

DAFTAR ISI

BAB 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	6
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	9
	a. Hasil Evaluasi	9
	1. Perencanaan Kinerja	10
	2. Pengukuran Kinerja	11
	3. Pelaporan Kinerja	12
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	13
	b. Rekomendasi	14
	1. Perencanaan Kinerja	14
	2. Pengukuran Kinerja	14
	3. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	15
BAB 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/\906.1/437.72/2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Sifat : Segera

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Gresik Tahun 2026

Kepada Yth :

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik 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 Sisten Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;

4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 7001.2.1/1814/437.72/2026 tentang Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) pada OPD di Lingkup Irbn 3 Inspektorat Kabupaten Gresik 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;
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.

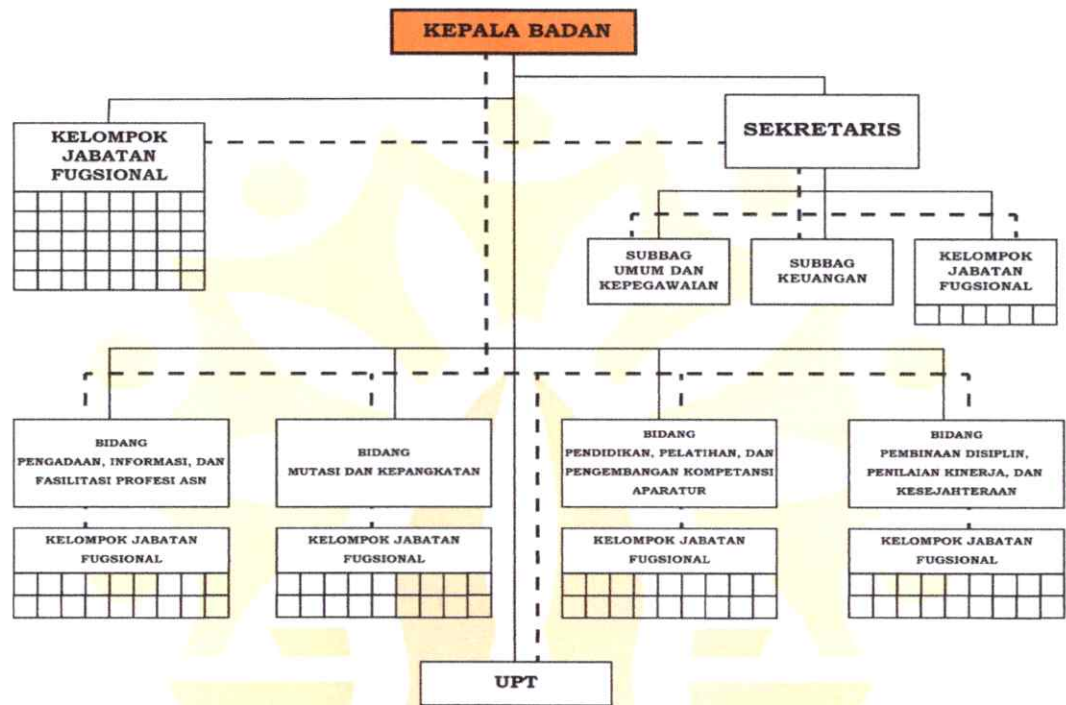
e. Metodologi Evaluasi

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:

PREDIKAT	INTERPRETASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai)
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

f. Gambaran Umum

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gresik merupakan perubahan atas Nomenklatur sebelumnya yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gresik dan terbentuk pada tanggal 31 Desember 2021 yang berdasarkan pada 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 dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Berdasarkan Peraturan Bupati 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 bertanggungjawabkan 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. Pengkoordinasian 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.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik telah menerima Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi SAKIP Tahun 2024/2025 Nomor: 700/2309/437.72/2025 tanggal 14 Oktober 2025. Dalam laporan tersebut, Tim Evaluasi memberikan sejumlah rekomendasi perbaikan yang perlu ditindaklanjuti.

Atas rekomendasi tersebut, Dinas telah melakukan tindak lanjut melalui Surat Kepala BKPSDM Nomor: 000.8.6.3/625/437.73/2026 tentang Tindak Lanjut LHE SAKIP. Tindak lanjut tersebut menunjukkan adanya upaya perbaikan atas hasil evaluasi SAKIP sesuai dengan rekomendasi Tim Evaluasi, dengan uraian sebagai berikut:

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas
1	2	3	4
1.	Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;	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.	-

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas
1	2	3	4
2.	Dokumen rencana aksi yang disajikan belum tertera tanggal pengesahan;	Agar mencantumkan tanggal pada dokumen rencana aksi yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen Renaksi TW IV Tahun 2025 bertanda tangan kepala BKPSDM Tanggal 15 Januari 2026
3.	Belum melampirkan bukti screenshoot publish/upload Perjanjian Kinerja dari web esr.menpan.go.id;	Agar melengkapi bukti screenshoot publis/upload Perjanjian Kinerja (PK) dari web esr.menpan.go.id	Menyajikan dokumen Screenshoot dari ESR dan SIAKRI terkait Perjanjian Kinerja TA 2025
4.	Target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) masih berupa rentang;	Agar melakukan penyesuaian target tahunan pada indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) yang masih berupa rentang	Menyajikan dokumen draft Pohon Kinerja terbaru dan PK Perubahan Tahun 2026
5.	Target tahunan renstra pada beberapa indikator kurang menantang;	Agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis pada sasaran Meningkatnya Keterwakilan Perempuan Dalam Pemerintahan Dan Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	-
6.	Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;	Agar melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen monev renja TW II Tahun 2025 yang diformalkan
7.	Laporan capaian bulanan yang disajikan belum diformalkan.	Agar melengkapi dokumen laporan capaian bulanan yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen capaian bulan Juli Tahun 2026 bertandatangan dan bertanggal 3 Agustus 2026
8.	Bukti screenshoot penggunaan aplikasi untuk pengukuran kinerja belum disajikan;	Agar melengkapi bukti dukung pengukuran kinerja berupa screenshoot penggunaan aplikasi	Menyajikan dokumen pengukuran kinerja individu melalui Screenshoot sipantas dan Realisasi Bulan Januari 2026 dengan aplikasi SIAKRI

