

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	6
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	12



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 : 700.1.2.1/1700.1 /437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik
Tahun 2026

31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Kesehatan 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 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;

5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik;
6. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;
8. 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, akuntabel, memiliki kapabilitas, dan mampu meningkatnya kualitas pelayanan publik 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.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana ketentuan pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 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 Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) 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

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

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 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik, bahwa Dinas Kesehatan 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 Kesehatan dengan susunan Organisasi Dinas Kesehatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri atas :
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan dan Aset; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional;
3. Bidang Kesehatan Masyarakat, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang Pelayanan Kesehatan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Bidang Sumber Daya Kesehatan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
7. Kelompok Jabatan Fungsional;
8. UPT;
9. RSUD;
10. Puskesmas.

Kepala Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintah bidang Kesehatan yang menjadi Kewenangan daerah dan tugas pembantuan lain yang diberikan Bupati. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Kepala Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan, pengkoordinasian penyusunan kebijakan dan program kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya kesehatan;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya Kesehatan;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya Kesehatan;
4. Pengkoordinasian pengendalian pelaksanaan kebijakan kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya Kesehatan;
5. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya Kesehatan;

6. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan sumber daya Kesehatan;
7. Pengkoordinasian laporan pertanggungjawaban keuangan RSUD untuk disajikan dalam laporan keuangan dinas; dan
8. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Kesehatan Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan rekomendasi sebagai berikut :

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Perencanaan Kinerja	
a.	Melampirkan dokumen perencanaan yaitu Renstra Perubahan Tahun anggaran 2025-2029, DPA Tahun anggaran 2025 dan DPPA Tahun anggaran 2025, dan Perjanjian Kinerja P-APBD Tahun anggaran 2025 dengan yang telah diformalkan	Telah ditindaklanjuti
b.	Melakukan penyesuaian Indikator Kinerja dalam Renstra dengan menggunakan satuan output yang selaras (terdapat indikator yang mencantumkan rasio namun satuan <i>output</i> berupa persentase	Telah ditindaklanjuti
c.	Melakukan penyesuaian <i>output</i> dalam Renstra yang masih berupa rentang yaitu pada Indikator Indeks Perlindungan Anak;	Telah ditindaklanjuti
d.	Menyusun program PK PAPBD yang selaras dengan <i>cascading</i>	Telah ditindaklanjuti
2.	Pengukuran Kinerja Menyajikan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) semua pegawai	Telah ditindaklanjuti
3.	Pelaporan Kinerja Melakukan perbaikan Dokumen Pelaporan Kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah	Telah ditindaklanjuti
4.	Evaluasi Kinerja Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.	Telah ditindaklanjuti

Berdasarkan hasil pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Kesehatan Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti semua rekomendasi hasil evaluasi.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas pelaksanaan AKIP Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik Tahun 2026 menunjukkan nilai sebesar 90,13 dengan

predikat AA (Sangat Memuaskan). Pencapaian predikat AA (Sangat Memuaskan), merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dievaluasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik, dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	23,72	26,17
2	Pengukuran Kinerja	30	29,36	28,04
3	Pelaporan Kinerja	15	15,00	13,43
4	Evaluasi Internal	25	23,13	22,50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		91,21	90,13
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		AA	AA
	Interpretasi :	SANGAT MEMUASKAN		

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

1. 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 26,17 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Dinas Kesehatan telah menyusun Renstra Tahun 2025-2029, Renja tahun 2026, Perjanjian kinerja Tahun 2026 dan Perubahannya, Dokumen Perencanaan Anggaran, Rencana aksi yang telah diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu.
- b. Penjabaran Pohon kinerja baru memiliki keterkaitan logis antara tujuan, sasaran, program, dan kegiatan. Rantai hasil (*results chain*) menunjukkan hubungan sebab-akibat yang runtut. Pohon kinerja tersebut juga telah menunjukan *crosscutting* dengan organisasi perangkat daerah yang selaras untuk mendukung tujuan (*ultimate*

outcome) dari Dinas Kesehatan yaitu meningkatnya kualitas kesehatan masyarakat.

- c. Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terbaru, pada level tujuan maupun sasaran telah memenuhi kriteria SMARTC (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*). Hal ini menunjukkan bahwa tolok ukur yang digunakan lebih spesifik, dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, realistis untuk dicapai, selaras dengan visi dan misi organisasi, serta memiliki batasan waktu pencapaian yang jelas.

