

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	a. Dasar Hukum	1
	b. Latar Belakang	2
	c. Tujuan	3
	d. Ruang Lingkup	3
	e. Metodologi Evaluasi	3
	f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah	4
	g. Tidak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	6
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	8
	a. Hasil Evaluasi	8
	1. Perencanaan Kinerja	9
	2. Pengukuran Kinerja	10
	3. Pelaporan Kinerja	11
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	12
	b. Rekomendasi	13
	1. Perencanaan Kinerja	13
	2. Pengukuran Kinerja	14
	3. Pelaporan Kinerja	14
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	14
BAB III	PENUTUP	14



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik

Website : <https://inspektorat.gresikkab.go.id/> ; E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

G R E S I K

Nomor : 700.1.2.1/1906/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Kecamatan Panceng Kabupaten
Gresik Tahun 2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Camat Panceng Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Panceng 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 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan 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 700.1.2.1/1814/437.72/2026 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, 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,
2. Pengukuran Kinerja Berjenjang,
3. Laporan Kinerja,
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

E. Metodologi Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.
3. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori

predikat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

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

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016, bahwa Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan dalam kedudukannya sebagai Perangkat Daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di wilayahkerja Kecamatan.

Susunan Organisasi Kecamatan Bungah adalah sebagai berikut :

1. Camat;
2. Sekretariat Kecamatan, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bagian Keuangan, Program dan Pelaporan.
3. Seksi Pemerintahan;
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum;
5. Seksi Ekonomi;
6. Seksi Pembangunan;
7. Seksi Kesejahteraan Rakyat.

Camat Panceng mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang meliputi:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;

4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintahan desa dan/atau kelurahan.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Camat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
2. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
5. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan pemeliharaan sarana prasarana fasilitas umum;
6. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan;
7. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
8. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau belum dapat dilaksanakan desa dan/atau kelurahan;
9. Pengkoordinasian pencegahan, penanggulangan dan penanganan pasca bencana;
10. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan di bidang administrasi pertanahan dan kependudukan di kecamatan;
11. Pelaksanaan pelaporan hasil monitoring kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah kerja kecamatan; dan
12. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi, Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik telah menerima Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi SAKIP Tahun 2024/2025 pada Kecamatan Panceng Nomor: 700/2309.10/437.72/2025 tanggal 14 Oktober 2025. Dalam laporan tersebut, Tim Evaluasi memberikan sejumlah rekomendasi perbaikan yang perlu ditindaklanjuti.

Atas rekomendasi tersebut, Kecamatan Panceng telah melakukan tindak lanjut melalui Surat Camat Panceng Nomor: 000.8.6.3/1609/437.72/2026 tentang Penyampaian Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024/2025 pada Inspektur Pembantu III Tanggal 23 Juli 2026. Tindak lanjut tersebut menunjukkan adanya upaya perbaikan atas hasil evaluasi SAKIP sesuai dengan rekomendasi Tim Evaluasi, dengan uraian sebagai berikut:

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas
1	2	3	4
1.	Dokumen PK (Perjanjian Kinerja) belum ditandatangani oleh Kepala Daerah.	Melengkapi dokumen PK yang telah ditandatangani oleh Kepala Daerah.	Menyajikan dokumen PK APBD Tahun 2025 dan PAPBD Tahun 2025
2.	Dokumen Renstra belum menunjukkan keselarasan satuan output pada beberapa indikator kerja.	Melakukan penyelarasan atas satuan output pada beberapa indikator kerja pada dokumen Renstra.	Menyajikan dokumen Renstra Panceng 2025 -2029
3.	Dokumen PK PABD dan Cascading belum menunjukkan keselarasan program.	Melakukan penyelarasan program pada dokumen PK PAPBD dan Cascading.	Menyajikan dokumen PK PAPBD Tahun 2025 dengan cascading dimana telah selaras antara indikator dan program yaitu sebanyak 5 program dan 7 indikator
4.	SKP telah disusun namun belum diformalkan.	Melengkapi dokumen SKP yang telah disusun dan diformalkan.	Menyajikan SKP Tahun 2025 Pegawai sebanyak 22 pegawai termasuk camat, sekcab dan kasi serta staf yang telah diformalkan

