



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
TAHUN 2024 (POST ANTE) DAN TAHUN 2025
(ON GOING) PADA KESATUAN POLISI
PAMONG PRAJA 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 KESATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/2301/437.72/2025
TANGGAL : 14 October 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: 700/2078/437.72/2025 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 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 Kesatuan Polisi Pamong Praja 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 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

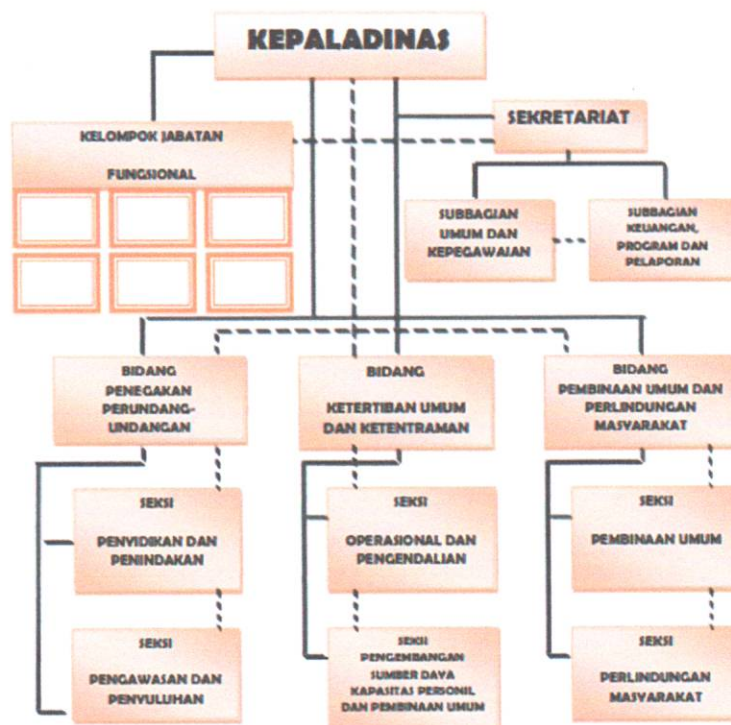
Kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah **“Satuan Polisi Pamong**

Praja mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, perlindungan masyarakat dan pembinaan PPNS.”

Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik terdiri dari :

1. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
2. Sekretaris;
3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
4. Kepala Sub Bagian Keuangan, Program dan Pelaporan;
5. Kepala Bidang Penegakan dan Perundang-Undangan;
6. Kepala Seksi Pengawasan dan Penyuluhan;
7. Kepala Seksi Penyidikan dan Penindakan;
8. Kepala Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman;
9. Kepala Seksi Pengembangan Sumber Daya Kapasitas Personil dan Pembinaan Umum;
10. Kepala Seksi Operasional dan Pengendalian;
11. Kepala Bidang Pembinaan Umum dan Perlindungan Masyarakat;
12. Kepala Seksi Pembinaan Umum;
13. Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat.

Yang dapat digambarkan sebagai berikut :



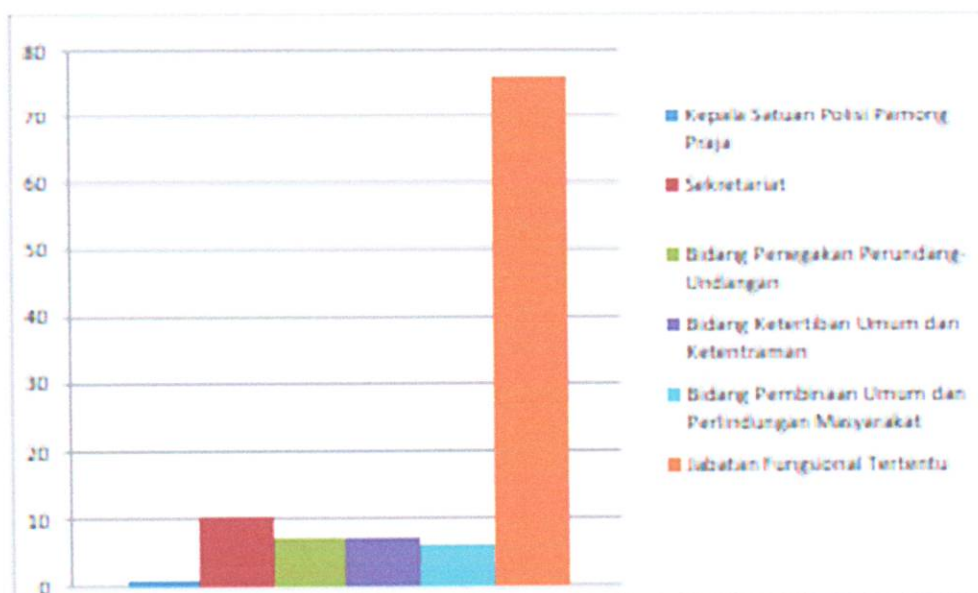
Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompetensi. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 107 orang. Jumlah Pegawai yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik seluruhnya sebesar 240 pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

