



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

NOMOR : 700/2306.2/437.72/2025

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 Inspektorat 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 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 Sosial 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 Sosial Kabupaten Gresik dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18), sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Gresik, Dinas Sosial Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok untuk:

“Membantu Bupati dalam Melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Sosial”

Untuk penyelenggaraan tugas pokoknya, Dinas Sosial Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

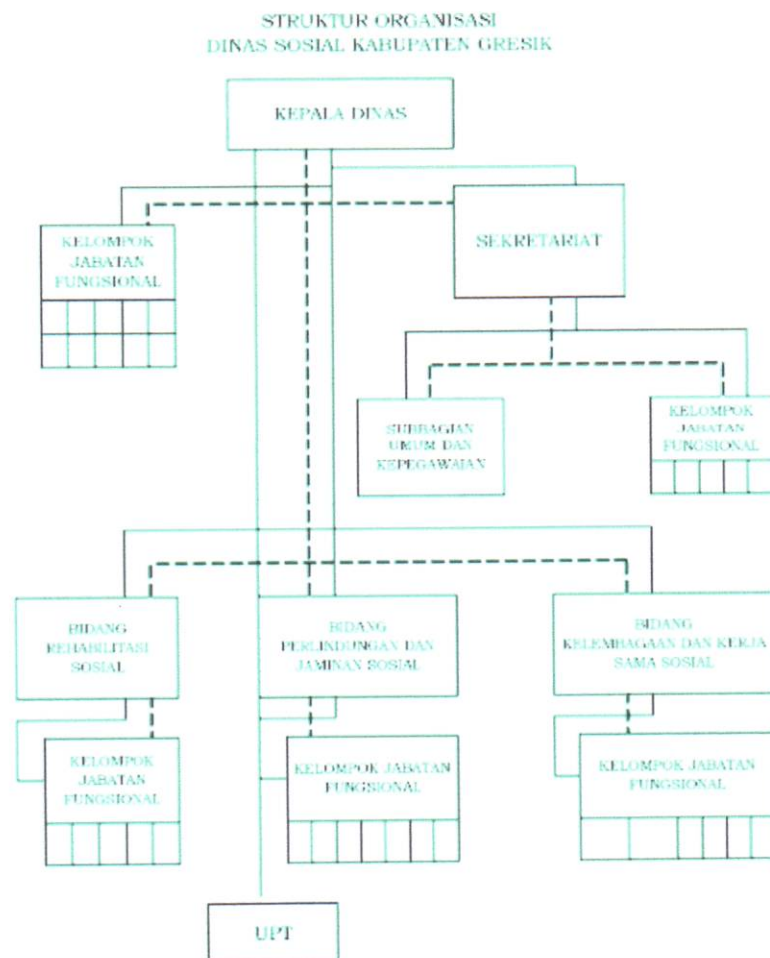
1. Penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang sosial;
2. Penanganan permasalahan sosial melalui akselerasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan urusan di bidang sosial;
3. Penyelenggaraan pelaksanaan pelayanan administrasi dan pelayanan teknis operasional urusan di bidang sosial;
4. Penyusunan dan pengendalian pelaksanaan pedoman normas standar prosedur dan kriteria dalam pelaksanaan urusan di bidang sosial;
5. Pembinaan dan fasilitasi kepada lembaga dan/atau individu yang bergerak di bidang program penanganan masalah sosial;
6. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan di bidang sosial; dan
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan

bidang tugasnya.

Struktur kelembagaan atau organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gresik sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Gresik, terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Rehabilitasi Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Perlindungan Jaminan Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang Kelembagaan dan Kerja Sama Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
6. UPT; dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara lebih jelas, struktur organisasi Dinas Sosial Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompotensi. Dinas Sosial Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 25 (dua puluh lima) orang dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama Bidang	Jumlah Personil	Jumlah Laki - Laki	Jumlah Perempuan	PNS	PPPK
1	Kepala Dinas	1	0	1	1	0
2	Sekretaris	1	1	0	1	0
3	Bidang Pemberdayaan Sosial	3	3	0	3	0
4	Bidang Rehabilitasi Sosial	7	5	2	6	1
5	Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial	7	3	4	4	3
6	Sekretariat	6	1	5	6	0
	Total	25	13	12	21	4

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2024 adalah sebesar Rp31.769.993.294,00. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp24.233.411.237,01 atau 76,28 %.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

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

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 melalui Surat Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gresik Nomor: 067/2961/437.62/2024 tanggal 26 Agustus 2024 Perihal Tindak Lanjut LHE Impelemtansi SAKIP, dengan melaksanakan perbaikan sebagai berikut:

1. Menyelaraskan target, realisasi dan capaian kinerja pada hasil monitoring Renstra dengan LKJIP;
2. Seluruh pegawai merespon dan peduli terhadap penyajian informasi dalam laporan kinerja;
3. Menyediakan dokumen pendukung dengan lengkap kegiatan monitoring Renstra.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Sosial Kabupaten Gresik Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **90,32** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	25,51
b. Pengukuran Kinerja	30%	28,54
c. Pelaporan Kinerja	15%	14,40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,88
J u m l a h	100%	90,32

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 Sosial Kabupaten Gresik telah menyajikan matrik Renstra Perubahan TA 2025-2029, dokumen Rencana Kerja (Renja) Perubahan Tahun 2025, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Pergeseran Tahun 2025, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen Rencana Aksi Tahun 2025.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,51** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **85,03%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Penilaian Pemenuhan

Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah menyajikan matrik Renstra Perubahan TA 2025-2029 namun belum menyajikan buku Renstra yang telah diformalkan, Dokumen Rencana Kerja (Renja) Perubahan Tahun 2025 telah disajikan namun belum mencantumkan tanggal pengesahan. Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah menyajikan Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Pergeseran Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD

Tahun 2025 namun belum diformalkan.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **91,67%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun, namun untuk Renstra Perubahan belum diformalkan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah memenuhi kriteria yang baik, Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*) namun indikator sasaran yang tertuang pada matriks renstra tidak selaras dengan indikator sasaran pada dokumen Perjanjian Kerja (PK). Pada target indikator tujuan yang ditetapkan dalam Renstra telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD, namun belum spesifik/masih berupa rentan.

