



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
TAHUN 2024 (POST ANTE) DAN TAHUN 2025
(ON GOING) PADA DINAS TENAGA KERJA
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 : Dinas Tenaga Kerjakabgresik@gmail.com

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

NOMOR : 700/2306/437.72/2025

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 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten 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 implementasi AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

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

E-mail : Dinas Tenaga Kerjakabgresik@gmail.com

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

NOMOR : 700/2306/437.72/2025

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 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten 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 Dinas Tenaga Kerja 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

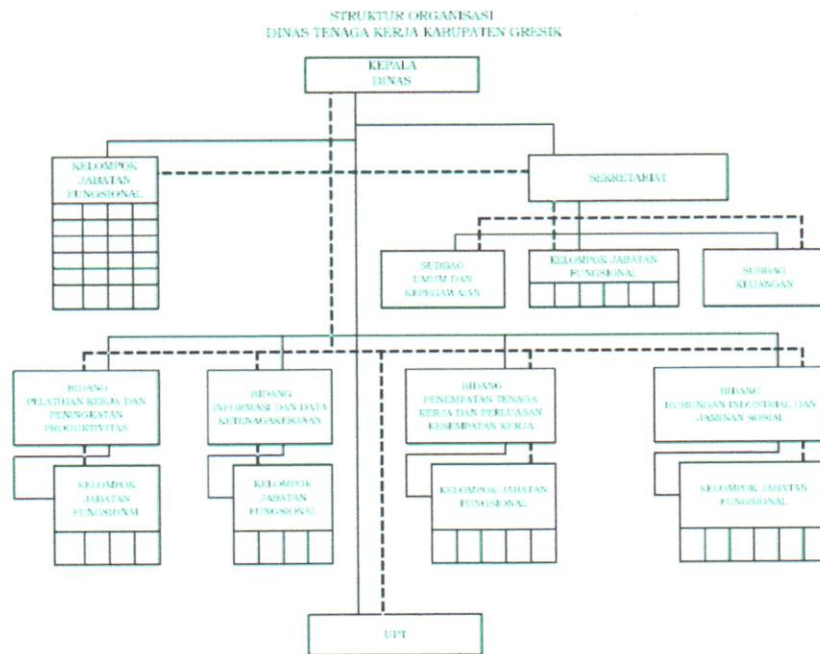
1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merupakan perangkat daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Disnaker bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dengan fungsi utama mengkoordinasikan penyusunan kebijakan, perencanaan, pengendalian program, pembinaan, pelayanan administrasi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja. Organisasi Disnaker terdiri dari beberapa bagian utama, yaitu Sekretariat yang mengelola administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan perlengkapan. Selain itu, terdapat bidang-bidang fungsional yang meliputi Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, Informasi dan Data Ketenagakerjaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial. Masing-masing bidang ini memiliki tugas spesifik yang mendukung pelaksanaan program Disnaker, seperti pengelolaan pelatihan kerja, penyebarluasan informasi lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dalam maupun luar negeri, serta pengelolaan hubungan industrial dan jaminan sosial pekerja.

Disnaker juga membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk menjalankan sebagian kegiatan teknis operasional, serta Kelompok Jabatan Fungsional untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai keahlian masing-masing. Tata kerja di Disnaker menekankan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi antar unit kerja serta dengan instansi vertikal terkait agar pelaksanaan tugas dapat berjalan

efektif dan efisien demi pelayanan optimal di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik. Struktur dan fungsi ini menjadi kerangka kerja yang memastikan Disnaker dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mengembangkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta menjaga hubungan industrial yang harmonis di daerah tersebut..



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. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 44 (Empat Puluh Empat) orang dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama Bidang	Jumlah Personil	Jumlah Laki - Laki	Jumlah Perempuan	PNS	PPPK
1	Sekretariat	10	4	6	8	2
2	Bidang Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktifitas	7	6	1	5	2
3	Bidang Informasi Dan Data Ketenagakerjaan	4	1	3	4	-
4	Bidang Penempatan Pelatihan Dan Perluasan Kesempatan Kerja	9	5	4	9	-
5	Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenagakerja	12	7	5	11	1
6	UPT Balai Pelatihan Kerja	2	-	2	2	-

(BLK)					
JUMLAH	44	23	21	39	5

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2024 adalah sebesar Rp11.540.775.900. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp 10.649.453.736 atau 92,28 %.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Memuaskan dengan skor 89,29** , namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 melalui Surat Kepala Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Nomor: 700/1835/437.58/2024 tanggal 31 Desember 2024 Perihal Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023, dengan melaksanakan perbaikan sebagai berikut:

No	Uraian Temuan	Tindak Lanjut	Status
1	Penerapan pengukuran kinerja sebagai pengaruh dalam penyesuaian (refocusing) organisasi dan anggaran.	Bahwa untuk penerapan pengukuran kinerja akan digunakan untuk mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi dan anggaran dalam mencapai kinerja.	Sesuai
2	Penyajian informasi kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional.	Informasi kinerja yang berisi perbandingan di level nasional sudah kami sajikan dalam LKJIP TA.2023.	Sesuai
3	Penyajian informasi kinerja menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.	Pemangku Jabatan akan menggunakan informasi kinerja yang kredibel dalam menentukan besaran alokasi anggaran dan umpan balik perencanaan ke depan.	Sesuai

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **89.29** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

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

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	24.79
b. Pengukuran Kinerja	30%	26.36
c. Pelaporan Kinerja	15%	14.44
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	23.75
J u m l a h	100%	89.29

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

Dinas Tenaga Kerja 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.

Pada area pemenuhan perencanaan dan penganggaran kinerja telah terpenuhi dengan baik berdasarkan bukti dokumen yang diunggah. Renstra Disnaker Tahun 2025-2030, Renja Perubahan 2025, DPA Perubahan 2025, Perjanjian Kinerja, dan dokumen Rencana Aksi menjadi bukti nyata bahwa setiap bagian indikator mendapat dukungan valid dari dokumen resmi. Keberadaan dokumen-dokumen tersebut membuktikan proses perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja sudah disusun secara terstruktur, komprehensif, serta sesuai ketentuan penilaian kinerja organisasi. Dukungan dokumen yang lengkap ini menunjukkan tata kelola dan implementasi sistem kerja yang transparan, akuntabel, dan optimal sehingga indikator capaian pada area ini dapat dinyatakan sangat baik.

Berdasarkan hasil penilaian pada area kualitas Renstra, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perencanaan dan penganggaran kinerja telah berjalan dengan cukup baik. Hampir seluruh indikator, seperti publikasi perjanjian kinerja, kejelasan tujuan dan sasaran, pemenuhan kriteria SMART, hingga kesinambungan pengukuran prestasi, telah didukung dengan bukti dokumen yang relevan dan lengkap. Berbagai dokumen seperti Renstra Disnaker, Perjanjian Kinerja, dokumen cascading, dan bukti publikasi online telah tersedia, menunjukkan proses penyusunan dan pelaporan Renstra dilakukan secara terstruktur dan sesuai ketentuan. Meskipun demikian, hasil ini tetap membuka peluang untuk peningkatan mutu dan kesinambungan, agar ke depannya setiap elemen dapat lebih disempurnakan serta didukung oleh inovasi tata kelola yang lebih efektif.

Pelaksanaan implementasi Renstra pada area ini sudah berjalan baik berdasarkan dokumen yang tersedia. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan utama penyusunan rencana kerja dan anggaran, serta seluruh target jangka menengah dimonitor melalui dokumen monev organisasi. Anggaran yang disusun telah mengacu pada rencana kinerja yang diharapkan, dan bukti pelaksanaan aktivitas mendukung pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan. Seluruh pegawai juga memahami serta berkomitmen terhadap target kinerja dan SKP tahunan. Selain itu, proses review Renstra telah dilakukan secara berkala guna menjaga keterkinian dokumen. Secara keseluruhan, pencapaian pada area implementasi telah didukung oleh dokumen DPA, Renja, Monev, SKP tahunan, dan hasil review Renstra sehingga menunjukkan tata kelola organisasi yang cukup baik dan berkesinambungan, meskipun tetap memiliki ruang untuk perbaikan lebih lanjut.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **24.79** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **82.62%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (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 saat ini, dalam proses perencanaan kinerja terdapat beberapa hal yang belum terpenuhi, antara lain penanggalan laporan kinerja yang

belum ditetapkan secara resmi dan dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) yang belum disahkan. Selain itu, Perjanjian Kinerja (PK) bagi pejabat Eselon III juga belum tersedia dalam dokumen, sementara PK PABD Kepala Dinas belum mendapatkan pengesahan dari Bupati. Hal yang sama berlaku untuk PK PABD lainnya yang masih menunggu pengesahan resmi. Selain itu, penggunaan tanda tangan pada beberapa dokumen bukan merupakan tanda tangan asli, melainkan menggunakan scan. Oleh karena itu, agar seluruh proses perencanaan kinerja dapat berjalan sesuai regulasi, perlu segera dilakukan perbaikan dengan melengkapi dokumen-dokumen tersebut, menyelesaikan proses pengesahan, dan menggunakan tanda tangan asli pada dokumen Rencana Aksi.

