

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.....	7
	3. Evaluasi Pelaporan Kinerja.....	8
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	9
	B. REKOMENDASI	10
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 : 700.1.2.1/1901.7/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja (AKIP) Kecamatan Driyorejo Kabupaten
Gresik Tahun 2026

31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Camat Driyorejo Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Driyorejo 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 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik;

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 700.1.2.1/1795/437.72/2026 tentang Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja 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 2021 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.

Kedudukan Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan Fungsi Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik adalah membantu Bupati

dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas, Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi :

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.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Kecamatan Driyorejo Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), seluruh rekomendasi telah selesai ditindaklanjuti sebagai berikut :

NO	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT YANG TELAH DILAKSANAKAN
1	Agar dokumen perencanaan diantaranya Renstra Perubahan TA. 2025-2029, DPA TA. 2025 dan DPPA TA. 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD 2025, SK IKI DAN IKU, Monev Renja didukung dengan dokumen yang telah diformalkan	Menindaklanjuti dokumen yang telah diformalkan bahwa Renstra Perubahan TA. 2025-209, DPA TA 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD 2025, Monev Renja dan SK IKI dan IKU sudah diformalkan sedangkan untuk DPPA sudah Proses penandatanganan oleh Tim Anggaran
2	Agar Menyajikan dokumen SKP semua Pegawai.	Sudah kami sajikan dokumen SKP semua Pegawai
3	Agar Indikator Kinerja dalam Renstra menggunakan satuan output yang selaras (terdapat indikator yang mencantumkan rasio namun satuan output berupa presentase).	Menindaklanjuti indikator kinerja dalam renstra yang menggunakan satuan yang selaras bahwa untuk menyelaraskan hal tersebut sudah sesuai dengan rpjmd kabupaten Gresik dimana satuan memang rasio tetapi untuk indikator satuannya memang persentase.
4	Agar Renstra menyesuaikan output yang masih berupa rentang yaitu pada	Menindaklanjuti Output yang masih berupa rentang karena menyesuaikan dari RPJMD Kabupaten Gresik yang

	Indikator Indeks Ketimpangan Gender dan Indeks Perlindungan Anak.	memang berupa rentang untuk outputnya.
5	Agar menyajikan surat pengantar laporan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Renja ke Bappeda sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja telah dilaksanakan secara berjenjang.	Menindaklanjuti terkait penyampaian surat pengantar laporan monev renja setiap triwulan sudah kami laksanakan setiap triwulan melalui srikandi dan Via email ke monevapbdbappedagresik@gmail.com
6	Agar menyajikan bukti dukung yang lengkap dan sah terkait pelaksanaan rapat yang menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Menindaklanjuti terkait bukti dukung maka untuk selanjutnya akan kami sajikan secara lengkap dan sah terkait pelaksanaan rapat.
7	Agar LKjIP Memuat adanya perubahan budaya kerja dan/atau membuat laporan budaya kerja.	Menindaklanjuti terkait LKjip yang memuat adanya budaya kerja dan/atau membuat laporan budaya kerja maka akan kami tindaklanjuti untuk LKjip tahun yang akan datang.

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 Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025 dan 2026 dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi lainnya.

Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik mendapat nilai **83,21** 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	26,29	22,97
2	Pengukuran Kinerja	30	23,32	25,61
3	Pelaporan Kinerja	15	12,26	14,00
4	Evaluasi Internal	25	23,13	20,63
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		85,00	83,21
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi : MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Driyorejo 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 22,97 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.

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

- a. Kecamatan Driyorejo telah menyusun sasaran strategis dan indikator kinerja beserta target nya yang dituangkan dalam dokumen perencanaan kinerja antara lain, Renstra, Renja tahun 2026 dan perjanjian kinerja tahun 2026 beserta perubahannya;
- b. Indikator kinerja dalam dokumen perjanjian kinerja perubahan tahun 2026 merupakan tugas utama/ core business dari kecamatan dan telah berbasis outcome;
- c. Rencana aksi atas perjanjian kinerja organisasi tahun 2026 telah disusun.