Dengan uraian sebagai berikut:

No	Tujuan	Indikator pada Renstra	Target		Keterangan
			2025	2026	
	Mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan yang berwawasan kesetaraan gender, disabilitas dan inklusi sosial	Indeks Inklusid (GEDSI)	≥60	≥64	Target belum spesifik/ masih berupa rentan
		Rasio Partisipasi Perlindungan Sosial oleh Keluarga Miskin	>80-95	>85-95	
		Rasio Gini	0,335-0,320	0,333-0,315	
	Sasaran	Indikator pada Renstra	Indikator pada IKU		Keterangan
1	Meningkatkan perlindungan sosial yang inklusif bagi seluruh kelompok rentan	Persentase Perlindungan Sosial untuk Kelompok Rentan	Rasio Perlindungan Sosial untuk Kelompok Rentan		Tidak selaras
2	Meningkatkan partisipasi aktif masyarakat serta penguatan perlindungan sosial dan inklusi sosial bagi kelompok rentan dan marginal	Persentase keluarga miskin yang mendapatkan perlindungan sosial sektoral	Rasio keluarga miskin yang mendapatkan perlindungan sosial sektoral		
		Persentase penyandang disabilitas yang	Rasio penyandang disabilitas yang		

		mendapat Program Perlindungan Sosial	mendapat Program Perlindungan Sosial	
		Persentase Lansia Miskin yang mendapat Program Perlindungan Sosial	Rasio Lansia Miskin yang mendapat Program Perlindungan Sosial	
3	Mewujudkan pengurangan ketimpangan	Persentase Desil 1-2 dibandingkan dengan jumlah penduduk	Rasio Desil 1-2 dibandingkan dengan jumlah penduduk	

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2023 menunjukkan nilai sebesar **7,69** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **85,42%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

c. Penilaian Implementasi

Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan. Dokumen Renstra telah direviu secara berkala namun belum melampirkan dokumen pendukung laporan hasil reviu Renstra. Dan semua pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **12,32** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **82,14%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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.

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)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Dinas Sosial telah menyusun dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal, serta telah terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. Namun dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) belum diformalkan.

Dengan kondisi di atas hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **5,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **91,67%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Kualitas Pengukuran

Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) serta Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*). Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan serta mendukung capaian kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang namun dalam hal ini dokumen monev Renja yang disajikan belum diformalkan oleh Kepala BAPPEDA.

Dengan kondisi di atas hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,04** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **89,29%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dalam mencapai kinerja, dan telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi dan anggaran dalam mencapai kinerja. Terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

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

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 **14,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **96,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

LKjIP Tahun 2024 Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala dan dipublikasikan tepat waktu namun belum dilakukan revidi,.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **2,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

b. Penyajian Informasi Kinerja

LKjIP Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja). Dan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja). Namun LKjIP belum mengungkapkan bab IV yang merupakan bab Penutup. Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,00** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Penyusunan laporan kinerja sebagai tahapan akhir dari Sistem AKIP diharapkan dapat dipakai/digunakan sebagai bahan umpan balik dalam

perbaikan perencanaan.

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2024 Dinas Sosial Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi. Dan Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **21,88** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **87,50%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal tersebut diperoleh dari kondisi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Pada Tahun 2024 Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** atau **100%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Kualitas Evaluasi

Pada Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah dilakukan evaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan evaluator telah menggunakan Teknologi Informasi dalam melakukan evaluasi.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat**

Memuaskan).

c. Pemanfaatan Evaluasi

Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2023 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja tersebut.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **9,38** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **75,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

B. Rekomendasi

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

1. Agar dokumen Perencanaan Kinerja diantaranya Renstra Perubahan TA 2025-2029, DPPA TA 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025, SK IKU TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;
2. Agar melengkapi tanggal penetapan dokumen Renja Perubahan Tahun 2025;
3. Agar menyesuaikan indikator sasaran pada Renstra Tahun 2025-2029 dan SK IKU TA 2025;
4. Agar menyesuaikan target yang masih berupa rentang;
5. Agar dokumen monev renja dilengkapi dengan dokumen yang telah diformalkan;
6. Agar penyusunan LKjIP disesuaikan dengan Permenpan 53 Tahun 2014 dengan menginfokan bab IV yang merupakan bab Penutup. Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya;
7. Agar seluruh dokumen pemenuhan evaluasi pada tahun berikutnya wajib diformalkan.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Sosial Kabupaten Gresik Tahun 2025 dengan perolehan nilai sebesar **90,32** 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 Dinas Sosial Kabupaten Gresik.

Gresik,

Mengetahui :
INSPEKTOR KABUPATEN GRESIK


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

TIM EVALUASI :

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