- 2) Pada area kualitas Rencana Strategis (Renstra), masih ditemukan beberapa indikator yang menggunakan skala pengukuran, seperti Rasio Penempatan Kerja terhadap Tenaga Kerja Dilatih, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), Rasio Kontribusi Sektor Manufaktur terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), serta Indeks Maturitas Digital Indonesia (IMDI) atau Indeks Pemerintah Digital. Beberapa indikator tersebut menunjukkan pola kenaikan yang tidak stabil, dengan kecenderungan stagnan maupun fluktuasi drastis, khususnya pada Indeks Pemerintah Digital yang diperlihatkan dengan nilai angka yang tidak konsisten sepanjang periode Renstra. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan metode pengukuran atau strategi pelaksanaan agar pencapaian kinerja dapat lebih terukur secara nyata dan berkelanjutan.
- 3) Pada area implementasi, masih terdapat beberapa catatan penting yang perlu mendapat perhatian serius. Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) hingga saat ini belum disahkan, begitu pula dengan dokumen DPA yang juga masih belum memperoleh pengesahan resmi. Selain itu, dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum diformalkan sehingga belum dapat dijadikan dasar yang kuat dalam pelaksanaan kinerja individu. Lebih lanjut, hingga kini belum tersedia dokumen Reviu Rencana Strategis (Renstra) yang sangat diperlukan sebagai alat evaluasi dan penyesuaian strategi. Oleh karena itu, perlu segera dilakukan tindakan penyelesaian dan pengesahan dokumen-dokumen tersebut agar proses implementasi berjalan efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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.

Pada area pelaksanaan pengukuran kinerja, penerapan sudah terlaksana dengan baik. Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja formal yang telah dijelaskan dalam SK IKU dan SK IKU Tahun 2025. Definisi operasional atas kinerja dan metode pengukuran indikator juga telah dituangkan dalam dokumen yang relevan. Mekanisme pengumpulan data kinerja diatur dengan jelas, didukung oleh Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang pedoman penyelenggaraan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Seluruh dokumen pendukung tersebut memperkuat standar pelaksanaan pengukuran kinerja, menunjukkan area ini sudah berjalan baik meskipun tetap dapat terus dikembangkan.

Pelaksanaan pengukuran capaian kinerja pada area ini sudah berjalan cukup baik. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi dan aplikasi, dan keterlibatan pimpinan dalam proses pengambilan keputusan juga didukung rapat bulanan. Data yang dikumpulkan relevan dengan kebutuhan pengukuran dan mendukung pencapaian yang diharapkan, dengan bukti realisasi bulanan dan dokumen LKJIP. Proses pengukuran telah dilakukan secara berkala dan berjenjang sesuai dokumen Monev Renja dan capaian realisasi, sehingga tata kelola pelaporan sudah cukup optimal, meskipun tetap saja beberapa aspek masih dapat terus ditingkatkan ke depannya.

Implementasi pengukuran kinerja pada area ini menunjukkan pelibatan pengukuran sebagai dasar dalam berbagai penyesuaian, mulai dari tunjangan hingga strategi dan kebijakan organisasi. Pengukuran kinerja telah digunakan untuk menyesuaikan tunjangan melalui dasar hukum seperti Perbup Gresik No. 4 Tahun 2025, dan berpengaruh pula terhadap *refocusing* organisasi yang didokumentasikan dalam LKJIP dan DPA Pergeseran. Perubahan strategi organisasi dan penyesuaian kebijakan juga berlandaskan hasil pengukuran kinerja sebagaimana terdapat dalam dokumen Renstra dan LKJIP. Selain itu, hasil pengukuran turut mempengaruhi aktivitas lembaga yang dievaluasi secara periodik pada dokumen monev dan laporan realisasi bulanan.

