



**LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN
2024 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DATA
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 IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2024 PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GRESIK

Nomor : 700/2309/437.72/2025
Tanggal : 14 Oktober 2025
Lampiran : 1 (satu) berkas

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 Republik Indonesia 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:: 700/2146/437.72/2025 tanggal 26 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 atas implementasi AKIP 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 AKIP;
2. Menilai tingkat implementasi AKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP, 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 AKIP 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana

Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahun 2025, dokumen Perjanjian 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 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.
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 sampoai 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

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Lembaga Teknis Daerah

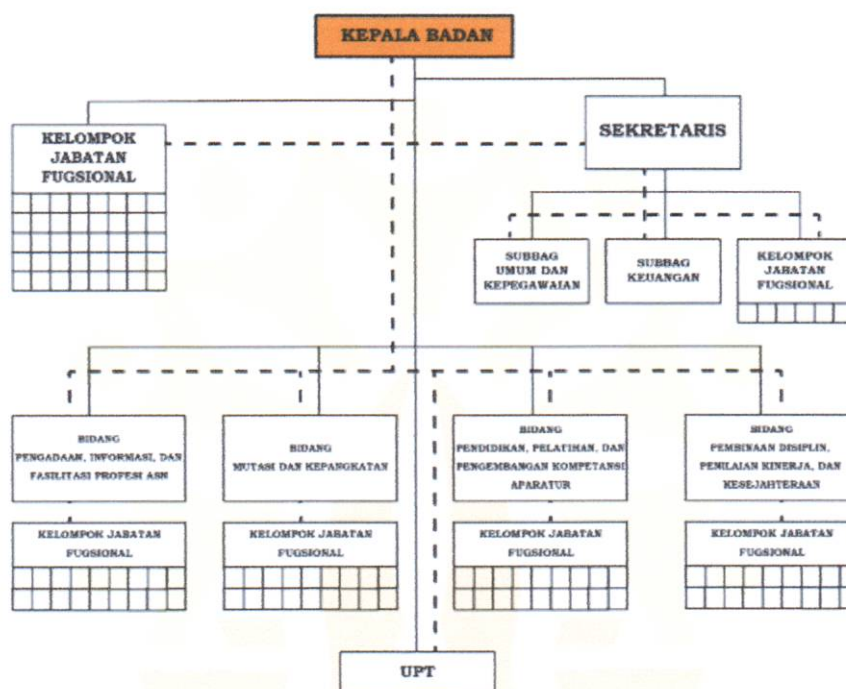
yang merupakan unsur pendukung Kepala Daerah mempunyai tugas: ***“Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan ASN”***

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pengkoordinasian kebijakan dan perencanaan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian;
3. Pengkoordinasian kebijakan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan kepangkatan;
4. Pengkoordinasian penyelenggaraan pendidikan, pelatihan penjenjangan dan pengembangan kompetensi aparatur;
5. Pengkoordinasian pembinaan penilaian disiplin dan kinerja aparatur serta penghargaan;
6. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan organisasi profesi ASN dan purna tugas ASN;
7. Pengordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
9. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dengan struktur

organisasai sebagai berikut :



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2025 didukung oleh pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 58 orang. Selain terdiri dari pejabat struktural, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dibantu oleh pejabat Jabatan Fungsional Tertentu yang berjumlah 28 orang.

Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik mengelola anggaran dengan realisasi sebesar Rp13.874.426.209,99 (tiga belas milyar delapan ratus tujuh puluh empat juta empat ratus dua puluh enam ribu dua ratus sembilan koma sembilan rupiah).

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Sangat Memuaskan**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti beberapa rekomendasi hasil Evaluasi Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun Anggaran 2023 melalui Surat Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik Nomor : 700/1302/437.73/2024 tanggal 26 Agustus 2024 Perihal Tindak Lanjut Hasil Reviu Atas Laporan Kinerja Tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut:

1. Terkait agar informasi penyajian informasi kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional telah ditindaklanjuti dengan menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*) pada LKjIP Tahun 2024;
2. Terkait agar pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja dimana perlu ditambahkan screenshot rekap tunjangan pada aplikasi sipantas dalam pemenuhan dokumen telah ditindaklanjuti melalui koordinasi dengan verifikator Ketika pelaksanaan reviu SAKIP namun belum melampirkan bukti dukung;
3. Terkait pengesahan dokumen (Renstra, Renja, LKjIP, Monev Rencana Aksi, Monev Renja, Laporan Budaya Kerja) dipastikan telah tertera tanggal bulan dan tahunnya dan telah tandatanganinya oleh Kepala Badan sudah ditindaklanjuti dengan meningkatkan ketelitian dan memastikan terlebih dahulu tanggal bulan dan tahun pengesahan dokumen SAKIP sebelum tandatanganinya;
4. Terkait menyelaraskan kesesuaian data pada pemenuhan dokumen undangan rapat LKjIP, dimana tanggal pada undangan tidak sesuai dengan tanggal pada daftar hadir telah ditindaklanjuti dengan meningkatkan ketelitian agar dokumen SAKIP sesuai dengan pelaksanaan.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- ### A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Gresik Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar **90,04** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	26,48
b. Pengukuran Kinerja	30%	28,54
c. Pelaporan Kinerja	15%	14,40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,63
J u m l a h	100%	90,04

