

DAFTAR ISI

I	PENDAHULUAN	
	A. Dasar Hukum.....	1
	B. Latar Belakang.....	2
	C. Tujuan.....	3
	D. Ruang Lingkup.....	3
	E. Metodologi Evaluasi.....	4
	F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.....	6
	G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	7
II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	
	A. Hasil Evaluasi.....	12
	1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.....	12
	2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.....	14
	3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.....	16
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal.....	19
	B. Rekomendasi.....	21
III	PENUTUP.....	22
IV	LAMPIRAN.....	23



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 302 dan 309
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com
GRESIK 61161

Nomor : 700.1.2.1/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Gresik
Tahun 2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Sosial Tahun 2026, dengan uraian sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 44 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Sosial 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 700.1.2.1/1794/437.72/2026 tentang Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2026 pada OPD di Lingkup Inspektur Pembantu I Inspektorat Kabupaten Gresik.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun yang dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas dan tata kelola pemerintahan melalui akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Guna mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja maka Inspektorat Daerah selaku APIP daerah perlu melakukan evaluasi Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah

Kabupaten Gresik agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus.

C. Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, bahwa evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian kualitas perencanaan 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.

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	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 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.

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 44 Tahun 2023, bahwa Dinas berkedudukan dibawah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Sosial.

Susunan Organisasi Dinas Sosial adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Kelompok Jabatan Fungsional;
- c. Bidang Rehabilitasi Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Pemberdayaan Sosial, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Kepala Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan dan perencanaan pelaksanaan urusan di bidang sosial;
- b. penanganan permasalahan sosial melalui akselerasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan urusan di bidang sosial;
- c. penyelenggaraan pelaksanaan pelayanan administrasi dan pelayanan teknis operasional urusan di bidang sosial;
- d. penyusunan dan pengendalian pelaksanaan pedoman normas standar prosedur dan kreteria dalam pelaksanaan urusan di bidang sosial;
- e. pembinaan dan fasilitasi kepada lembaga dan/atau individu yang bergerak di bidang program penanganan masalah sosial;
- f. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan di bidang sosial; dan

- g. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Sosial Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan Nomor 700/2306.2/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025. Dari laporan tersebut, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Dinas Sosial Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan antara lain :

MATRIKS PEMANTAUAN TINDAK LANJUT REKOMENDASI ATAS TEMUAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN 2024 (POST ANTE) DAN TAHUN 2025 (ON GOING) PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN GRESIK

Nama Auditi : Dinas Sosial Kabupaten Gresik

NO/TL. LHP	NO	TEMUAN		KODE TEMUAN	REKOMENDASI		KODE REKOM	TINDAK LANJUT	KATEGORI				KET
		URAIAN RINGKAS			URAIAN RINGKAS				S	BS	B		
1	2	3		4	5		6	7	8	9	10	11	
Perencanaan Kinerja													
700/2306 .2/437.72 /2025 Tanggal 14 Oktober 2025	1.	Dokumen Perencanaan Kinerja diantaranya Renstra Perubahan TA 2025-2029, DPPA TA 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025, SK IKU TA 2025 belum diformalkan.		2.01.01	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.		06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen perencanaan kinerja yang telah ditandatangani oleh Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gresik, diantaranya: - Renstra Tahun 2025-2029 (belum ada tanggal penetapan); - Perjanjian Kinerja PAPBD 2025 - Keputusan Bupati Gresik Nomor: 067/532/HK/437.12 /2025 Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Gresik dan Perangkat		✓		Belum diampirkan DPPA TA 2025 dan tanggal penetapan Renstra 2025-2029.	