Temuan yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Dinas Kesehatan belum melakukan penyesuaian Rencana Strategis perangkat daerah dengan pohon kinerja hasil penyelarasan sebagaimana Berita Acara Asistensi Penyelarasan Pohon Kinerja ke Dalam Rencana Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, Nomor : 000.7.2.4/251/437.71/2026 tanggal 7 Agustus 2026
- b. Target Dinas Kesehatan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 mengalami penurunan dari capaian tahun sebelumnya, yaitu pada indikator Umur Harapan Hidup (UHH).

2. 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 Kesehatan telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) dan pedoman mekanisme pengumpulan data kinerja Perangkat Daerah telah diformalkan. Dalam IKU Dinas Kesehatan yang baru telah

terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja organisasi.

- b. Pengukuran kinerja telah dilakukan menggunakan aplikasi yang terintegrasi (SIAKRI) dan capaian kinerja masing-masing pegawai melalui mekanisme pada Aplikasi Sipantas dan e-kinerja BKN.
- c. Pengukuran kinerja Pegawai dilakukan melalui realisasi kinerja bulanan yang berdampak pada tunjangan kinerja pegawai.

Namun demikian terdapat temuan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- a. Laporan capaian kinerja bulanan atas Rencana Aksi tidak mencantumkan rekapitulasi pencapaian target bulanan dan tidak menyajikan analisis faktor pendorong keberhasilan maupun faktor penghambat atas target yang tercapai. Kondisi ini disebabkan belum optimalnya penyusunan format pengukuran kinerja periodik sehingga mengakibatkan laporan yang disajikan tidak terukur dalam pemantauan kinerja bulanan;
- b. Dinas Kesehatan belum menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja. Kondisi ini terjadi karena belum adanya peta alur dan penanggung jawab pengumpulan data kinerja secara terstruktur. Hal ini berpotensi menurunkan nilai akuntabilitas dan validitas data kinerja yang disajikan.

3. 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 Dinas Kesehatan 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 Kesehatan telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2025 dan telah dipublikasikan tepat waktu melalui *website* Pemerintah Daerah sebagai bentuk transparansi serta

akuntabilitas kinerja dan keuangan. Laporan tersebut menyajikan data dan informasi atas realisasi kinerja secara komprehensif termasuk rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

- b. Laporan kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Kesehatan Tahun 2025 juga telah memberikan penjelasan terkait analisis keberhasilan dan hambatan, perbandingan realisasi kinerja saat ini dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya, *Benchmark* kinerja, efisiensi atas penggunaan sumber daya, serta permasalahan yang dihadapi.
- c. Dinas Kesehatan telah menyusun laporan triwulanan yang merupakan raport kinerja triwulanan dan dimanfaatkan untuk perbaikan, khususnya rencana aksi pada triwulan berikutnya.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil reviu dari Inspektorat atas dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 Dinas Kesehatan, bahwa sistematika dokumen LKjIP belum sesuai dengan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Dinas Kesehatan belum menyusun Dokumen Laporan Budaya Kerja Tahun 2025 sebagai bentuk pelaksanaan dan pemantauan budaya organisasi. Hal tersebut menyebabkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 belum dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja dari organisasi.

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 Dinas Kesehatan menunjukkan nilai sebesar 22,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00.

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

- a. Evaluasi Internal atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan secara berkala dengan menggunakan teknologi informasi SIAKRI
- b. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang direkomendasikan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik untuk ditindaklanjuti sebagai berikut :

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan penyelarasan Rencana Strategis perangkat daerah Tahun 2025-2029 dan dokumen perencanaan lainnya dengan pohon kinerja yang telah ditetapkan;
- b. Melakukan penyesuaian target indikator Umur Harapan Hidup (UHH) pada Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dengan mempertimbangkan realisasi tahun sebelumnya.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Memperbaiki dan menetapkan format standar Laporan Kinerja Bulanan atas Rencana Aksi yang memuat rekapitulasi atas capaian target bulanan secara terukur dan menyajikan analisis kualitatif mengenai faktor pendorong keberhasilan dan faktor penghambat atas target;
- b. Menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan dan Pengukuran Data Kinerja untuk menjamin validitas dan akuntabilitas data kinerja;

3. Komponen Pelaporan Kinerja:

- a. Memperbaiki sistematika Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014;

- b. Menyusun Dokumen Laporan Budaya Kerja dan mengintegrasikan pemantauan nilai-nilai budaya kerja (*Core Values* ASN BerAKHLAK) ke dalam mekanisme evaluasi kinerja organisasi secara berkala.

4. Komponen Evaluasi 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. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Gresik.



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