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas
1	2	3	4
9.	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang disajikan belum terformalkan;	Agar melengkapi dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen SKP atas nama Churu Ain SE Bulan Juli 2026 dan SKP Tahun 2025 yang telah diformalkan
10.	Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;	Agar melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen monev renja TW II Tahun 2025 yang diformalkan
11.	Bukti screenshot rekap tunjangan pada sipantas belum disajikan sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan”;	Agar melengkapi bukti screenshot rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja	Menyajikan dokumen screenshot rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas Bulan Mei 2026
12.	DPPA APBD Pergeseran yang disajikan belum terformalkan.	Agar melengkapi dokumen DPPA APBD Pergeseran yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen DPPA APBD Tahun 2025 yang telah diformalkan oleh Kepala BKPSDM, Sekda, Kepala BPPKAD dan Tim Anggaran
13	Dokumen Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;	Agar melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) yang telah diformalkan	Menyajikan dokumen monev renja TW II Tahun 2025 yang diformalkan
14	Dokumen PK PAPBD Tahun 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;	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.	-
15	Laporan budaya kinerja organisasi belum di lampirkan.	Agar menyusun laporan budaya kinerja organisasi	Menyajikan laporan budaya kerja aplikasi Prestige Tahun 2025

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas
1	2	3	4
16	-	Agar melengkapi dokumen pendukung pada dokumen tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;	

Berdasarkan pemantauan tindak lanjut atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024/2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, diperoleh hasil bahwa dari total 16 (enambelas) rekomendasi temuan hasil evaluasi AKIP terdapat :

1. 14 (empat belas) rekomendasi (87,5%) telah ditindaklanjuti dan dinyatakan Sesuai dengan Rekomendasi (Selesai/Tuntas);
2. 1 (satu) rekomendasi (6,25%) telah ditindaklanjuti namun Belum Sesuai dengan Rekomendasi (Dalam Proses/Belum Selesai);
3. 1 (satu) rekomendasi (6,25%) 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 (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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik mendapat nilai **88,00** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
a. Perencanaan Kinerja	30	26,48	25,29
b. Pengukuran Kinerja	30	28,54	27,71
c. Pelaporan Kinerja	15	14,40	15,00
d. Evaluasi Internal	25	20,63	20,00

Komponen	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
Nilai Hasil Evaluasi AKIP		90,04	88,00
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		AA	A
Interpretasi : Memuaskan			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja Tahunan (Renja), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan DPPA, 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 dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi kriteria 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 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 **25,29** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **84,29%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya :

1. Penetapan target kinerja belum optimal sehingga belum dapat menggambarkan kinerja yang menantang pada indikator Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah dan indikator Indeks Profesionalitas ASN;
2. Dokumen rencana aksi belum disusun secara komprehensif karena tidak memuat tindak lanjut serta waktu/jadwal pelaksanaan tindak lanjut (*time schedule*) yang jelas;
3. Dokumen Renstra belum direviu secara.

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) dan pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang. 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 **27,71** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **92,38%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun masih terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Belum terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* (mutakhir);
2. Belum terdapat 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) 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).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja 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 mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi di tahun berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

4) Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

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, 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 **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai

sebesar **25,00** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu:

- a. Belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi dan masih terdapat tindak lanjut yang belum sesuai rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal terhadap rekomendasi pada laporan evaluasi sebelumnya, 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

Dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas beserta seluruh jajaran agar menindaklanjuti hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan evaluasi dan penyesuaian target kinerja pada indikator Rasio Perempuan dalam Jabatan Pemerintah Daerah dan indikator Indeks Profesionalitas ASN secara progresif dan menantang setiap tahunnya;
- b. 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;
- c. Melakukan reviu dokumen Renstra secara berkala baik internal oleh instansi sendiri maupun eksternal bersama Bappeda yang didukung dengan notulensi hasil reviu, daftar hadir, undangan, dokumentasi dan data pendukung lainnya.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Menyusun dan menetapkan SOP internal pengumpulan, pengukuran, verifikasi, dan pelaporan data kinerja yang mengatur sumber data, metode pengumpulan, formula, waktu pengukuran, penanggung jawab, dan bukti pendukung;

- b. Menyusun tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat dengan *time schedule* yang jelas.
- 3. 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 hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik sebagai bagian dari penerapan manajemen kinerja. Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta berpedoman pada Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022. Pelaksanaan evaluasi dilakukan secara objektif berdasarkan dokumen, data, informasi, dan bukti pendukung yang tersedia, serta tidak terdapat pembatasan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik terhadap pelaksanaan evaluasi.

Atas upaya yang telah dilakukan dalam penerapan SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik, perlu terus dilakukan peningkatan dan penyempurnaan secara berkelanjutan. Sehubungan dengan hasil evaluasi tersebut, diharapkan Kepala Dinas beserta seluruh jajaran memberikan perhatian terhadap area yang masih memerlukan perbaikan dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi secara konsisten sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja dan efektivitas pencapaian kinerja organisasi.

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK


Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE, CFrA, CGRE

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013