



**LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (SAKIP) TAHUN ANGGARAN
2024 PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
TATA RUANG 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 DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN GRESIK

Nomor : 700/2309.4/437.72/2025

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

meningkatkan 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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

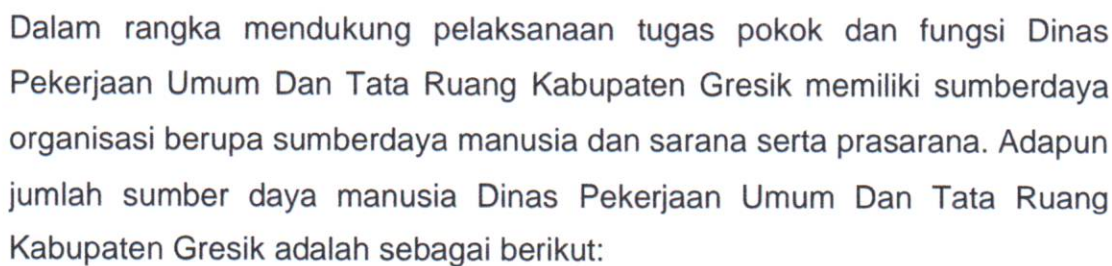
B (Nilai > 60 – 70)	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
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

Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 57 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik. Susuna



Sumber: Data Pegawai Dinas PUTR September 2025

5

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik telah baik dengan nilai **92,74** 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: 050/139/437.51/2025 tanggal 5 Februari 2025, penelusuran, serta penelaahan data/dokumen terkait perihal Tindak Lanjut LHE SAKIP 2023, terdapat rincian sebagai berikut:

1. Terkait agar DPA dan DPPA Tahun 2023 dilengkapi dengan tanda tangan dan stempel, telah ditindaklanjuti dengan DPA dan DPPA Tahun 2023 sudah dilengkapi (Lampiran 1);
2. Terkait agar membuat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodic, telah ditindaklanjuti dengan monitoring renstra secara periodik dilakukan dengan cara penyusunan Monev Rencana Aksi (Lampiran 2);
3. Terkait agar melampirkan bukti publikasi (screenshot) dan bukti bahwa LKjIP tahun 2023 telah disampaikan tepat waktu di link dokumen pendukung, telah ditindaklanjuti dengan LKjIP tahun 2023 telah disampaikan tepat waktu pada web esr.menpan.go.id/E-SAKIP REVIU (Lampiran 3);
4. Terkait agar melampirkan bukti rapat revidi Dokumen Renstra berupa undangan, daftar hadir, notulen, dan dokumentasi, telah ditindaklanjuti dengan Daftar Bukti Renstra Dinas PUTR pernah direvidi pada tahun 2022 (Lampiran 4);
5. Terkait agar melampirkan SKP Pegawai tahun 2023 di link dokumen pendukung, telah ditindaklanjuti dengan SKP masing-masing personal pegawai Dinas PUTR ada di aplikasi Sipantas (Lampiran 5);
6. Terkait agar melampirkan bukti dukung *screenshot* rekap tunjangan pada sipantas pada kriteria “Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan”, telah ditindaklanjuti dengan *screenshot* rekap tunjangan pada sipantas (Lampiran 6);
7. Terkait agar melampirkan laporan budaya kinerja Dinas PUTR tahun 2023 di link dokumen pendukung, telah ditindaklanjuti dengan laporan

budaya kinerja Dinas PUTR (Lampiran 7).

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **92,74** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**. Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	26,48
b. Pengukuran Kinerja	30%	26,86
c. Pelaporan Kinerja	15%	14,40
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	25,00
J u m l a h	100%	92,74

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 Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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 meliputi renstra, renja, dan PK telah

dipublikasikan tepat waktu. 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. Tujuan, indikator tujuan, 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 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 review renstra, bukti dukung berasal dari inspektorat berupa surat perintah tugas nomor: 700/1927/437.72/2025 tanggal 3 September 2025.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **26,48** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **88,27%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- 1) DPPA TA 2025 yang disajikan belum diformalkan
- 2) Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 belum ditandatangani oleh Kepala

Daerah

- 3) Renstra dan Perubahan Renja telah diformalkan oleh Kepala Dinas namun belum dicantumkan tanggal pengesahan
- 4) Satuan indikator kinerja tujuan dalam Renstra, yakni Indeks Daya Saing Daerah dan Indeks Infrastruktur tidak sesuai
- 5) Indikator kinerja tujuan yakni Indeks Risiko Bencana menggunakan target dalam bentuk rentang
- 6) Target pada indikator kinerja pada Sasaran “Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas infrastruktur jalan untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan”, yakni Persentase Kemantapan Jalan Kabupaten dan Persentase Kemantapan Jalan Poros Desa bersifat fluktuatif

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.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) namun belum diformalkan. IKU tersebut telah memuat definisi operasional yang jelas.

Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), pimpinan OPD selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja, 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 **26,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **89,52%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- 1) SK IKU/IKI yang disajikan belum diformalkan
- 2) Pada kriteria mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja, terdapat kekurangan dokumen yang perlu dilampirkan yakni SE Bupati tentang pengumpulan data kinerja
- 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. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang telah tindaklanjuti 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 **25,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

B. Rekomendasi

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

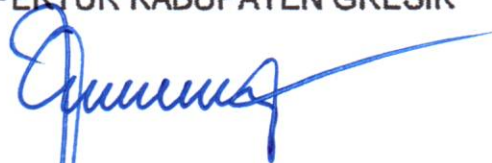
1. Agar dokumen perencanaan diantaranya DPPA TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;
2. Agar dokumen perencanaan diantaranya Renstra dan Perubahan Renja dicantumkan tanggal pengesahan;
3. Agar indikator kinerja tujuan dalam Renstra, yakni Indeks Daya Saing Daerah dan Indeks Infrastruktur menggunakan satuan output yang sesuai;
4. Agar indikator kinerja tujuan yakni Indeks Risiko Bencana tidak menggunakan target dalam bentuk rentang;
5. Agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis, terjadi peningkatan setiap tahunnya;
6. Agar dokumen SK IKU/IKI diformalkan;
7. Agar melampirkan SE Bupati tentang pengumpulan data kinerja pada kriteria "Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan";
8. Agar melampirkan bukti *screenshot* rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;
9. Agar LKjIP menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, tidak hanya dibandingkan dengan 1 tahun sebelumnya saja;

10. Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2024 dengan perolehan nilai sebesar **92,74** 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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

10. Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2024 dengan perolehan nilai sebesar **92,74** 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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

10. Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Tahun Anggaran 2024 dengan perolehan nilai sebesar **92,74** 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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