No	Uraian	Jumlah
1	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	1
2	Sekretariat	10
3	Bidang Penegakan Perundang-Undangan	7
4	Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman	7
5	Bidang Pembinaan Umum dan Perlindungan Masyarakat	6
6	Jabatan Fungsional Tertentu	76
Total		107

Grafik 1.1 : Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

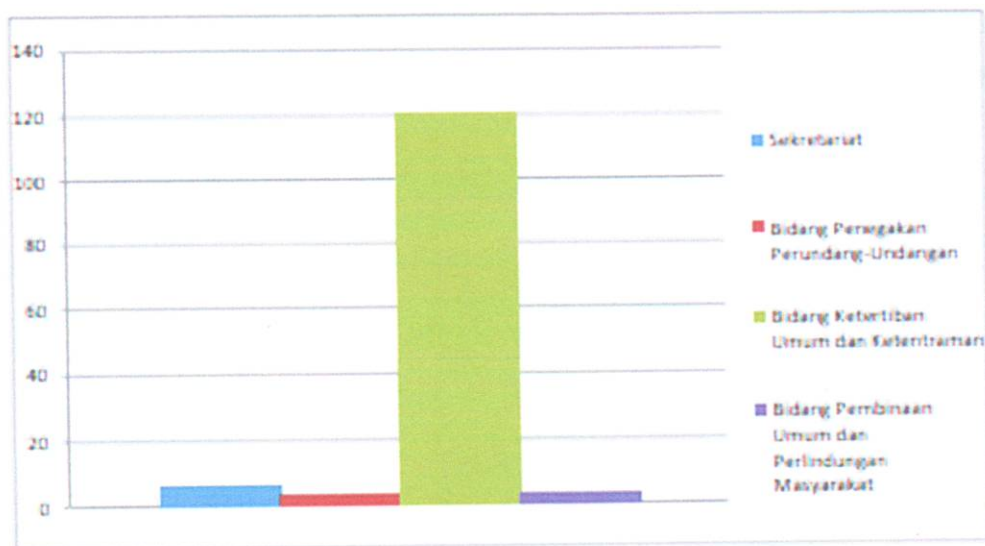
Keadaan: 31 Desember 2024



**Tabel 1.2 :Jumlah Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Gresik**

No	Uraian	Jumlah
1	Sekretariat	6
2	Bidang Penegakan Perundang-Undangan	3
3	Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman	121
4	Bidang Pembinaan Umum dan Perlindungan Masyarakat	3
Total		133

**Grafik 1.2:Jumlah Tenaga Harian Lepas Satuan Polisi Pamong Praja
Kesdaan: 31 Desember 2024**



Sumber Data :Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Satuan Polisi
Pamong Praja Kabupaten Gresik

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah baik dengan nilai sebesar **89,89** kategori **A (Memuaskan)**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 melalui Surat Kepala Kesatuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Gresik Nomor : 050/861/437.90/2024 tanggal 9 September 2024 Perihal Tindak LHE SAKIP 2023, dengan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

1. Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal sudah dilakukan sesuai rekomendasi dan hasil evaluasi dari Inspektorat;
2. Penyampaian Informasi dalam Laporan Kinerja Tahun 2023 menjadi kepedulian seluruh pegawai sudah dilaksanakan (ada di SKP Pegawai).