Terdapat temuan yang perlu mendapat perhatian yaitu :

- a. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja) telah disusun namun tidak dipublikasikan secara tepat waktu;
- b. Dokumen Renstra telah direviu secara berkala namun hasilnya belum menunjukkan adanya inovasi terkait pelayanan publik.
- c. Penetapan target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja (renstra) tidak mempertimbangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar/baseline target kinerja tahun berikutnya.

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 25,61 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00.

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

- a. Dokumen pengukuran kinerja berupa Indikator kinerja utama yang telah disusun telah memuat definisi operasional dan formula perhitungan;
- b. Hasil pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment berupa Tambahan penghasilan pegawai (TPP);
- c. Hasil pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi berupa SIPANTAS.

Temuan yang perlu mendapatkan perhatian adalah :

- a. Indikator Kinerja Individu dan Aktivitas (Rencana Aksi) belum disusun sampai dengan level pelaksana;
- b. Pemantauan perkembangan / pengukuran capaian kinerja dan anggaran telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan melalui pertemuan-pertemuan yang terdokumentasi namun capaian kinerja hanya dilakukan, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;
- c. Setiap pegawai belum seluruhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kerjanya.

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 menunjukkan nilai sebesar 14,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00.

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

- a. Kecamatan Driyorejo telah menyusun laporan kinerja berkala (tahun 2024 dan 2025);
- b. Informasi dalam laporan kinerja yang telah disusun telah menyajikan perbandingan sesuai dengan Permenpan 53 tahun 2014.

Terdapat temuan yang perlu mendapatkan perhatian yaitu :

- a. Laporan Kinerja (LKjIP) tahun 2025 yang telah disusun tidak disampaikan tepat waktu yaitu paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir (bulan Februari) serta tidak dipublikasikan pada website Kecamatan Driyorejo agar dapat diakses masyarakat luas sebagai wujud transparansi;
- b. Sistematika penyusunan Laporan Kinerja (LKjIP) tahun 2025 belum 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.

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 akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar 20,63 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00.

Simpulan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal tersebut diperoleh sebagai berikut :

- a. Evaluasi Internal atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan secara berkala dengan menggunakan teknologi informasi SIAKRI.
- b. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.

Hal yang perlu diperhatikan atas evaluasi komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas

Kinerja Internal kurang dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan perbaikan serta peningkatan akuntabilitas kinerja

B. Rekomendasi

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

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan reviu dan penyelarasan dokumen Perencanaan (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, DPA) dengan melengkapi data inovasi pelayanan dalam rangka meningkatkan pelayan publik yang baik dan berkualitas;
- b. Menetapkan target kinerja yang lebih realistis dan progresif berdasarkan realisasi target tahun sebelumnya sebagai baseline dalam penetapan target.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Menyusun Indikator Kinerja Individu (IKI) dan rencana aksi (sampai dengan level pelaksana) yang selaras dengan kinerja diatasnya agar aktivitas-aktivitas kegiatan yang dilaksanakan lebih mendukung terhadap Kinerja yang ingin dicapai;
- b. Menyusun mekanisme pengumpulan data kinerja (SOP) untuk setiap masing -masing indikator kinerja dengan di dukung bukti data hasil capaian kinerja sehingga realisasi data kinerjanya dapat diyakini validitasnya/keandalanya (validitas sumber data tidak diragukan) serta memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).;
- c. Melakukan internalisasi dan pengimplementasian yang lebih intensif kepada setiap pegawai terkait kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai akan memahami dan peduli atas capaian kinerja organisasi dan individu serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Menyampaikan LKjIP yang telah disusun secara tepat waktu paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir kepada Bupati;
- b. Menyesuaikan Sistematika (format) Laporan kinerja dengan PermenPAN RB nomor 53 tahun 2014;

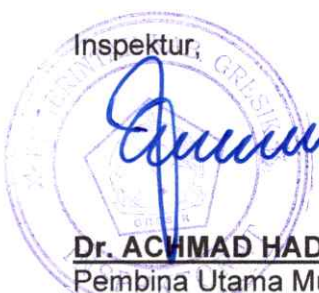
4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

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 Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dengan perolehan nilai sebesar **83,21** 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 Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik.

Inspektur,


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