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Renstra, Rencana Kerja Tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja oleh Kepala OPD kepada Kepala Daerah yang dilengkapi dengan Indikator tujuan/sasaran dan rencana aksi terkait penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun meliputi Renstra, Renja telah dipublikasikan namun Perjanjian Kinerja (PK) belum melampirkan bukti *screenshot upload* ke web *esr.menpan.go.id*. Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi criteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah cukup

menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah cukup menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis). Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, menantang dan cukup realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dan dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah cukup mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **26,48** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **88,27%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;
2. Dokumen rencana aksi yang disajikan belum tertera tanggal pengesahan;
3. Belum melampirkan bukti *screenshot publish/upload* Perjanjian Kinerja dari web *esr.menpan.go.id*;
4. Target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) masih berupa rentang;
5. Target tahunan renstra pada beberapa indikator kurang menantang;
6. Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;

7. Laporan capaian bulanan yang disajikan belum diformalkan.

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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik menyusun ukuran kinerja secara formal berupa IKU yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran.

Pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dan Pimpinan OPD selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.

Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **28,54** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **95.12%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Bukti *screenshot* penggunaan aplikasi untuk pengukuran kinerja belum disajikan;
2. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang disajikan belum terformalkan;
3. Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;
4. Bukti *screenshoot* rekap tunjangan pada sipantas belum disajikan

sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan”;

5. DPPA APBD Pergeseran yang disajikan belum terformalkan.

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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, telah disusun cukup berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) dan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, dan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya namun belum selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

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)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Dokumen Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;
2. Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;
3. Laporan budaya kinerja organisasi belum di lampirkan.

4) Evaluasi atas Akauntabilitas 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. Pada LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal namun belum melampirkan bukti dukung, telah memanfaatkannya untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **20,63** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **82,50%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

B. Rekomendasi

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

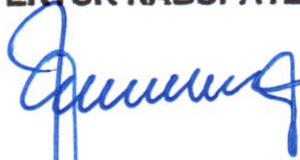
1. Agar mencantumkan tanggal pada dokumen rencana aksi yang telah diformalkan;
2. Agar melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja), laporan capaian bulanan, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), DPPA APBD Pergeseran yang telah diformalkan;
3. Agar melengkapi bukti *screenshoot publis/upload* Perjanjian Kinerja (PK) dari web *esr.menpan.go.id*;
4. Agar melengkapi bukti *screenshot* rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;
5. Agar melengkapi bukti dukung pengukuran kinerja berupa *screenshot* penggunaan aplikasi;
6. Agar melakukan penyesuaian target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) yang masih berupa rentang;
7. Agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis pada sasaran Meningkatkan Keterwakilan Perempuan Dalam Pemerintahan Dan Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
8. Agar melengkapi dokumen pendukung pada dokumen tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
9. Agar menyusun laporan budaya kinerja organisasi.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **90,04** 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

Gresik, 04 Oktober 2025

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. AJI PRAYITNO, ST
NIP. 19691018 199103 1 002

3. ROSARI LASTIYONO U, SE.
NIP. 19801007 201101 1 005

4. NUR WIJAYANTI, SE.
NIP. 19940524 201903 2 012

5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, S.H
NIP. 19910322 201903 1 006

6. ISABEL MARETA V. D., A.Md.Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **90,04** 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.


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

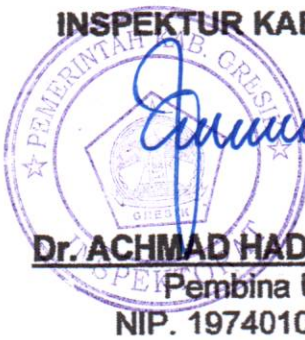
Gresik, 19 Oktober 2025

TIM EVALUASI :

1. SATRIYO UTOMO, S.Sos. M.Si.
NIP. 19700708 199803 1 004 
2. AJI PRAYITNO, ST
NIP. 19691018 199103 1 002 
3. ROSARI LASTIYONO U. SE.
NIP. 19801007 201101 1 005 
4. NUR WIJAYANTI, SE.
NIP. 19940524 201903 2 012 
5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, S.H
NIP. 19910322 201903 1 006 
6. ISABEL MARETA V. D., A.Md.Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001 

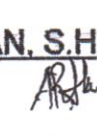
III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **90,04** 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

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

Gresik, 14 Oktober 2025

TIM EVALUASI :

1. SATRIYO UTOMO, S.Sos. M.Si.
NIP. 19700708 199803 1 004 
2. AJI PRAYITNO, ST
NIP. 19691018 199103 1 002 
3. ROSARI LASTIYONO U. SE.
NIP. 19801007 201101 1 005 
4. NUR WIJAYANTI, SE.
NIP. 19940524 201903 2 012 
5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, S.H
NIP. 19910322 201903 1 006 
6. ISABEL MARETA V. D., A.Md.Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001 