					Daerah Tahun 2025-2029 Tanggal 7 Nopember 2025 Namun belum terdapat dokumen DPPA TA 2025 yang telah diformalkan.				
2.	Indikator sasaran yang tertuang pada matriks renstra tidak selaras dengan indikator sasaran pada dokumen Perjanjian Kejia (PK).	2.01.01	Agar menyesuaikan indikator sasaran pada Renstra Tahun 2025-2029 dan SK IKU TA 2025.	06	Telah ditindaklanjuti dengan kesesuaian indicator sasara pada Renstra Dinas Sosial Tahun 2025-2029 (halaman 43-44) dengan SK IKU TA 2025 (halaman 122- 126).	✓			Selesai
3.	Target Renstra yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD belum spesifik/masih berupa rentang	2.01.01	Agar menyesuaikan target yang masih berupa rentang	06	Telah ditindaklanjuti dengan konfirmasi bahwa target Renstra Dinas Sosial yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD masih berupa rentang dikarenakan kebutuhan penyelebaran target RPJMD yang telah dibuat oleh Tim Penyusun RPJMD dan tertuang dalam	✓			Selesai

					Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2025 tentang RPJMD Kab. Gresik Tahun 2025-2029.				
Pengukuran Kinerja									
4.	Dokumen Rencana Kerja (Renja) Perubahan Tahun 2025 telah disajikan namun mencantumkan tanggal pengesahan.	2.01.01	Agar tanggal melengkapi dokumen penetapan Renja Perubahan Tahun 2025.	06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen Perubahan Tahun 2025 dengan tanggal penetapan Juli 2025.	✓			Selesai
5.	Dokumen money Renja yang disajikan belum diformalkan.	2.01.01	Agar dokumen money renja dilengkapi dengan dokumen yang telah diformalkan.	06	Telah ditindaklanjuti dengan dokumen Money Renja periode pelaksanaan 1 s.d. triwulan 3 Tahun 2025 yang telah ditandatangani oleh Kepala Dinas Sosial Kabupaten Gresik.	✓			Selesai
Pelaporan Kinerja									
6.	LKjIP belum mengungkapkan bab IV yang merupakan bab Penutup.	2.01.01	Agar LKjIP penyusunan disesuaikan dengan Permenpan 53 Tahun 2014 dengan menginfokan bab IV yang merupakan bab	06	Telah ditindaklanjuti dengan lampiran dokumen bab IV yang merupakan bab Penutup.	✓			Selesai

			Penutup. Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.					
7.	Diharapkan melengkapi seluruh dokumen pemenuhan evaluasi pada tahun berikutnya dan wajib diformalkan.	2.01.01	Agar seluruh dokumen pemenuhan evaluasi pada tahun berikutnya wajib diformalkan.	06	Belum dilampirkan dokumen pendukung tindak lanjut.		✓	Belum selesai

Keterangan:

S : Sesuai dengan rekomendasi

BS : Belum Sesuai Rekomendasi

B : 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 Dinas Sosial Kabupaten Gresik mendapat nilai **90.22** dengan kategori **AA** atau **Sangat Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	25.51	26.01
2	Pengukuran Kinerja	30	28.54	27.71
3	Pelaporan Kinerja	15	14.40	14.00
4	Evaluasi Internal	25	21.88	22.50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP	100	90.32	90.22
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		AA	AA
	Interpretasi :	SANGAT MEMUASKAN		

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

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Dinas Sosial Kabupaten Gresik telah menyusun Renstra Tahun 2025-2029, Dokumen Renja Tahun 2026, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Murni Tahun 2026, dan DPA Pergeseran Tahun 2026, Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2026, serta Dokumen Rencana Aksi Tahun 2026.

Seluruh unsur pemenuhan dokumen perencanaan pada area ini telah dilaksanakan dengan baik. Kualitas dokumen Renstra dan proses perencanaan pada area ini sudah berjalan cukup baik dan memenuhi

sebagian besar aspek yang diharapkan. Perjanjian Kinerja, tujuan, dan ukuran keberhasilan telah tersedia serta dipublikasikan tepat waktu.

