

M.APIP.33



**LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN  
2024 PADA KECAMATAN DUKUN KABUPATEN  
GRESIK**



**INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK**



# PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30  
Pesw. 312, 308

E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

## LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2024 PADA KECAMATAN DUKUN KABUPATEN GRESIK

Nomor : 700/2309.11/437.72/2025

Tanggal : 14 Oktober 2025

Lampiran : 1 (satu) berkas

### 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;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2025 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/2146/437.72/2025 tanggal 26 September 2025.

#### B. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi

birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

#### C. Tujuan

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

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.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 pada Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang

dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja Tahun 2025, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025, Rencana Aksi Tahun 2025 serta dokumen terkait lainnya.

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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AA (Nilai &gt; 90 – 100)</b> | <b>Sangat Memuaskan</b><br>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.                                                                                  |
| <b>A (Nilai &gt; 80 – 90)</b>   | <b>Memuaskan,</b><br>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.                                                                                                       |
| <b>BB (Nilai &gt; 70 – 80)</b>  | <b>Sangat Baik,</b><br>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 |

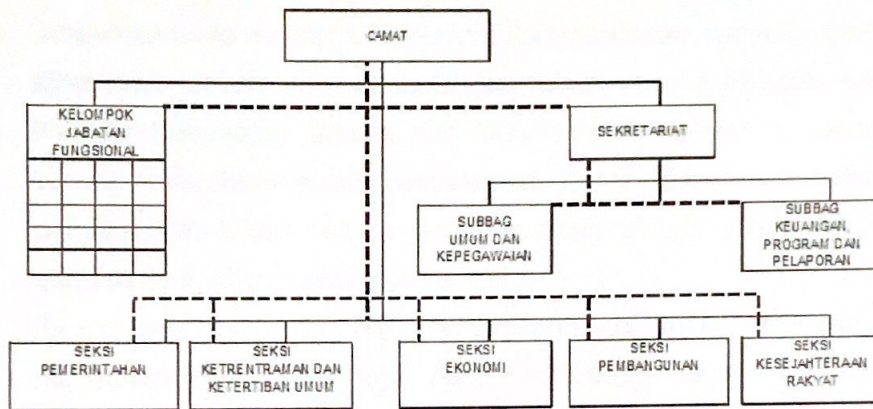
|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>B (Nilai &gt; 60 – 70)</b>  | <b>Baik,</b><br>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. |
| <b>CC (Nilai &gt; 50 – 60)</b> | <b>Cukup (memadai),</b><br>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja                                                                                                           |
| <b>C (Nilai &gt; 30 – 50)</b>  | <b>Kurang,</b><br>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.                                                                                                             |
| <b>D (Nilai &gt; 0 – 30)</b>   | <b>Sangat Kurang,</b><br>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.                               |

#### E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

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

#### F. Gambaran Umum

Kecamatan Dukun merupakan lembaga perangkat daerah yang terdiri dari 26 desa dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2021 yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Kecamatan, dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Pada tahun 2024 Kecamatan Dukun mengelola anggaran sebesar Rp4.324.724.200,00 (empat milyar tiga ratus dua puluh empat juta tujuh ratus dua puluh empat ribu dua ratus rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

| No | Program                                                   | Anggaran (Rp)    |
|----|-----------------------------------------------------------|------------------|
| 1  | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota | 3.805.296.193,00 |
| 2  | Program Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik | 3.300.000,00     |
| 3  | Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan        | 278.841.987,00   |
| 4  | Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum          | 27.110.425,00    |
| 5  | Program Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa        | 116.774.225,00   |

#### G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik telah cukup baik dengan nilai **81,95** kategori **A (Memuaskan)**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut.

#### H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait dan keterangan pejabat Kecamatan Dukun untuk rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Dukun terdapat beberapa rekomendasi yang telah ditindaklanjuti yaitu :

1. Terkait agar melakukan reviu renstra dan melakukan penyelarasan yang diperlukan dalam hal pencantuman tujuan renstra dengan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa reviu Renstra dan penyelarasan yang diperlakukan dalam hal pencantuman tujuan renstra dengan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik akan dilaksanakan sesuai petunjuk;
2. Terkait agar melakukan reviu renstra dan menambahkan narasi yang menyampaikan hal-hal yang dapatnya menjelaskan/menggambarkan tujuan/sasaran yang ingin dicapai dan tidak semata mencantumkan indikator tujuan/sasaran dan parameternya, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa narasi yang menyampaikan hal-hal yang dapatnya menjelaskan/menggambarkan tujuan/sasaran yang ingin dicapai telah ditambahkan;
3. Terkait agar melakukan reviu renstra dan melakukan penyelarasan indikator sasaran dengan parameter target sasaran dimana indikator sasaran menyebutkan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat namun parameter target menggunakan satuan persentase, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa reviu renstra dan penyelarasan indikator sasaran dengan parameter target sasaran dimana indikator sasaran menyebutkan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat namun parameter target menggunakan satuan persentase segera dilaksanakan sesuai petunjuk;
4. Terkait agar melakukan reviu dokumen cascading kinerja dan melakukan penyelarasan pencantuman tujuan OPD pada Renstra dengan Cascading Kinerja, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa

Reviu dokumen cascading kinerja dan penyelarasan pencantuman tujuan OPD pada Renstra dengan Cascading Kinerja segera dilaksanakan sesuai petunjuk;

5. Terkait agar Mencantumkan indikator kinerja (mulai indikator sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan) pada dokumen DPA berdasarkan yang tercantum dalam dokumen renstra dan renja, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa Indikator kinerja pada dokumen DPA sudah ditambahkan dan disesuaikan dengan dokumen renstra dan renja;
6. Terkait agar melakukan reviu dokumen renstra secara berkala (setiap tahun) melalui rapat dan menuangkan hasilnya melalui notulen rapat yang dilengkapi dengan dokumen perubahan apabila dilakukan perubahan, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa Akan dilaksanakan reviu renstra secara berkala (setiap tahun) melalui rapat dan menuangkan hasilnya melalui notulen rapat yang dilengkapi dengan dokumen perubahan apabila dilakukan perubahan;
7. Terkait agar Melakukan publikasi atas dokumen LKjIP Tahun 2023 di website Pemerintah Kabupaten Gresik yang mudah diakses oleh masyarakat. <https://www.gresikkab.go.id/dokumen/kecamatan-dukan>, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa LKJiP tahun 2023 telah diupload di website Pemerintah Kabupaten Gresik;
8. Terkait agar Menyusun laporan LKjIP sesuai dengan standar yang diamanatkan sebagaimana Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi Pemerintah serta melakukan revisi LKjIP Tahun 2023 pada Bab I belum menyajikan uraian penjelasan aspek strategis dan permasalahan utama dan Bab Penutup untuk menyajikan langkah-langkah yang akan dilakukan pada tahun berikutnya, dan ditindaklanjuti dengan penyampaian bahwa Laporan LKJiP sudah sesuai dengan standar diamanatkan sebagaimana Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014. Pada Bab I telah dilakukan revisi sesuai petunjuk.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **81,95** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut :

| Komponen                                   | Bobot       | Nilai Hasil Evaluasi |
|--------------------------------------------|-------------|----------------------|
| a. Perencanaan Kinerja                     | 30%         | 22,35                |
| b. Pengukuran Kinerja                      | 30%         | 27,37                |
| c. Pelaporan Kinerja                       | 15%         | 12,23                |
| d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25%         | 20,00                |
| <b>J u m l a h</b>                         | <b>100%</b> | <b>81,95</b>         |

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantive yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

### 1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Kecamatan Dukun secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Matriks 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 matriks 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 pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **22,35** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **74,49%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Dokumen Renstra belum secara lengkap disusun dan diformalkan, masih berupa matriks;
2. Dokumen PK belum ditandatangani oleh Kepala Daerah;
3. Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan DPA;
4. Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan.

## 2) Evaluasi atas 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 Dukun 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 **27,37** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **91,23%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. SK IKU telah disusun namun belum ada penjelasan definisi operasional untuk indikator rasio 1:1;
2. Belum ada dokumen pendukung yang memadai yang menunjukkan keterlibatan Pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.

### 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. Kecamatan Dukun telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik, telah disusun cukup berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap 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).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, dan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi namun belum menunjukkan bahwa laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,23** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **81,52%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)** namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) belum diformalkan;
2. Belum ada dokumen terkait yang disajikan sebagai bukti Laporan Kinerja telah direviu;
3. 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 Dukun 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 Dukun 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 **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

#### B. Rekomendasi

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

1. Melengkapi dokumen Renstra yang telah disusun secara lengkap dan diformalkan.
2. Melengkapi dokumen PK yang telah ditandatangani oleh Kepala Daerah.
3. Mencantumkan indikator kinerja dan target kinerja pada DPA sebagaimana yang tercantum pada Renstra.
4. Melengkapi dokumen laporan monitoring dan evaluasi capaian target kinerja (monev renja) yang telah diformalkan.
5. Melengkapi penjelasan pada dokumen SK IKU yang telah disusun terkait definisi operasional untuk indikator rasio 1:1.
6. Melengkapi dokumen pendukung yang memadai yang menunjukkan keterlibatan Pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja berupa photo kegiatan rapat pimpinan dengan seluruh pegawai, notulensi rapat dan dokumen pendukung lainnya.
7. Melengkapi Laporan Kinerja yang disusun dengan dokumen pendukung terkait yang menunjukkan laporan telah direviu.
8. Melengkapi bagian penutup LKjIP dengan penyampaian hal apa yang ingin dicapai di tahun berikutnya.

### III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **81,95** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik.

Mengetahui :



**Dr. Achmad Hadi, S.P., M.T., CGCAE**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19740101 199803 1 013

Gresik,

TIM EVALUASI :

1. **Satriyo Utomo, S.Sos, M.Si.**  
NIP. 19700708 199803 1 004
2. **Aji Prayitno, ST**  
NIP. 19691018 199103 1 002
3. **Rosari Lastiyono U, SE.**  
NIP. 19801007 201101 1 005
4. **Nur Wijayanti, SE.**  
NIP. 19940524 201903 2 012
5. **I Dewa Nyoman Arthawan, S.H**  
NIP. 19910322 201903 1 006
6. **Isabel Mareta V. D., A.Md.Ak.**  
NIP. 20010324 202201 2 001