Selanjutnya, proses efisiensi anggaran menjadi lebih terarah karena adanya pengaruh pengukuran kinerja yang mengedepankan efektivitas penggunaan dana, dibuktikan melalui dokumen LKJIP. Semua pegawai telah memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran, yang tercermin dalam pelaporan SKP bulanan. Secara keseluruhan, area ini dinilai baik karena seluruh unsur dari kebijakan, strategi, efisiensi, hingga implementasi dan dokumentasi hasil pengukuran telah didukung bukti kuat, walaupun masih terdapat ruang perbaikan misalnya dalam mengoptimalkan keterlibatan pegawai atau efektivitas siklus penyesuaian.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **26.36** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **87,86%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

- 1) Pelaksanaan pengukuran kinerja saat ini mengalami beberapa kendala, antara lain dokumen SK Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang belum disahkan secara resmi. Ketidaksahan dokumen tersebut menyebabkan proses evaluasi kinerja belum memiliki dasar hukum yang kuat, sehingga dapat menghambat pencapaian target dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, formulasi pada Indikator Kinerja Individu (IKI) dan IKU yang belum spesifik menyebabkan ketidakjelasan dalam mengukur capaian kinerja, sehingga perlu dilakukan perbaikan agar lebih terukur dan jelas dalam setiap indikatornya. Oleh karena itu, pengesahan dokumen dan perumusan indikator yang tepat sangat penting untuk menjamin efektivitas pengukuran kinerja serta memudahkan evaluasi dan perbaikan di masa mendatang. Sosialisasi dokumen yang telah disahkan juga diperlukan agar seluruh pihak memiliki pemahaman yang sama dalam melaksanakan pengukuran kinerja ini.
- 2) Pada pelaksanaan pengukuran kualitas terdapat beberapa catatan penting yang perlu menjadi perhatian. Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) belum diformalkan, sehingga perlu dilengkapi dengan bukti data yang menyatakan dokumen tersebut telah direalisasi dan nilai capaian yang diperoleh. Selain itu, terdapat capaian Target Kinerja Kegiatan (TKK) yang belum tercapai, yang mengindikasikan adanya kendala dalam pelaksanaan program atau kegiatan. Tidak hanya itu,

dokumen monitor dan evaluasi (monev) Rencana Kerja (Renja) masih belum disahkan sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan Renja menjadi belum optimal. Oleh karena itu, perlu segera dilakukan pengesahan dokumen dan pemantauan capaian kinerja secara berkala untuk memastikan target dapat tercapai sesuai rencana. Evaluasi atas kendala capaian TKK juga perlu dilakukan mendalam untuk menentukan langkah perbaikan yang tepat guna meningkatkan kinerja organisasi ke depan.

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.

Pemenuhan pelaporan kinerja pada area ini berjalan baik. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, diformalkan, dan dipublikasikan sesuai aturan yang berlaku. Seluruh proses ini didukung oleh bukti-bukti seperti dokumen LKJIP, LHE SAKIP, hasil monev, serta tangkapan layar publikasi LKJIP di sistem resmi. Ketersediaan dan ketertiban pelaporan ini menunjukkan kepatuhan terhadap standar pelaporan kinerja, meskipun masih terdapat peluang untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaporan pada periode berikutnya.

Penyajian informasi kinerja instansi pada area ini telah berlangsung baik, dibuktikan dengan kelengkapan dokumen LKJIP yang menyajikan analisis perbandingan realisasi kinerja terhadap target jangka menengah dan tahunan. Laporan kinerja yang tersedia tidak hanya membandingkan realisasi capaian dengan target, tetapi juga dengan hasil tahun sebelumnya maupun benchmark di tingkat nasional atau internasional. Setiap laporan secara rinci mengulas kualitas capaian, hambatan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan langkah-langkah perbaikan di masa mendatang. Dokumen yang disusun memenuhi standar mutu serta memuat seluruh informasi terkait pencapaian kinerja, rekomendasi, dan evaluasi, misalnya pada Bab 3 LKJIP serta bagian lain yang relevan. Dengan upaya tersebut, instansi dapat memastikan substansi laporan akurat, transparan, dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan. Proses penyusunan maupun penelaahan informasi dilakukan secara berkala, sehingga data kinerja tetap terjaga keaktualannya. Meski hasilnya sudah baik, terdapat peluang lebih lanjut untuk meningkatkan

kualitas laporan dan integrasi data, agar penyajian informasi dapat semakin relevan, mudah diakses, serta mendukung peningkatan kinerja berkelanjutan.

