



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

Nomor : 700/2309.1/437.72/2025

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 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2024 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 AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2025, dokumen Penetapan 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
AA (Nilai > 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.
A (Nilai > 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.
BB (Nilai > 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 sampoi ke level eselon 3/koordinator

B (Nilai > 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.
CC (Nilai > 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
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 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.

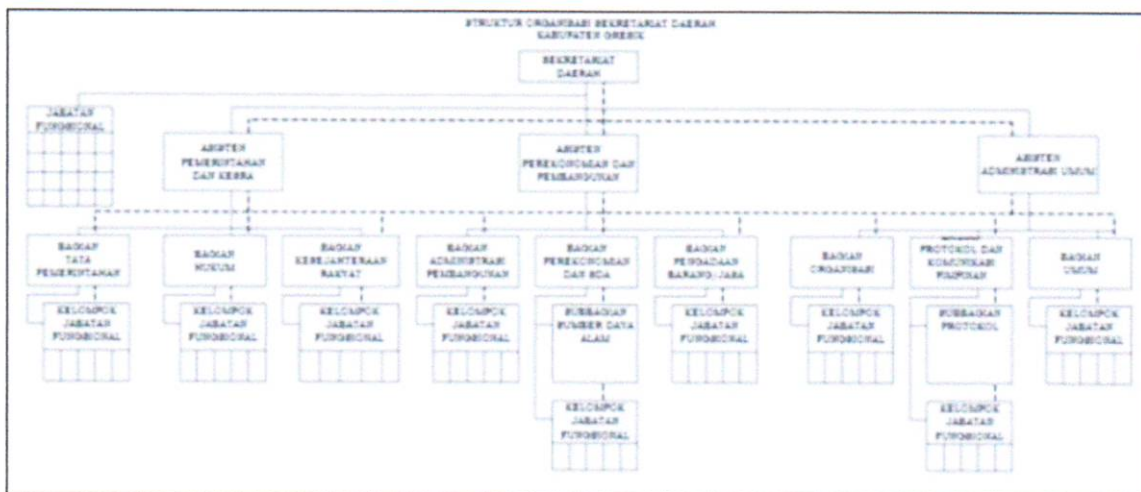
E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

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

F. Gambaran Umum

Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah memiliki tugas membantu bupati/wali kota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah

serta pelayanan administratif. Adapun dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas dan fungsi adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan. Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai sebanyak 122 orang (per 31 Desember 2024) dengan rincian sebagai berikut:

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan 2	19 Orang
2	Golongan 3	82 Orang
3	Golongan 4	16 Orang
4	Golongan IX	5 Orang
Jumlah		122 Orang

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2024 adalah sebesar Rp109.404.068.905,00. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp90.859.936.862,08 atau 83,05%.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik telah baik dengan nilai **92,35** kategori **AA (Sangat Memuaskan)**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Surat Nomor: 067/496/437.31/2024 tanggal 26 Agustus 2024, penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait, dan keterangan pejabat Sekretariat Daerah perihal Tindak Lanjut LHE SAKIP 2023, terdapat rincian sebagai berikut:

1. Terkait agar dokumen Perubahan Renstra 2021-2026 dan DPA 2023 dilengkapi tanggal, tanda tangan, dan stempel, telah ditindaklanjuti dengan melampirkan perbup perubahan renstra perangkat daerah yang memuat perubahan renstra sekretariat daerah. Namun, bukti dukung yang dilampirkan tidak sesuai;
2. Terkait agar membuat jadwal, mekanisme atau SOP tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik, telah ditindaklanjuti dengan Menyusun SOP monev kinerja kepala OPD secara periodic. Namun, bukti dukung tersebut belum dilampirkan;
3. Terkait agar melampirkan bukti rapat reviu Dokumen Renstra berupa undangan, daftar hadir, notulen, dan dokumentasi, telah ditindaklanjuti dengan melampirkan bukti reviu renstra. Namun, bukti dukung tersebut belum dilampirkan;
4. Terkait agar dokumen laporan kinerja dilengkapi dengan info perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), telah ditindaklanjuti dengan menyusun LKjIP dengan menyajikan info perbandingan realisasi kinerja;
5. Terkait agar melampirkan laporan budaya kinerja Sekretariat Daerah tahun 2023 di link dokumen pendukung, telah ditindaklanjuti dengan menyusun dokumen budaya kerja sekretariat daerah tahun 2024. Namun, bukti dukung tersebut belum dilampirkan;
6. Terkait agar memerintahkan Bagian Organisasi untuk menindaklanjuti rekomendasi LHE SAKIP Tahun 2022 yang belum dilaksanakan dengan rencana aksi Sosialisasi Laporan Kinerja, telah ditindaklanjuti dengan menyelenggarakan sosialisasi/workshop peningkatan kualitas LPPD dan LKjIP PD;
7. Terkait agar memperhatikan dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah ditindaklanjuti dengan telah disusun rencana aksi tindak lanjut hasil evaluasi AKIP internal.

I. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **92,35** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	28,09
b. Pengukuran Kinerja	30%	27,36
c. Pelaporan Kinerja	15%	14,40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22,50
J u m l a h	100%	92,35

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

Sekretariat Daerah secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Rencana Strategis (Renstra), rencana kerja tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Dokumen Pelaksanaan Pergeseran Anggaran (DPPA), 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 meliputi renstra, renja, dan PK telah dipublikasikan tepat waktu, namun bukti dukung telah diupload di link susulan yaitu <https://bit.ly/DokSAKIPWil3>. Rumusan tujuan dalam

Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah memenuhi kriteria yang cukup baik. Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah memenuhi kriteria yang cukup baik.

Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis), namun terdapat beberapa indikator baru karena adanya penambahan misi. Cascading yang tidak ter-*crop* telah diupload di *link* susulan yaitu <https://bit.ly/DokSAKIPWil3>. Terdapat beberapa indikator tujuan di cascading yang tidak selaras dengan indikator tujuan di renstra. Adapun sasaran dan indikator sasaran dalam renstra telah selaras dengan Cascading. Program dalam PK PAPBD telah selaras dengan Cascading. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang telah dilaksanakan telah mendukung kinerja, dan target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan. Semua pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Adapun terkait pelaksanaan reviu renstra, bukti dukung berasal dari inspektorat berupa surat perintah tugas nomor: 700/1927/437.72/2025 tanggal 3 September 2025.

Hasil evaluasi atas atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **28,09** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **90,60%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya:

- 1) Renstra, DPA, dan DPPA TA 2025 yang disajikan belum diformalkan
- 2) Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah
- 3) Perubahan Renja telah diformalkan oleh Sekretaris Daerah namun belum dicantumkan tanggal pengesahan
- 4) Satuan indikator kinerja tujuan dalam Renstra, yakni Incremental Capital Output Ratio (ICOR) dan Indeks Kemiskinan Multidimensi tidak sesuai
- 5) Satuan indikator sasaran antara renstra dan SK IKI/IKU tidak selaras
- 6) Sasaran 3 pada Renstra dan IKU tidak selaras. Pada renstra tertulis "Meningkatnya mutu pelayanan publik", sedangkan di SK IKU/IKI tertulis "Meningkatnya kepatuhan terhadap standar pelayanan publik"
- 7) Indikator kinerja tujuan yakni Indeks Kerukunan Umat Beragama menggunakan target dalam bentuk rentang
- 8) Indikator tujuan antara renstra dan cascading tidak selaras

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.

Sekretariat Daerah telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) namun belum diformalkan. IKU tersebut telah memuat definisi operasional yang jelas. Selain itu, telah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja.

Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi, pengumpulan data kinerja rencana aksi dilakukan secara berkala, pengukuran kinerja berjejang, dan pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dalam mencapai kinerja, dan telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi dan anggaran dalam mencapai kinerja. Terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,36** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **90,12%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- 1) SK IKU/IKI yang disajikan belum diformalkan
- 2) Pada kriteria pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, dokumen yang dilampirkan telah sesuai, namun untuk bukti rapat, dalam daftar hadir belum menunjukkan kehadiran dari Sekretaris Daerah
- 3) Pada kriteria "Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan", terdapat kekurangan dokumen yang perlu dilampirkan yaitu *screenshot* tunjangan pada aplikasi sipantas

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. Sekretariat Daerah telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja

dengan target jangka menengah, kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja), dan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2024 Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **14,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **96,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- 1) LKjIP tersebut belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, melainkan hanya 1 tahun sebelumnya saja
- 2) Pada kriteria “Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi”, terdapat kekurangan dokumen yaitu Laporan Budaya Kinerja

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Pada LKjIP Tahun 2024 Sekretariat Daerah 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.

Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik belum menindaklanjuti keseluruhan rekomendasi dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2023 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik. Hal tersebut dikarenakan bukti dukung tindak lanjut dari rekomendasi LHE SAKIP Tahun 2023 tidak lengkap dan/atau tidak sesuai. Adapun bukti tindak lanjut tersebut diupload di *link* susulan yaitu <https://bit.ly/DokSAKIPWil3>.

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)**.

B. Rekomendasi

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

1. Agar dokumen perencanaan diantaranya Renstra, DPA, dan DPPA TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;
2. Agar dokumen perencanaan diantaranya Perubahan Renja dicantumkan tanggal pengesahan;
3. Agar dokumen SK IKU/IKI diformalkan;
4. Agar indikator kinerja tujuan dalam Renstra, yakni Incremental Capital Output Ratio (ICOR) dan Indeks Kemiskinan Multidimensi menggunakan satuan output yang sesuai;
5. Agar menyelaraskan satuan indikator sasaran antara renstra dan SK IKI/IKU;
6. Agar menyelaraskan Sasaran 3 pada Renstra dan IKU. Pada renstra tertulis "Meningkatnya mutu pelayanan publik", sedangkan di SK IKU/IKI tertulis "Meningkatnya kepatuhan terhadap standar pelayanan publik";
7. Agar indikator kinerja tujuan yakni Indeks Kerukunan Umat Beragama tidak menggunakan target dalam bentuk rentang;
8. Agar menyelaraskan indikator tujuan antara renstra dan cascading;
9. Agar dalam kriteria "Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja", dapat

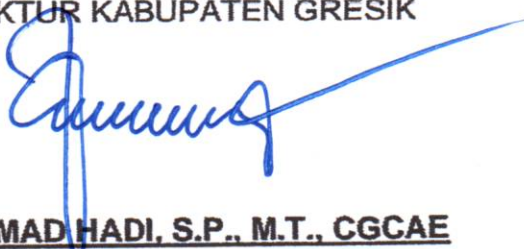
melampirkan bukti rapat yang menunjukkan kehadiran dari Sekretaris Daerah;

10. Agar melampirkan bukti *screenshot* rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;
11. Agar LKjIP menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, tidak hanya dibandingkan dengan 1 tahun sebelumnya saja;
12. Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja;
13. Agar melengkapi bukti dukung pada rekomendasi LHE SAKIP TA 2023.

II. PENUTUP

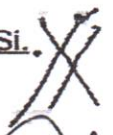
Demikian Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2024 dengan perolehan nilai sebesar **92,35** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Sekretariat daerah Kabupaten Gresik.

Mengetahui:
INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK


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 A., SH
NIP. 19910322 201903 1 006 
6. ISABEL MARETA V. D., A.Md. Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001 

melampirkan bukti rapat yang menunjukkan kehadiran dari Sekretaris Daerah;

10. Agar melampirkan bukti *screenshot* rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;
11. Agar LKjIP menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, tidak hanya dibandingkan dengan 1 tahun sebelumnya saja;
12. Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja;
13. Agar melengkapi bukti dukung pada rekomendasi LHE SAKIP TA 2023.

II. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2024 dengan perolehan nilai sebesar **92,35** dengan kategori **AA (Sangat 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 Sekretariat daerah Kabupaten Gresik.

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 A., SH
NIP. 19910322 201903 1 006
6. ISABEL MARETA V. D., A.Md. Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001

Mengetahui:

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



DR. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE

Pembina Utama Muda

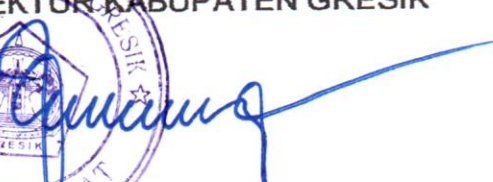
NIP. 19740101 199803 1 013

melampirkan bukti rapat yang menunjukkan kehadiran dari Sekretaris Daerah;

10. Agar melampirkan bukti *screenshot* rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;
11. Agar LKjIP menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, tidak hanya dibandingkan dengan 1 tahun sebelumnya saja;
12. Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja;
13. Agar melengkapi bukti dukung pada rekomendasi LHE SAKIP TA 2023.

II. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2024 dengan perolehan nilai sebesar **92,35** dengan kategori **AA (Sangat 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 Sekretariat daerah Kabupaten Gresik.

Mengetahui:
INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

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 A., SH
NIP. 19910322 201903 1 006
6. ISABEL MARETA V. D., A.Md. Ak.
NIP. 20010324 202201 2 001