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas	Uraian Ringkas
1	2	3	4
5.	Bukti <i>screenshot</i> penggunaan aplikasi untuk pengukuran kinerja belum disajikan.	Melengkapi dengan bukti Pancengg pengukuran kinerja berupa <i>Screenshot</i> penggunaan aplikasi.	Menyajikan <i>screenshot</i> capaian kinerja tahun 2025 dengan Capaian rata-rata adalah 101.43, yang dikategorikan Di atas Ekspektasi
6.	Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan.	Melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) yang telah diformalkan.	Menyajikan dokumen monitoring renja meliputi 1) Surat Camat Panceng Nomor 050/ 143 / 437.115/2025 tentang Penyampaian Laporan Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan I Tahun 2025 tanggal 20 April 2025 2) Surat Camat Panceng Nomor 050 / ... / 437.115/2025 tentang Penyampaian Laporan Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan II Tahun 2025 tanggal 4 Juli 2025 3) Surat Camat Panceng Nomor 050 / 325 / 437.115/2025 tentang Penyampaian Laporan Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Triwulan III Tahun 2025 tanggal 3 Oktober 2025
7.	Belum ada dokumen terkait yang disajikan sebagai bukti Laporan Kinerja telah direviu.	Melengkapi Laporan Kinerja yang disusun dengan dokumen penPancengg terkait yang menunjukkan laporan telah direviu.	Menyajikan dokumen LKJIP Tahun 2025

Berdasarkan pemantauan tindak lanjut atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024/2025 pada Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik Nomor: 700/2309.10/437.72/2025 tanggal 14 Oktober 2025, diperoleh hasil bahwa dari total 7 (tujuh) rekomendasi temuan hasil evaluasi AKIP terdapat :

1. 6 (enam) rekomendasi (85,71%) telah ditindaklanjuti dan dinyatakan Sesuai dengan Rekomendasi (Selesai/Tuntas);
2. 1 (satu) rekomendasi (14,28%) telah ditindaklanjuti namun Belum Sesuai dengan Rekomendasi (Dalam Proses/Belum Selesai);
3. 0 (nol) rekomendasi (0,00%) yang belum ditindaklanjuti.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi tahun 2026 lainnya.

Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik mendapat nilai **82,37** 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	23.31	23.75
2	Pengukuran Kinerja	30	26.05	25.40
3	Pelaporan Kinerja	15	12.83	10.71
4	Evaluasi Internal	25	20.00	22.50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		82.19	82.37
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi : MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Rencana Strategis (Renstra), rencana kerja tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja oleh Kepala OPD kepada Kepala Daerah yang dilengkapi dengan Indikator tujuan/sasaran dan rencana aksi terkait penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun meliputi Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah cukup menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis). Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, menantang dan cukup realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dan dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah cukup mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen

dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **23,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **79,17%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- a. Ketidakselarasan Rumusan Tujuan dan Sasaran antara Dokumen Renja 2026 dan Renstra 2025-2029;
- b. Indikator Kinerja Sasaran Belum Sesuai Tugas Fungsi Kecamatan (Not Specific) dan Target Kinerjanya Belum Jelas (Not Measurable);
- c. Pagu indikatif Renja tidak selaras dengan pagu definitif DPA;
- d. Dokumen Renstra tidak direviu secara berkala.

2. Evaluasi 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. Kecamatan Panceng menyusun ukuran kinerja secara formal berupa IKU yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran.

Pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dan Pimpinan OPD selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.

Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap

unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **84,68%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- a. Formulasi pengukuran dalam SK IKU pada beberapa indikator rasio pendanaan, belanja, dan pembiayaan belum diukur secara jelas formulasinya;
- b. Penyajian pada LKJiP Tahun 2025 dalam Tabel 3.6 Efektivitas Penggunaan Sumber Daya belum menguraikan secara jelas program-program yang mengalami efisiensi;
- c. Mekanisme pengumpulan data kinerja masih mengacu pada Surat Edaran Bupati Gresik Tahun 2022 sehingga belum terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang *up to date* (mutakhir).