Tujuan dan sasaran telah disusun untuk mencerminkan kondisi kinerja yang diinginkan, walaupun sebagian indikator keberhasilan masih dapat diperbaiki agar lebih spesifik, terukur, dan relevan sesuai kaidah SMART. Hubungan antara dokumen perencanaan juga sudah mulai terjalin, namun konsistensi cascading dan keterpaduan antar dokumen masih memerlukan perhatian untuk penyempurnaan lebih lanjut. Dokumen formal dan publikasi telah dilaksanakan sesuai prosedur, menandakan tata kelola perencanaan berada dalam jalur yang cukup baik, walau tetap terbuka ruang perbaikan ke depan agar kualitas dokumen dan implementasinya semakin optimal.

Pelaksanaan area implementasi pada dokumen perencanaan terpantau sudah cukup baik. Dokumen Renstra digunakan untuk acuan penyusunan rencana kerja dan anggaran, sementara target jangka menengah dimonitor melalui laporan monev secara berkala. Selain itu, penganggaran sudah diarahkan untuk mendukung capaian kinerja yang diharapkan, dan aktivitas pelaksanaan rutin juga tercatat dalam laporan hasil monev. Target kinerja yang disepakati pada Perjanjian Kinerja serta capaian bulanan telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan. Di sisi lain, sebagian besar pegawai menunjukkan kepedulian dan komitmen terhadap SKP tahunan, namun konsistensi dan kedalaman pemahaman masih dapat ditingkatkan ke depan.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **26.01** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **86.70%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori predikat **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 area Pemenuhan, masih terdapat beberapa catatan penting yang perlu mendapat perhatian. Dinas Sosial harap untuk segera melengkapi Matriks Hasil Pembahasan dan Penyelarasan Rencana Perubahan Renstra dengan Pohon Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP serta menyusun dokumen Renstra perubahan.

- 2) Pada area Kualitas Renstra, target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria *achievable*, menantang, dan realistis. Hal ini antara lain ditunjukkan dengan masih terdapat target kinerja yang ditetapkan dalam bentuk rentang maupun target yang konstan dari tahun ke tahun, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan target yang progresif dan menantang. Selain itu, tujuan dan sasaran yang telah disusun pada dasarnya telah memenuhi sebagian besar kaidah SMART. Namun demikian, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas perumusan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja agar lebih spesifik, terukur, relevan, serta lebih berorientasi pada hasil (*outcome*). Dengan demikian, perencanaan kinerja diharapkan tidak hanya menggambarkan keluaran (*output*), tetapi juga perubahan atau manfaat yang ingin dicapai organisasi.
- 3) Pada area Implementasi, masih terdapat catatan yang perlu diperhatikan yaitu terkait dengan Dokumen Renstra yang belum dilakukan reviu internal secara berkala oleh Dinas Sosial sendiri.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan implementasi 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, serta penyusunan anggaran.

Pelaksanaan pengukuran kinerja pada area ini tergolong cukup baik. Indikator kinerja utama (IKU) telah disusun sebagai ukuran formal melalui rancangan dokumen yang relevan. Terdapat juga definisi operasional yang menjelaskan cara pengukuran kinerja, meskipun pada beberapa bagian masih dapat ditingkatkan dari sisi detail dan penerapan. Mekanisme pengumpulan data kinerja telah dirancang agar dapat diandalkan, baik melalui regulasi formal maupun sistem aplikasi yang mendukung proses pencatatan. Secara keseluruhan, struktur pengukuran kinerja sudah membuka peluang bagi penguatan ke depan,

khususnya dalam hal konsistensi penerapan mekanisme dan pemutakhiran data secara periodik.

Libatan pegawai atau efektivitas siklus penyesuaian.

Pengukuran kinerja pada area ini telah dilakukan dengan baik, didukung oleh penggunaan aplikasi teknologi informasi untuk proses pelaporan dan pengumpulan data kinerja secara rutin dan bertahap. Pimpinan juga terlibat aktif dalam pengambilan keputusan terkait evaluasi capaian kinerja, sebagaimana tercantum dalam dokumen rapat evaluasi. Namun masih perlu ditingkatkan dengan menjadwalkan atau memperiodikkan adanya rapat evaluasi terkait dengan capaian kinerja yang melibatkan Pimpinan secara langsung tersebut.

