



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
TAHUN 2024 (POST ANTE) DAN TAHUN 2025
(ON GOING) PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA 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 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2024 (*POST ANTE*) DAN TAHUN 2025 (*ON GOING*) PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/2297.1/437.72/2025

TANGGAL : 14 Oktober 2025

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: 700/2074/437.72/2024 Tanggal 22 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 Tingkat implemtasi 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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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	INTERPRETASI
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 (<i>Reform</i>). 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 sampai 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

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18), sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 75 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok untuk: “Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.”

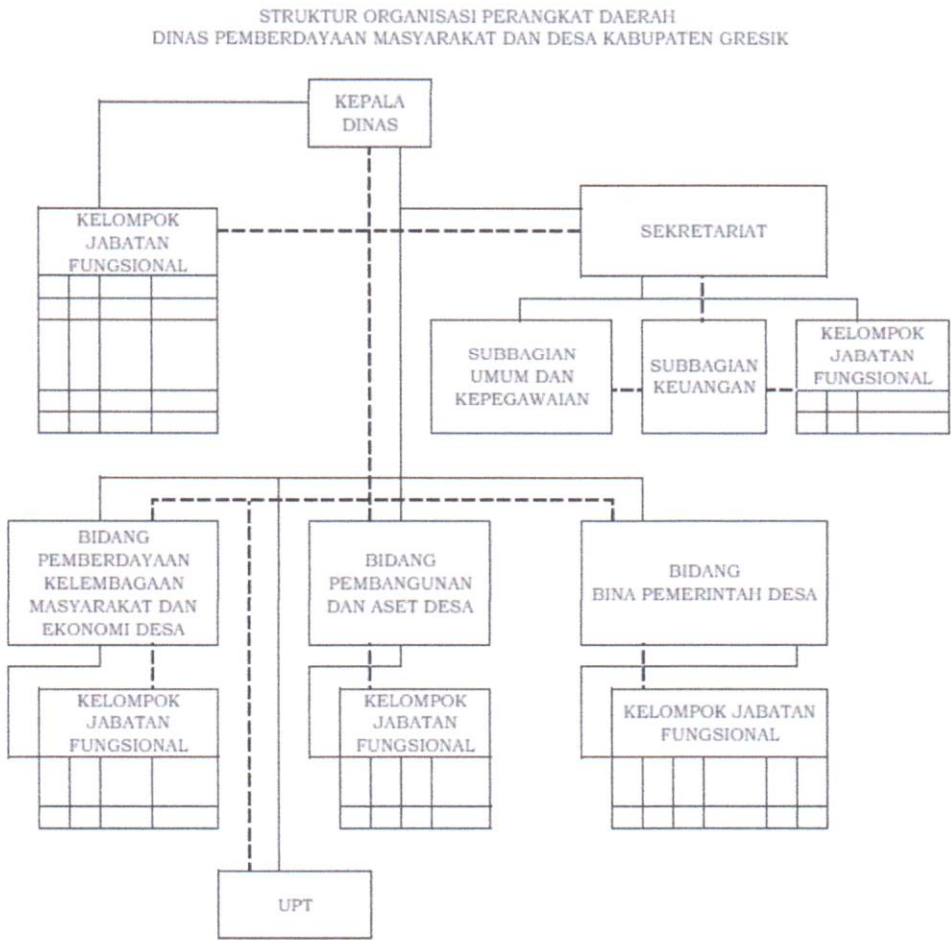
Untuk penyelenggaraan tugas pokoknya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

1. Pengoordinasian pelaksanaan penyusunan kebijakan di bidang urusan pemberdayaan masyarakat dan desa;
2. Pengoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi bidang urusan pemberdayaan masyarakat dan desa;
3. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan di bidang urusan pemberdayaan masyarakat dan desa;
4. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitas di bidang urusan pemberdayaan masyarakat dan desa;
5. Pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang urusan pemberdayaan masyarakat dan desa;
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Struktur kelembagaan atau organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 75 Tahun 2021 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (untuk lembaga tertentu menyesuaikan Perdanya), terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan, dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pemberdayaan Kelembagaan Masyarakat dan Ekonomi Desa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Pembangunan dan Aset Desa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang Bina Pemerintah Desa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
6. UPT; dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara lebih jelas, struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompetensi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 26 orang dengan rincian sebagai berikut:

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan 2	2 orang
2	Golongan 3	19 orang
3	Golongan 4	5 orang

