

DAFTAR ISI

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	5
II.	GAMBARAN HASIL EVALUASI	6
	A. HASIL EVALUASI	6
	1. Evaluasi Perencanaan Kinerja	7
	2. Evaluasi Pengukuran Kinerja	8
	3. Evaluasi Pelaporan Kinerja	9
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	10
	B. REKOMENDASI	11
III.	PENUTUP	11



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 : 700.1.2.1/1901.3/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Gresik Tahun 2026

31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik
di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 73 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 7001.2.1/1795/437.72/2026 tentang Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) 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:

No.	Pre-dikat	Nilai	Interpretasi
1.	AA	> 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.
2.	A	> 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.
3.	BB	> 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
4.	B	> 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
5.	CC	> 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
6	D	> 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 73 Tahun 2021, bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berkedudukan dibawah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- 2. Sub Bagian Keuangan, dan
- 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri atas Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri atas Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Informasi Administrasi Kependudukan, terdiri atas Jabatan Fungsional;
- f. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan, terdiri atas Jabatan Fungsional;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diantaranya adalah membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan bahan kebijakan dan program di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil;
- 2) Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan pelayanan administrasi di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil;
- 3) Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil;
- 4) Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi dibidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil;
- 5) Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang urusan kependudukan dan pencatatan sipil; dan
- 6) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) telah ditindaklanjuti sesuai Surat Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik tanggal 22 Januari 2026 Nomor : 050/221/437.57/2026

perihal Jawaban Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan rekomendasi sebagai berikut :

No.	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
1.	Agar dokumen perencanaan diantaranya Renstra Perubahan TA 2025-2029, SK IKU didukung dengan dokumen yang telah diformalkan	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah menformalkan Renstra Perubahan TA 2025-2029, SK IKU.	Telah ditindaklanjuti
2.	Agar menyelaraskan sasaran strategis pada IKU dan Renstra	Sasaran strategis pada IKU dan Renstra telah diselaraskan dan sudah diformalkan	Telah ditindaklanjuti
3.	Agar mempublikasikan Renja, dan Perjanjian Kinerja tepat waktu di Bulan Januari	Renja 2026 dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu di Bulan Januari	Telah ditindaklanjuti

Berdasarkan data diatas, rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), seluruh rekomendasi telah selesai 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik mendapat nilai **88,24** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	26,33	23,65
2	Pengukuran Kinerja	30	27,68	28,04
3	Pelaporan Kinerja	15	14,40	13,43
4	Evaluasi Internal	25	23,13	23,13

	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
Nilai Hasil Evaluasi AKIP			91,53	88,24
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)			AA	A
Interpretasi : MEMUASKAN				

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas ketersediaan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja, dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja yang meliputi keselarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja dengan kinerja yang ingin dicapai. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar 23,65 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik telah menyusun dokumen Perencanaan Kinerja atas kerangka logis perangkat daerah berupa pohon kinerja dan cascading yang kemudian diturunkan menjadi beberapa dokumen diantaranya Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Dokumen Pelaksanaan Pergeseran Anggaran (DPPA) dan Rencana Aksi. Dokumen perencanaan kinerja (Renstra, Renja, PK) telah dipublikasikan secara tepat waktu.
- b. Tujuan dan sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, realistis dan cukup menantang. Dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- a. Belum dilakukan penyelarasan antara Rencana strategis Perangkat Daerah dengan Pohon Kinerja sesuai Berita Acara Asistensi Penyelarasan Pohon Kinerja ke Dalam Rencana Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- b. Dokumen Renstra belum direviu secara berkala oleh internal perangkat daerah.

2. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian keberadaan, kualitas, dan implementasi pengukuran kinerja, yang meliputi keandalan pengukuran kinerja, kesesuaian data kinerja yang dibutuhkan dalam mengukur capaian kinerja, pemanfaatan teknologi dalam pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan pengukuran kinerja dalam penyesuaian-penyesuaian yang perlu dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 28,04 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja formal. IKU Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- b. Data kinerja yang dikumpulkan cukup relevan untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- c. Pengukuran kinerja telah dilakukan melalui instrumen pengukuran kinerja bulanan yang dilakukan secara berjenjang mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, hingga Kepala Bidang, yang tercermin dalam SKP dan berdampak pada tunjangan kinerja ASN. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi Aplikasi SIAKRI. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi menggunakan Aplikasi SIPANTAS.

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- a. Pengumpulan data kinerja masih berpedoman pada Surat Edaran (SE) Bupati Gresik Tahun 2022 dan belum didukung SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date (mutakhir);
- b. Keterlibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran capaian kinerja telah dilakukan melalui rapat, namun pelaksanaannya masih bersifat insidental dan belum dilakukan secara terjadwal dan berkala.

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 13,43 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik telah menyusun Laporan Kinerja secara berkala Tahun 2024 dan LKJIP Tahun 2025. Laporan Kinerja telah diformalkan, telah direviu dan telah dipublikasikan tepat waktu secara umum melalui website Pemerintah Daerah sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas kinerja dan keuangan.
- b. Laporan kinerja tersebut dapat menyajikan informasi realisasi kinerja secara komprehensif. Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional, menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, yang dilengkapi dengan narasi maupun tabel.
- c. LKJIP juga menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata atau hambatannya dan upaya perbaikan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- a. Penyusunan LKJIP belum memenuhi format dan sistematika penyusunan sesuai dengan PermenPAN RB No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yaitu belum melampirkan isu strategis yang sedang dihadapi SKPD dan belum menyajikan gambaran atau informasi mengenai IKU yang memuat Sumber Data;
- b. Informasi dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, yang ditunjukkan dengan belum tersedianya laporan budaya kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi internal perangkat daerah secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai serta upaya pemanfaatan hasil tindak lanjut evaluasi sebelumnya.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja internal menunjukkan nilai sebesar 23,13 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tersebut sebagai berikut :

- a. Inspektorat Daerah Kabupaten Gresik telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik secara berkala.
- b. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti keseluruhan rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, sehingga menjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- c. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

B. Rekomendasi

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

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a) Menyesuaikan dokumen Renstra 2025-2029 terbaru atas evaluasi dari KEMENPAN yang dikembangkan dari kerangka logis pohon kinerja perangkat daerah;
 - b) Menyajikan dokumen pendukung terkait pelaksanaan reviu Renstra secara berkala oleh internal perangkat Daerah;
2. Komponen Pengukuran Kinerja
 - a) Membuat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* dan SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data;
 - b) Menunjukkan rapat pengukuran kinerja tahunan yang dilakukan secara triwulan atau lebih terjadwal; serta membuat mekanisme atau SOP yang jelas tentang pengukuran kinerja secara periodik;
 3. Komponen Pelaporan Kinerja
 - a) Melengkapi LKjIP dengan uraian isu strategis yang sedang dihadapi SKPD sesuai dengan sistematika penyusunan LKjIP sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014;
 - b) Menyusun laporan budaya kinerja organisasi atas perubahan budaya kinerja yang terjadi pada unit kerja.
 4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, melakukan pemantauan atas progres penyelesaiannya, serta mendokumentasikan bukti tindak lanjut sebagai dasar perbaikan kinerja

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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik dengan perolehan nilai sebesar **88,24** dengan kategori **A (Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik.

Inspektur,



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013