Data yang dikumpulkan umumnya relevan dan sudah cukup mendukung monitoring target dan capaian, meskipun efektivitasnya bisa dimaksimalkan terkait dengan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan antara lain dengan adanya SOP terkait dengan mekanisme pengumpulan, pengukuran dan pelaporan data kinerja pada Dinas Sosial.

Pelaksanaan implementasi pengukuran kinerja pada area ini sudah berjalan baik. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar penyusunan tunjangan dan penyesuaian, serta berpengaruh terhadap refocusing organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran kerja. Efisiensi penggunaan anggaran juga mulai diperhatikan dalam proses pencapaian kinerja. Pegawai pada umumnya telah memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja. Bukti-bukti dokumen pendukung telah tersedia, namun aspek detail dan konsistensi implementasi pengukuran masih membutuhkan penguatan agar pelaksanaan ke depan bisa lebih optimal dan sistematis.

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 predikat **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:

- 1) Pada area Pelaksanaan Pengukuran kinerja

Belum terdapat SOP atau mekanisme yang jelas terhadap prosedur pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

2) Pada area Kualitas Pengukuran Kinerja

Mengoptimalkan peran pimpinan sebagai pengambil Keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur ketercapaian kinerja dengan membuat schedule atau periodenisasi rapat monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja pada Dinas Sosial.

3) Pada area Implementasi Pengukuran Kinerja

Pelaksanaan implementasi pengukuran kinerja pada area ini sudah berjalan baik, namun aspek detail dan konsistensi implementasi pengukuran masih membutuhkan penguatan agar pelaksanaan ke depan bisa lebih optimal dan sistematis.

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 pada area ini sejatinya sudah berjalan baik dengan penyusunan dokumen LKjIP yang dilakukan secara berkala dan dipublikasikan. Namun masih sangat memerlukan perhatian, dikarenakan Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) Dinas Sosial tidak disampaikan tepat waktu (terlambat publikasi) sehingga dokumen LKjIP tersebut tidak dapat direviu oleh APIP.

Penyajian informasi kinerja pada area ini dinilai baik. Dokumen laporan memuat perbandingan capaian kinerja dengan target jangka menengah, realisasi tahun sebelumnya, serta benchmark pada standar nasional. Analisis kualitas dan hambatan kinerja sudah mulai dilakukan, meskipun pelaporan upaya nyata dan hambatan masih perlu diperdalam ke depan. Upaya perbaikan dan efisiensi mulai teridentifikasi dalam laporan, sementara pelaporan tindak lanjut hasil evaluasi juga dicantumkan. Secara umum, dokumen telah disusun berkualitas sesuai standar dan memuat informasi relevan mengenai pencapaian kinerja, meski kelengkapan dan dokumentasi upaya nyata atau perbaikan hasil evaluasi masih dapat disempurnakan agar pelaporan menjadi semakin komprehensif dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan.

Pemanfaatan informasi kinerja pada area ini dapat dikatakan baik. Informasi disampaikan dengan memperhatikan keterlibatan pimpinan dan kepedulian pegawai, serta sudah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, anggaran, dan evaluasi pencapaian kinerja. Dukungan berupa dokumen approval realisasi, laporan monev, dan evaluasi perilaku pegawai telah tersedia untuk menunjang perbaikan proses perencanaan berikutnya maupun penguatan budaya kerja organisasi. Meskipun demikian, sejumlah catatan seperti kelengkapan dokumen LKjIP dan aspek tertentu dari pelaksanaan evaluasi masih perlu menjadi perhatian untuk perbaikan ke depan, sehingga pemanfaatan informasi bisa lebih efektif dan sistematis.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **14.00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **93.33%** dengan kategori predikat **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:

- 1) Pada area pemenuhan pelaporan kinerja, Dinas Sosial telah menyusun Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) yang telah diformalkan dengan ditanda tangani oleh Kepala Dinas Sosial tertanggal 27 Februari 2026. Namun demikian, terdapat keterlambatan dalam hal publikasi dokumen LKjIP Dinas Sosial pada aplikasi SIAKRI yang mana publikasi baru dilaksanakan pada tanggal 01 April 2026, sehingga dokumen pelaporan kinerja Dinas Sosial tersebut belum melalui proses reviu oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mana proses reviu oleh APIP dilaksanakan dari tanggal 04 s/d 17 Maret 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengendalian internal dan tata kelola pelaporan kinerja, khususnya dalam memastikan pelaksanaan reviu APIP secara tepat waktu, masih perlu diperkuat. Reviu APIP diperlukan untuk memberikan keyakinan atas kualitas, keandalan, dan akuntabilitas informasi yang disajikan dalam laporan kinerja. Ketiadaan reviu APIP berpotensi mengurangi kredibilitas LKjIP sebagai instrumen pertanggungjawaban dan evaluasi kinerja, serta dapat menghambat pemanfaatan hasil reviu sebagai dasar dalam melakukan perbaikan

kinerja. Oleh karena itu, Dinas Sosial perlu melakukan langkah perbaikan dengan memastikan penyelesaian dan publikasi LKJIP secara tepat waktu serta melibatkan APIP dalam proses reviu sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga mekanisme pengawasan, akuntabilitas, dan transparansi pelaporan kinerja dapat berjalan secara optimal.

- 2) Pada area penyajian informasi kinerja, Dinas Sosial telah menyajikan informasi kinerja dengan baik. Dokumen laporan kinerja Dinas Sosial memuat perbandingan capaian kinerja dengan target jangka menengah, realisasi tahun sebelumnya, serta benchmark kinerja pada standar nasional. Analisis kualitas dan hambatan kinerja sudah mulai dilakukan, meskipun pelaporan upaya nyata dan hambatan masih perlu diperdalam ke depan. Upaya perbaikan dan efisiensi mulai teridentifikasi dalam laporan, sementara pelaporan tindak lanjut hasil evaluasi juga dicantumkan. Secara umum, dokumen telah disusun berkualitas sesuai standar dan memuat informasi relevan mengenai pencapaian kinerja, meski kelengkapan dan dokumentasi upaya nyata atau perbaikan hasil evaluasi masih dapat disempurnakan agar pelaporan menjadi semakin komprehensif dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan.
- 3) Pada area Pemanfaatan Informasi Kinerja ini dapat dikatakan baik. Informasi disampaikan dengan memperhatikan keterlibatan pimpinan dan kepedulian pegawai, serta sudah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, anggaran, dan evaluasi pencapaian kinerja. Dukungan berupa dokumen approval realisasi, laporan monev, dan evaluasi perilaku pegawai telah tersedia untuk menunjang perbaikan proses perencanaan berikutnya maupun penguatan budaya kerja organisasi. Meskipun demikian, sejumlah catatan seperti adanya rapat yang membahas terkait laporan kinerja atau dialog kinerja perlu lebih ditingkatkan dengan periodenisasi yang jelas (bulanan) perlu untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan, sehingga pemanfaatan informasi kinerja ini bisa lebih optimal digunakan dalam mendukung keberhasilan dalam pencapaian target kinerja.

Selain itu Dinas Sosial juga diharapkan menyampaikan secara *continue* informasi dalam laporan kinerja yang selalu mempengaruhi

budaya kinerja organisasi yang disajikan dalam Dokumen Budaya Kinerja.