3. Evaluasi Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Kecamatan Panceng telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik, telah disusun cukup berkualitas sesuai dengan standar, mengungkapkan 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, menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Selain Laporan Kinerja Tahunan, Laporan Kinerja juga disusun secara triwulanan yang merupakan rapor kinerja triwulanan dan dimanfaatkan untuk perbaikan khususnya rancangan aksi di triwulan berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **10,71** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **71,43%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun masih terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- a. Inkonsistensi Data Jumlah Penduduk dalam Penyajian LkjiP Tabel 1.1 (halaman 5) 52.935 jiwa pada sub-bab 1.5 Isu-Isu Strategis (halaman 18) 52.396 jiwa;
- b. Inkonsistensi angka efisiensi penggunaan anggaran pada sub-bab 3.6 (halaman 42) dan Bab IV Penutup (halaman 50) menyatakan "efisiensi anggaran sebesar 1,1%" — disebutkan dua kali dengan angka yang sama. Namun, Tabel 3.13 dan 3.14 (halaman 41) mencantumkan nilai kolom "Efisiensi" sebesar 0,0019 untuk indikator yang sama.
- c. Rekomendasi Reviu Berkala Renstra Belum Ditindaklanjuti Tuntas Pada sub-bab 1.4.5 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025 (halaman 17), rekomendasi nomor 5 "Agar melakukan reviu dokumen renstra secara berkala (setiap tahun)" memiliki status/progres penyelesaian "Dilakukan Tahun 2026", bukan "SELESAI" sebagaimana rekomendasi lainnya.
- d. Informasi dalam Laporan Kinerja belum seluruhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi;
- e. Pada bagian penutup LKjiP belum ada penyampaian hal apa yang ingin dicapai di tahun berikutnya;

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

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

kecamatan Panceng Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah memanfaatkannya untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **22,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu masih terdapat 1 (satu) rekomendasi hasil evaluasi AKIP yang telah ditindaklanjuti, namun Belum Sesuai dengan Rekomendasi.

b. Rekomendasi

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

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan kinerja, khususnya Renja, dengan
 - mengacu pada rumusan tujuan dan sasaran dalam Renstra 2025–2029;
 - memperbaiki indikator kinerja sasaran melalui penetapan satuan ukur dan target yang terukur;
 - Penyelarasan antara dokumen anggaran, program, kegiatan dan Renja
- b. Melakukan reviu secara berkala atas dokumen Renstra.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Melengkapi formulasi masing-masing indikator dengan memperjelas unsur pembilang, penyebut, dan metode penghitungan pada dokumen SK IKU Kecamatan Panceng;
- b. Memperbaiki penyajian Tabel 3.6 Efektivitas Penggunaan Sumber Daya dengan mencantumkan secara rinci program yang mengalami efisiensi, nilai atau tingkat efisiensi yang dicapai;
- c. Menyusun pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Memperbaiki dan menyempurnakan LKjIP dengan;
 - memastikan seluruh data yang digunakan sama dan konsisten di setiap bagian dokumen, khususnya data jumlah penduduk yang harus menggunakan satu sumber resmi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik;
 - memperbaiki perhitungan efisiensi anggaran juga perlu dicek kembali, mulai dari rumus, sumber data, hingga kesesuaian angka antara narasi dan tabel;
 - memperbaiki Bab IV Penutup LKjIP dengan menambahkan rencana perbaikan kinerja untuk tahun berikutnya berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja tahun berjalan.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Menyusun rencana tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, melakukan pemantauan atas progres penyelesaiannya, serta mendokumentasikan bukti tindak lanjut sebagai dasar perbaikan kinerja.

III. PENUTUP

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik sebagai bagian dari penerapan manajemen kinerja. Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta berpedoman pada Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022. Pelaksanaan evaluasi dilakukan secara objektif berdasarkan dokumen, data, informasi, dan bukti pendukung yang tersedia, serta tidak terdapat

pembatasan dari Kecamatan Panceng Kabupaten Gresik terhadap pelaksanaan evaluasi.

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



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013