Pemanfaatan informasi kinerja dalam laporan telah berjalan baik. Informasi yang disajikan menjadi perhatian utama pimpinan sebagaimana dibuktikan melalui dokumen persetujuan pimpinan dan persetujuan pada aplikasi. Penyajian informasi dalam laporan kinerja juga memperhatikan kepedulian seluruh pegawai dengan adanya monitoring rutin seperti monev Renja triwulanan. Informasi kinerja secara berkala telah digunakan untuk penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, serta evaluasi pencapaian dan perencanaan kinerja berikutnya, hal ini dapat dilihat dari dokumen monev, DPA pergeseran, dan laporan bulanan. Selain itu, pemanfaatan laporan kinerja juga berkontribusi pada perubahan budaya organisasi yang tercermin dalam dokumen realisasi SKP dan LKJIP. Dengan pelaksanaan tersebut, area pemanfaatan informasi kinerja dinilai telah cukup baik, meskipun peningkatan pemahaman dan keterlibatan pegawai dapat terus diupayakan ke depan.

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 :

Dokumen Laporan Kinerja yang disusun belum dilakukan reviu sebagaimana ketentuan yang mengatur bahwa setiap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah harus direviu oleh tim yang ditunjuk, biasanya oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau tim reviu internal. Reviu ini penting untuk memastikan bahwa laporan tersebut menyajikan informasi kinerja yang akurat, andal, dan berkualitas serta bebas dari kesalahan yang dapat mengganggu keandalan data. Ketiadaan proses reviu ini dapat menyebabkan laporan kinerja kurang valid sebagai dasar akuntabilitas dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, segera dilaksanakan reviu dokumen Laporan Kinerja agar memenuhi standar kualitas dan ketentuan yang berlaku, serta mendukung upaya perbaikan kinerja berdasarkan hasil evaluasi yang terpercaya.

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.

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja sudah berjalan dengan baik dan dilakukan secara berkala. Evaluasi internal ini terlihat dari adanya dokumen Matrik Tindak Lanjut (TL) LHE SAKIP Tahun 2025 serta dokumen hasil evaluasi tahun sebelumnya seperti LHE SAKIP Tahun 2023. Dokumen-dokumen tersebut menjadi bukti bahwa proses evaluasi dan tindak lanjut atas akuntabilitas kinerja tidak hanya rutin dilakukan, tetapi juga didokumentasikan secara sistematis sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam tata kelola kinerja instansi.

Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini telah dilaksanakan dengan baik. Evaluasi dilakukan oleh SDM yang memadai, menunjukkan adanya kompetensi yang relevan dalam proses penilaian. Selain itu, pelaksanaan evaluasi juga ditandai dengan pendalaman yang cukup, memastikan capaian dan permasalahan diidentifikasi secara menyeluruh. Selanjutnya, evaluasi telah berbasis teknologi informasi atau aplikasi, sehingga proses, dokumentasi, dan pelaporan dapat berjalan lebih efisien dan terdokumentasi baik, mendukung pengembangan sistem yang transparan dan akuntabel. Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini dapat dinilai baik. Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang memadai, sehingga proses penilaian berlangsung secara objektif dan profesional. Proses evaluasi juga dilakukan dengan pendalaman yang cukup, memastikan hasil evaluasi dapat menggambarkan situasi riil dan mendorong pembenahan pada aspek yang masih perlu perbaikan. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi atau aplikasi dalam pelaksanaan evaluasi dapat meningkatkan efisiensi, kemudahan akses, serta akurasi dalam pengolahan data dan pelaporan hasil evaluasi. Langkah-langkah tersebut menunjukkan upaya organisasi untuk menjamin kualitas dan akuntabilitas sistem evaluasi, meskipun selalu diperlukan upaya perbaikan dan peningkatan di masa mendatang agar hasil evaluasi semakin optimal dan dapat terus dimanfaatkan untuk mendorong kinerja organisasi secara berkesinambungan.

Pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini sudah terlaksana dengan cukup baik. Seluruh rekomendasi hasil evaluasi

akuntabilitas secara umum telah ditindaklanjuti, terbukti dari adanya dokumen tindak lanjut LHE serta berita acara dan matriks hasil evaluasi. Terdapat upaya peningkatan implementasi SAKIP di lingkungan organisasi melalui pelaksanaan tindak lanjut, sebagaimana terlihat pada dokumen hasil evaluasi tahun-tahun sebelumnya dan berita acara pelaksanaan TL (Tindak Lanjut). Selain itu, hasil evaluasi dimanfaatkan untuk perbaikan akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi kinerja, serta mendorong berbagai perbaikan dan peningkatan khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan SAKIP, perencanaan, hingga pelaporan organisasi. Sumber dokumentasi seperti LKJIP, PK tahunan, dan dokumen evaluasi lainnya, menjadi bukti bahwa feedback dari evaluasi telah diterapkan dalam pengelolaan kinerja sehari-hari.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **23.75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **95,00%** 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 :

Masih ditemukan kekurangan yang bersifat berulang seperti dokumen evaluasi yang belum sepenuhnya diformalkan, serta pencapaian kinerja dan perencanaan yang dalam beberapa aspek belum maksimal. Tantangan tersebut perlu diperhatikan secara khusus agar pelaksanaan SAKIP dapat semakin optimal dan berbagai rekomendasi perbaikan benar-benar terintegrasi dalam proses administrasi, pelaporan, dan pengelolaan akuntabilitas kinerja mendatang.

