline* dan data yang valid untuk memastikan target memenuhi aspek *Achievable* dan menantang;
- c. Dokumen Renstra belum dilakukan reviu secara berkala oleh internal perangkat daerah;

2. Evaluasi 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 28,21 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.

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

- a. Dinas Perikanan Kabupaten Gresik telah menyusun metode manual Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran serta juga terdapat pedoman (SE Bupati Gresik) mengenai mekanisme pengumpulan data kinerja. Data kinerja yang dikumpulkan cukup relevan untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan serta pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala;
- b. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, hingga Kepala Bidang, yang tercermin dalam SKP sebagai instrumen penetapan dan pengukuran kinerja individu yang mendukung pencapaian kinerja organisasi;
- c. Pengumpulan dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi). Hasil pengukuran telah digunakan sebagai dasar penyesuaian tunjangan kinerja, organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran serta mendorong efisiensi penggunaan anggaran. Hasil pengukuran kinerja individu juga telah dimanfaatkan sebagai dasar pengajuan kenaikan pangkat secara periodik.

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- a. Pengumpulan data kinerja masih berpedoman pada Surat Edaran (SE) Bupati Gresik Tahun 2022 dan belum didukung SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* (mutakhir);

- b. Keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran capaian kinerja telah dilakukan melalui rapat, namun pelaksanaannya masih bersifat insidental dan belum dilakukan secara berkala.

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. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 12,93 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00.

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

- a. Dinas Perikanan Kabupaten Gresik telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja perangkat daerah. Laporan tersebut telah disampaikan dan dipublikasikan melalui website Pemerintah Daerah sehingga dapat diakses oleh masyarakat;
- b. Pemantauan kinerja tidak hanya dilakukan pada akhir tahun, tetapi juga melalui penyusunan rapor kinerja setiap triwulan. Hasil pemantauan tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan rencana aksi pada periode berikutnya. Selain itu, Laporan Kinerja Tahun 2025 telah melalui reviu oleh APIP dan hasil reviu menunjukkan tidak terdapat kondisi yang menimbulkan keraguan atas keandalan informasi kinerja yang disajikan;
- c. Dokumen LKjIP Dinas Perikanan tahun 2025 telah menyajikan informasi pencapaian kinerja secara komprehensif, yang mencakup perbandingan realisasi dengan target tahunan, target jangka menengah, dan capaian tahun-tahun sebelumnya, serta benchmark dengan tingkat pemerintahan di atasnya (Pemerintah Provinsi Jawa Timur). Laporan juga telah menguraikan kualitas capaian kinerja beserta upaya dan hambatan yang dihadapi serta memuat rekomendasi perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan;

- d. Informasi dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai serta dimanfaatkan dalam penyesuaian aktivitas dan anggaran, evaluasi capaian kinerja, dan penyempurnaan perencanaan kinerja pada periode berikutnya.

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- a. Penyusunan LKJIP belum memenuhi sistematika penyusunan sesuai dengan PermenPAN RB No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yaitu belum melampirkan isu strategis yang sedang dihadapi SKPD;
- b. Terdapat kekeliruan penulisan istilah pada LKJIP, yaitu "efisiensi" ditulis sebagai "efektivitas", padahal berdasarkan rumus perhitungan yang digunakan merupakan pengukuran efisiensi;
- c. Informasi dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, yang ditunjukkan dengan belum tersedianya laporan budaya kinerja pada Dinas Perikanan.

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 kinerja internal menunjukkan nilai sebesar 22,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tersebut sebagai berikut :

- a. Evaluasi Internal atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan secara berkala dengan menggunakan teknologi informasi SIAKRI;
- b. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja;

- c. Dari 6 (enam) rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya, terdapat 1 (satu) rekomendasi yang pada saat pemantauan belum sepenuhnya sesuai karena belum dilengkapi bukti dukung berupa dokumen SK IKI dan IKU yang telah diformalkan. Namun, pada evaluasi SAKIP tahun 2026, dokumen tersebut telah dilengkapi oleh Dinas Perikanan.

B. Rekomendasi

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

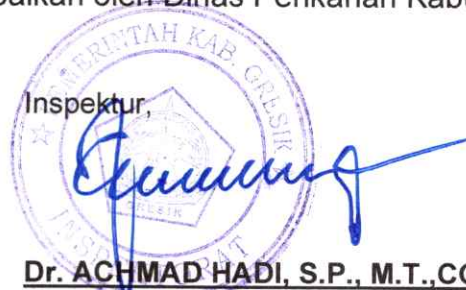
- Komponen Perencanaan Kinerja
 - 1) Melakukan penyelarasan dan reviu berkala Rencana strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029 dan dokumen perencanaan lainnya dengan Pohon Kinerja yang telah ditetapkan;
 - 2) Melengkapi baseline dan data yang valid atas indikator kinerja sasaran baru "Nilai Tambah Pengolahan Hasil Perikanan" sebagai dasar penetapan target yang *achievable* dan menantang;
 - 3) Melakukan reviu internal secara berkala atas dokumen Renstra untuk memastikan kesesuaiannya dengan perkembangan kondisi, capaian kinerja, dan kebutuhan organisasi.
- Komponen Pengukuran Kinerja
 - 4) Menyusun dan menetapkan SOP pengumpulan serta pemutakhiran data kinerja secara berkala dan mutakhir sebagai pedoman pelaksanaan pengumpulan data kinerja;
 - 5) Meningkatkan keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran capaian kinerja melalui pelaksanaan rapat evaluasi kinerja secara berkala dan terjadwal serta mendokumentasikan hasilnya.
- Komponen Pelaporan Kinerja
 - 6) Melengkapi LKjIP dengan uraian isu strategis yang sedang dihadapi SKPD sesuai dengan sistematika penyusunan LKjIP sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014;

- 7) Memperbaiki penulisan istilah “efektivitas” menjadi “efisiensi” pada LKjIP sesuai dengan rumus perhitungan yang digunakan serta memastikan ketepatan penggunaan istilah dan metode pengukurannya;
 - 8) Menyusun laporan budaya kinerja organisasi atas perubahan budaya kinerja yang terjadi pada unit kerjanya.
- Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal
- 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 Dinas Perikanan Kabupaten Gresik dengan perolehan nilai sebesar **89,84** 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 Dinas Perikanan Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Gresik.

Inspektur,



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