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2024 adalah sebesar Rp19.094.132.355,00. Jumlah tersebut telah direalisasikan

sebesar Rp17.813.826.070,40 atau 93,29 %.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Memuaskan**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 melalui Surat Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Nomor: 067/ /437.80/2024 tanggal 27 Agustus 2024 Perihal Tindak Lanjut LHE Impelemtansi SAKIP, dengan melaksanakan perbaikan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik sudah digunakan dalam penyesuaian (refocusing) organisasi;
2. Dalam penyajian informasi kinerja akan kami informasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional / internasional (*Benchmark* Kinerja) ditahun yang akan datang;
3. Dokumen laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya organisasi.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik memperoleh nilai sebesar **87,32** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik, dengan rincian

sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	24,61
b. Pengukuran Kinerja	30%	27,36
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,23
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	23,13
J u m l a h	100%	87,32

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

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gresik telah menyajikan matrik Renstra Perubahan TA 2025-2029 namun belum menyajikan buku Renstra yang telah diformalkan, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Perubahan Tahun 2025, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) TA 2025 namun belum diformalkan, Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) PAPBD belum diformalkan dan telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2025 yang telah dievaluasi dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **24,61** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **82,02%**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Penilaian Pemenuhan

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik

telah menyusun dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perubahan 2025-2029 namun belum diformalkan, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2025 Perubahan, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) dan DPA Pergeseran Tahun 2025 namun belum diformalkan, Perjanjian Kinerja (PK) Perubahan JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah dan telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran namun belum diformalkan, dokumen Rencana Aksi Tahun 2025 yang telah dievaluasi yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **95,83%**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun, namun untuk Renstra Perubahan belum diformalkan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*). Namun terdapat target yang berupa rentang yaitu pada indikator Penyerapan Tenaga Kerja Lokal dan satuan *output* yang tidak selaras (terdapat indikator mencantumkan rasio namun satuan output berupa persentase dan indikator mencantumkan indeks namun satuan output berupa persentase).

Dokumen Renstra telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading* kinerja) namun terdapat program yang belum selaras yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2023 menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **66,67%**.

c. Penilaian Implementasi

Dokumen Renstra telah 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, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan dan Dokumen Renstra telah direviu secara berkala. Dan semua pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **85,71%**.

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.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,36** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **91,19%**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja

menunjukkan nilai sebesar **4,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **66,67%**.

b. Kualitas Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,36** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **92,86%**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas 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 sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100,00%**.

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.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,23** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **81,52%**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

LKjIP Tahun 2024 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah disusun dan secara berkala, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu, namun untuk LKjIP TA 2024 Revisi belum diformalkan.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **1,80** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **60,00%**.

b. Penyajian Informasi Kinerja

LKjIP Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Gresik telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, 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) namun belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **88,89%**.

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Penyusunan laporan kinerja sebagai tahapan akhir dari Sistem AKIP diharapkan dapat dipakai/digunakan sebagai bahan umpan balik dalam perbaikan perencanaan.

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2024 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi. Dan Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar

7,50 atau 85,71%.

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.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **23,13** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **92,50%**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal tersebut diperoleh dari kondisi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Pada LKjIP Tahun 2024 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu atas LKjIP tahun 2023 menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** atau **100%**.

b. Kualitas Evaluasi

Pada LKjIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah dilakukan evaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan evaluator telah menggunakan Teknologi Informasi dalam melakukan evaluasi.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100,00%**.

c. Pemanfaatan Evaluasi

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2023 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi

akuntabilitas Kinerja tersebut.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja..

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **10,63** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **85,00%**.

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 Perubahan TA 2025-2029, DPPA TA 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;
2. Agar Indikator Kinerja dalam Renstra menggunakan satuan output yang selaras (terdapat indikator yang mencantumkan rasio namun satuan *output* berupa persentase dan indikator mencantumkan indeks namun satuan *output* berupa persentase);
3. Agar Renstra menyesuaikan *output* yang masih berupa rentang yaitu pada Indikator Penyerapan Tenaga Kerja Lokal;
4. Agar Renstra menyajikan penyusunan program PK PAPBD selaras dengan *cascading* (Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota);
5. Agar menyajikan dokumen SKP Sekretaris dan Perwakilan dari semua Bidang;
6. Agar menyajikan data/dokumen pemberian tunjangan pegawai/pengurangan tunjangan sebagai bukti bahwa Pengukuran Kinerja menjadi dasar penyesuaian pemberian tunjangan kinerja/penghasilan;
7. Agar penyusunan LKjIP menginfokan perbandingan realisasi kinerja di level Provinsi;
8. Agar membuat laporan budaya kerja.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*ongoing*) dengan perolehan nilai sebesar **87,32** 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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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) Drs. NURUL MUCHID, M.Si 
NIP. 19710329 198910 1 001