B. Rekomendasi

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

- 1) Agar seluruh proses perencanaan kinerja berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, perlu segera dilakukan penetapan jadwal pelaporan kinerja secara resmi, pengesahan dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA), serta penyelesaian dan pengesahan seluruh Perjanjian Kinerja (PK), baik untuk pejabat Eselon III maupun PK PABD yang masih menunggu persetujuan Bupati. Selain itu, agar dokumen memiliki keabsahan hukum dan

akuntabilitas, perlu diterapkan penggunaan tanda tangan asli pada seluruh dokumen Rencana Aksi dan perjanjian kinerja.

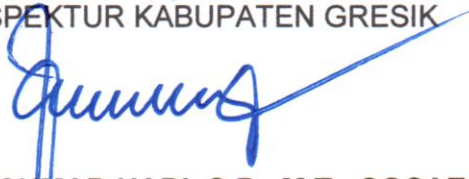
- 2) Agar kualitas Rencana Strategis (Renstra) dapat lebih terukur dan berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap indikator kinerja yang menggunakan skala pengukuran, seperti Rasio Penempatan Kerja terhadap Tenaga Kerja Dilatih, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), Rasio Kontribusi Sektor Manufaktur terhadap PDB, dan Indeks Pemerintah Digital. Evaluasi ini perlu difokuskan untuk meninjau kembali metode pengukuran, memperbaiki validitas data, dan menyesuaikan strategi pelaksanaan agar hasil pengukuran tidak stagnan atau fluktuatif, serta mencerminkan pencapaian kinerja yang nyata.
- 3) Agar implementasi program dan kegiatan dapat berlangsung efektif serta sesuai dengan regulasi yang berlaku, perlu segera dituntaskan proses pengesahan dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), disertai dengan penyusunan dan formalisasi dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk dijadikan dasar pelaksanaan kinerja individu. Selain itu, agar arah kebijakan tetap relevan dengan dinamika dan capaian kinerja, perlu segera disusun dan disahkan dokumen Reviu Rencana Strategis (Renstra) sebagai dasar evaluasi dan penyesuaian strategi organisasi.
- 4) Agar pengukuran kinerja efektif dan akuntabel, perlu segera mengesahkan SK Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), memperbaiki formulasi IKI dan IKU agar spesifik dan terukur, serta mensosialisasikan dokumen yang telah disahkan kepada seluruh pihak terkait.
- 5) Agar pengukuran kualitas optimal, perlu memformalkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) dengan bukti capaian, segera mengesahkan dokumen monev Rencana Kerja (Renja), memantau capaian Target Kinerja Kegiatan (TKK) secara berkala, dan mengevaluasi kendala realisasi untuk peningkatan kinerja organisasi.
- 6) Agar Laporan Kinerja Instansi Pemerintah memiliki validitas dan keandalan yang sesuai ketentuan, perlu segera dilakukan proses reviu oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim reviu internal yang ditunjuk. Reviu ini bertujuan memastikan laporan menyajikan data kinerja yang akurat, andal, dan bebas dari kesalahan, sehingga dapat dijadikan dasar akuntabilitas dan evaluasi kinerja yang terpercaya.
- 7) Agar pelaksanaan SAKIP semakin optimal, perlu segera memformalkan seluruh dokumen evaluasi, memperbaiki aspek pencapaian kinerja dan perencanaan yang belum maksimal, serta memastikan rekomendasi perbaikan

terintegrasi dalam proses administrasi, pelaporan, dan pengelolaan akuntabilitas kinerja.

III. PENUTUP

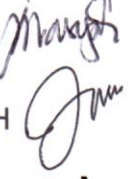
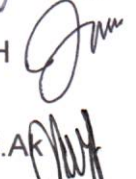
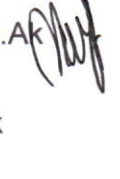
Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **89.29** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Mengetahui :
INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK


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

Gresik,

TIM EVALUASI :

1. SATRIYO UTOMO S.Sos., M.St.
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