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **89,89** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

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

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	26,71
b. Pengukuran Kinerja	30%	27,36
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,33
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22,50
J u m l a h	100%	89,89

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

Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menyusun dokumen Perencanaan Kinerja yaitu Buku Renstra periode 2025 –

2029, Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025, DPA Tahun 2025, Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen Rencana Aksi.

Perjanjian Kinerja telah menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **26,71** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **89,02%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

a. Penilaian Pemenuhan

Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menyusun matriks Renstra periode 2025 – 2029 dan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025, terdapat dokumen perencanaan anggaran (DPA Tahun 2025) yang mendukung kinerja, telah menyusun Perjanjian Kinerja (PK) yang menyajikan Indikator tujuan/sasaran dan terdapat dokumen Rencana Aksi.

Namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Renstra masih berupa matriks dan belum disusun secara lengkap;
- 2) DPA yang disajikan belum diformalkan;
- 3) Dokumen PK belum ditandatangani oleh Kepala Daerah.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menyusun matriks Renstra periode 2025 – 2029. Dokumen Renja 2025, Buku Renstra 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja 2025 pada Kesatuan

Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah dipublikasikan tepat waktu pada Aplikasi e-SAKIP.

Tujuan dan Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) Tujuan dan Sasaran telah memenuhi kriteria yang baik, serta Indikator Kinerja Tujuan dan Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi yang harus dicapai dan tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).

Namun, terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Renstra masih berupa matriks dan belum disusun secara lengkap;
- 2) Terdapat target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja (Renstra) yang belum dapat dikategorikan dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis karena masih berupa rentang waktu;
- 3) Terdapat ketidaksesuaian satuan output pada beberapa indikatornya.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **7,31** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **81,25%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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, aktivitas yang telah dilaksanakan telah mendukung kinerja, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen

dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Dokumen Renstra telah direviu secara berkala.

Namun, terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan Sasaran pada Rencana Kerja tidak selaras dengan Tujuan dan Sasaran pada Rencana Strategis;
2. Dokumen Evaluasi Renja belum diformalkan.

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **13,39** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **89,29%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menyusun draf Indikator Kinerja Utama (IKU), dimana IKU tersebut telah memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. Pemerintah Kabupaten Gresik telah memiliki mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dengan diterbitkannya Peraturan Bupati Gresik Nomor 30 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan

Pemerintah Kabupaten Gresik dan Surat Edaran Bupati Gresik Nomor : 067/301/437.31/2022 Tanggal 13 April 2022 Tentang Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja.

Namun, terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU) masih berupa draf, sehingga perlu untuk segera diformalkan.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **4,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **66,67%** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

b. Kualitas Pengukuran

Data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan. Pengumpulan data kinerja rencana aksi dilakukan secara berkala, pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dan telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi SIAKRI). Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi SIAKRI).

Namun, terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu belum diperoleh bukti bahwa Pimpinan Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur kinerja.

Dengan kondisi diatas, 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%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dan anggaran dalam mencapai kinerja.

Terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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 **13,33** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **88,86%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

LKjIP Tahun 2024 Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala, diformalkan, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

Namun, terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu Dokumen LKjIP Tahun 2024 pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik tersebut belum dilakukan reviu oleh APIP sesuai dengan amanat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **2,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **800,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

b. Penyajian Informasi Kinerja

Dokumen LKjIP Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, dimana dokumen LKjIP Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional (*Benchmark* Kinerja), menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja). Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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 laporan kinerja Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).

Informasi dalam laporan kinerja berkala Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

Informasi dalam laporan kinerja Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik juga telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, digunakan dalam penyesuaian perencanaan

kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Namun, terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai, karena OPD belum melampirkan bukti dukung berupa adanya rapat yang membahas capaian monev.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **85,71%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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 **22,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Inspektorat Kabupaten Gresik telah melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkala pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Dengan kondisi diatas, 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%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Kualitas Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah dilakukan oleh SDM (APIP) yang memadai dengan melakukan pendalaman yang memadai sesuai dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi SIAKRI) dalam melakukan evaluasi.

Dengan kondisi diatas, 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%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

c. Pemanfaatan Evaluasi

Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2023 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan terjadi peningkatan implementasi AKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja tersebut.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tersebut.