2) SUWONO, SH., MM
NIP. 19670806 199103 1 012

3) MUSDALIFAH, SE 
NIP. 19730428 199903 2 002

4) TIFFANY ANGGRAENY, S.Psi 
NIP. 19931228 201903 2 011

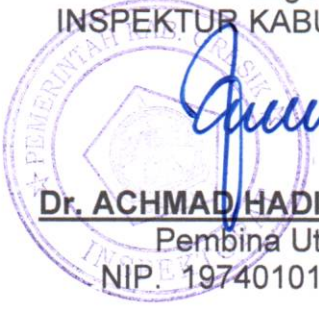
5) SUKMA HAYU P, S.Psi 
NIP. 19860831 201903 2 006

6) IRSYA PRATIWI, A.Md.Ak 
NIP. 20000715 202201 2 003

III. PENUTUP

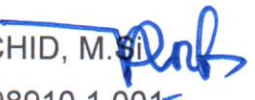
Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*ongoing*) dengan perolehan nilai sebesar **87,32** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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) Drs. NURUL MUCHID, M.Si 
NIP. 19710329 198910 1 001
- 2) SUWONO, SH., MM
NIP. 19670806 199103 1 012
- 3) MUSDALIFAH, SE 
NIP. 19730428 199903 2 002
- 4) TIFFANY ANGGRAENY, S.Psi 
NIP. 19931228 201903 2 011
- 5) SUKMA HAYU P, S.Psi 
NIP. 19860831 201903 2 006
- 6) IRSYA PRATIWI, A.Md.Ak 
NIP. 20000715 202201 2 003

III. PENUTUP

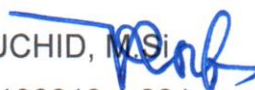
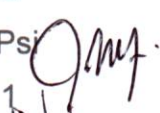
Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*ongoing*) dengan perolehan nilai sebesar **87,32** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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) Drs. NURUL MUCHID, M.Si 
NIP. 19710329 198910 1 001
- 2) SUWONO, SH.,MM
NIP. 19670806 199103 1 012
- 3) MUSDALIFAH, SE 
NIP. 19730428 199903 2 002
- 4) TIFFANY ANGGRAENY, S.Psi 
NIP. 19931228 201903 2 011
- 5) SUKMA HAYU P, S.Psi 
NIP. 19860831 201903 2 006
- 6) IRSYA PRATIWI, A.Md.Ak 
NIP. 20000715 202201 2 003



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

Gresik, 14 Oktober 2025

Kepada
Yth. Kepala Dinas PMD
Kabupaten Gresik
di-
G R E S I K

SURAT PENGANTAR
NOMOR: X.700.04/240 /437.72/2025

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat Laporan Evaluasi atas Implementasi SAKIP sebagaimana terlampir.

No	Naskah Dinas	Jumlah	Keterangan
1	Laporan Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2024 (<i>post ante</i>) dan Tahun 2025 (<i>on going</i>) pada Dinas PMD Kabupaten Gresik	1 Laporan	

Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Inspektur

Dr. Achmad Hadi, S.P.,M.T., CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 0 13



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

Gresik, 4 Oktober 2025

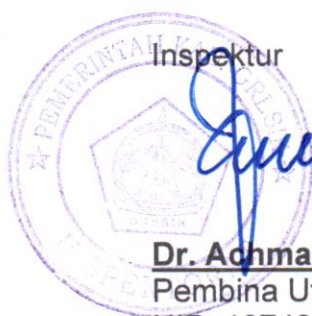
Kepada
Yth. Kepala Dinas PMD
Kabupaten Gresik
di-
G R E S I K

SURAT PENGANTAR
NOMOR: X.700.01/2025 /437.72/2025

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat Laporan Evaluasi atas Implementasi SAKIP sebagaimana terlampir.

No	Naskah Dinas	Jumlah	Keterangan
1	Laporan Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun 2024 (<i>post ante</i>) dan Tahun 2025 (<i>on going</i>) pada Dinas PMD Kabupaten Gresik	1 Laporan	

Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Inspektur

Dr. Achmad Hadi, S.P., M.T., CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 0 13