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 internal sudah berjalan baik dengan adanya evaluasi yang dilakukan secara berkala. Bukti evaluasi dapat dilihat dari dokumen LHE SAKIP 2025 yang telah disusun untuk menilai dan memantau perkembangan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi. Dokumentasi ini menjadi dasar perbaikan dan tindak lanjut ke depannya, meskipun efektivitas pelaksanaan evaluasi dan implementasinya tetap dapat terus ditingkatkan agar hasil evaluasi benar-benar bermanfaat untuk perbaikan sistem dan tata kelola.

Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat dikatakan baik. Evaluasi telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai serta dengan pendalaman yang cukup untuk menilai aspek-aspek kinerja, dibuktikan oleh adanya dokumen regulasi pendukung. Pemanfaatan teknologi informasi untuk pelaksanaan evaluasi juga sudah diterapkan melalui aplikasi khusus, sehingga mendukung kelancaran proses dan dokumentasi evaluasi. Walaupun secara umum sudah terpenuhi, kedalaman proses dan pemanfaatan hasil evaluasi tetap dapat ditingkatkan agar refleksi dan tindak lanjutnya lebih optimal dalam mendukung akuntabilitas instansi.

Pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini berjalan baik. Seluruh rekomendasi hasil evaluasi sudah mulai ditindaklanjuti, dan terdapat upaya peningkatan implementasi SAKIP melalui pelaksanaan tindak lanjut serta dokumentasi perbaikan pada aspek perencanaan dan pelaporan. Hasil evaluasi dimanfaatkan dalam proses perbaikan dan peningkatan akuntabilitas, termasuk efisiensi dan efektivitas kinerja. Walaupun sudah mulai terintegrasi, masih terdapat catatan terkait perlunya kelengkapan dokumen hasil tindak lanjut dan pelaporan atas perbaikan yang telah dilakukan. Area ini tetap memiliki

peluang penguatan pada aspek validasi dan dokumentasi sehingga proses pemanfaatan hasil evaluasi menjadi lebih optimal untuk mendukung pengembangan kinerja secara berkesinambungan.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **22.50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90.00%** dengan kategori predikat **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:

- Bukti tindak lanjut berupa dokumen perbaikan, notulen rapat, daftar hadir, serta laporan hasil kegiatan telah didokumentasikan dengan baik sebagai bentuk pertanggungjawaban. Namun demikian, meskipun sudah ada kemajuan nyata, beberapa rekomendasi masih dalam proses penyelesaian untuk mencapai implementasi yang sepenuhnya efektif. Pelaksanaan tindak lanjut ini telah berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja serta peningkatan nilai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara keseluruhan.

B. Rekomendasi

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

- Komponen Perencanaan Kinerja

1. Melengkapi Berita Acara Penyelarasan dengan Matriks Hasil Pembahasan dan Penyelarasan Rencana Perubahan Renstra dengan Pohon Kinerja dan Hasil Evaluasi SAKIP, serta menyusun dan memformalkan Renstra Perubahan Dinas Sosial Tahun 2025-2029, serta menyempurnakan target Indikator Kinerja Utama (IKU) yang masih ditetapkan dalam bentuk rentang maupun konstan agar lebih progresif dan menantang. ✓
2. Melakukan reviu internal terhadap dokumen Renstra secara berkala dan terdokumentasi;

- Komponen Pengukuran Kinerja

3. Menyusun dan menetapkan SOP pengumpulan serta pemutakhiran data kinerja secara berkala dan mutakhir sebagai pedoman pelaksanaan pengumpulan data kinerja (mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021); ✓
4. Menetapkan dan melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dan terdokumentasi dengan lengkap;

- Komponen Pelaporan Kinerja

5. Menyusun LKjIP tepat waktu dan sesuai dengan format serta substansi sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; ✓
6. Menyusun Dokumen Budaya Kinerja secara berkala;

- Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

7. Melaksanakan tindak lanjut SAKIP tahun 2025 yang belum diselesaikan;

III. PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Tahun 2026 dengan perolehan nilai sebesar **90.22** dengan kategori predikat **AA (Sangat Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengaharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.



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