Dengan kondisi diatas, hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** 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:

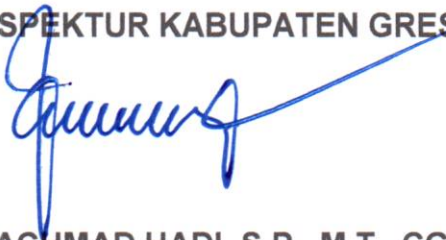
1. Agar dokumen perencanaan diantaranya Renstra 2025-2029, DPA/DPPA – DPA/DPPA Perubahan TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;
2. Agar Dokumen Evaluasi Perencanaan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) diformalkan;
3. Agar Indikator Kinerja dalam Renstra menggunakan satuan output yang sesuai;
4. Agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis, terjadi peningkatan setiap tahunnya;
5. Agar dapat dibuktikan Kepala Dinas terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur kinerja, dengan melampirkan bukti diadakannya rapat yang dipimpin oleh Kepala Dinas untuk membahas pencapaian/evaluasi kinerja;
6. Agar Tujuan dan Sasaran pada Rencana Kerja diselaraskan dengan Tujuan dan Sasaran pada Rencana Strategis ;
7. Agar penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, dengan melampirkan bukti diadakannya rapat yang membahas pencapaian/evaluasi kinerja;
8. Agar menyusun laporan budaya kinerja organisasi.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2023 dengan perolehan nilai sebesar **89,89** 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 Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Gresik, 14 Oktober 2025

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



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

Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

Tim Monev :

1. J. GANDJUR A. S.Sos. MM.
NIP. 19700625 199503 1 004

2. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001

3. NURUL IMAMI, SE
NIP. 19820624 201101 2 007

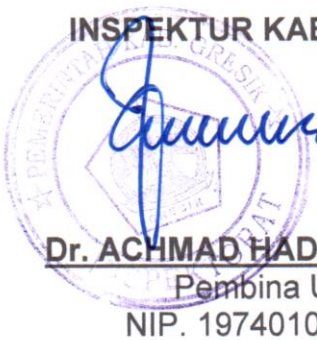
4. KARINA RAHMAWARDANI, SH.
NIP. 19941020 201903 2 010

5. HAIDAR ADI MAHENDRA, A.Md.Ak
NIP. 20000822 202201 1 001

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2023 dengan perolehan nilai sebesar **89,89** 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 Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Gresik, 19 Oktober 2025


INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK
Dr. ACHMAD HADI. S.P., M.T., CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

Tim Monev :

1. J. GANDJUR A. S.Sos. MM.
NIP. 19700625 199503 1 004

2. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001

3. NURUL IMAMI, SE
NIP. 19820624 201101 2 007

4. KARINA RAHMAWARDANI, SH
NIP. 19941020 201903 2 010

5. HAIDAR ADI MAHENDRA, A.Md.Ak
NIP. 20000822 202201 1 001

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2023 dengan perolehan nilai sebesar **89,89** 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 Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Gresik, 14 Oktober 2025


INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK
Dr. ACHMAD HADI. S.P., M.T., CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

Tim Monev :

1. J. GANDJUR A. S.Sos. MM.
NIP. 19700625 199503 1 004 
2. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001 
3. NURUL IMAMI, SE
NIP. 19820624 201101 2 007 
4. KARINA RAHMAWARDANI, SH.
NIP. 19941020 201903 2 010 
5. HAIDAR ADI MAHENDRA, A.Md.Ak
NIP. 20000822 202201 1 001 



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

Nomor : X.700.04/2025/437.72/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Hasil Pelaksanaan Evaluasi atas
Implementasi Sistem
Akuntabilitas Kinerja Instansi

Kepada
Yth. Kepala Kesatuan Polisi Pamong
Praja Kabupaten Gresik
di-
GRESIK

Bersama ini kami sampaikan Laporan Hasil Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, sebagaimana terlampir.

Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

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



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 2014

Nomor : X.700.04/2307437.72/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Hasil Pelaksanaan Evaluasi atas
Implementasi Sistem
Akuntabilitas Kinerja Instansi

Kepada
Yth. Kepala Kesatuan Polisi Pamong
Praja Kabupaten Gresik
di-
G R E S I K

Bersama ini kami sampaikan Laporan Hasil Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Kesatuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, sebagaimana terlampir.

Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.


INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

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