



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
TAHUN ANGGARAN 2024 (POST ANTE) DAN
TAHUN ANGGARAN 2025 (ON GOING) PADA
KECAMATAN KEBOMAS 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 (SAKIP) TAHUN ANGGARAN 2024 (*POST-ANTE*) DAN TAHUN ANGGARAN 2025 (*ON-GOING*) KECAMATAN KEBOMAS KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/2301.8.2/437.72/2025

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 Kerja Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahunan Kabupten Gresik Tahun 2025;
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 tingkat 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 Kecamatan Kebomas 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 penKebomasg. 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 Tehnik 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 Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik.

Adapun tugas dan Fungsi Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik adalah “membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja kecamatan”.

Dalam melaksanakan tugas, Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi :

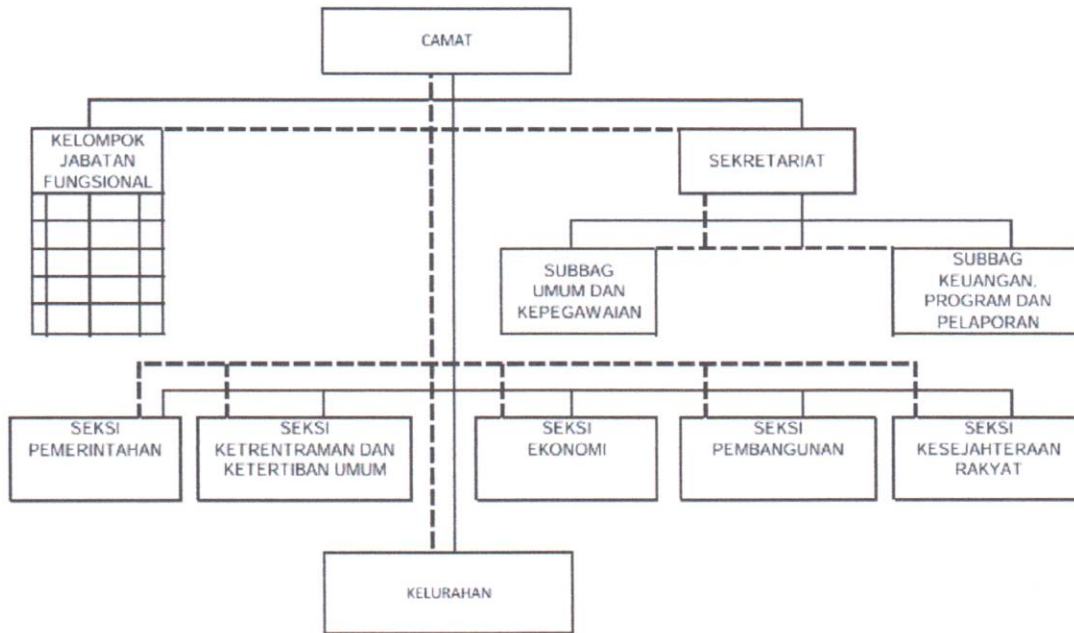
1. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
6. membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
7. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.

Susunan Organisasi Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik terdiri :

1. Camat;
2. Sekretariat Kecamatan, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bagian Keuangan, Program dan Pelaporan.
3. Seksi Pemerintahan;
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum;
5. Seksi Ekonomi;
6. Seksi Pembangunan;
7. Seksi Kesejahteraan Rakyat; dan
8. Kelurahan.

Secara lebih jelas, struktur organisasi Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
KECAMATAN
KABUPATEN GRESIK**



Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik memiliki sumberdaya organisasi berupa sumberdaya manusia dan sarana serta prasarana. Adapun jumlah sumber daya manusia Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik pada tahun 2025 didukung oleh pegawai sebanyak 50 orang Pegawai Negeri Sipil dengan rincian sebagai berikut :

No.	Uraian Pangkat/ Golongan	Pendidikan						Jumlah
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	
2.	Pengatur Muda (IIa)	-	-	1	-	-	-	1
	Pengatur Muda Tingkat I (IIb)	-	-	1	-	-	-	1
	Pengatur (IIc)	-	-	1	-	-	-	1
	Pengatur Tingkat I (IId)	-	-	2	-	-	-	2
3.	Penata Muda (IIIa)	-	-	4	-	-	-	4
	Penata Muda Tingkat I (IIIb)	-	-	-	-	12	1	13
	Penata (IIIC)	-	-	1	1	-	-	2
	Penata Tingkat I (IIId)	-	-	1	-	19	2	22
4.	Pembina (IVa)	-	-	-	-	-	4	4
	Pembina Tingkat I (IVb)	-	-	-	-	-	-	-
	Pembina Utama Muda (IVc)	-	-	-	-	-	-	-
	Pembina Utama Madya (IVd)	-	-	-	-	-	-	-
	Pembina Utama (IVe)	-	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		-	-	11	1	31	7	50

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

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

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti atas rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 oleh Inspektorat dengan Nomor 050/557.1/437.102/2025, tanggal 17 September 2025 tentang Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Kecamatan Kebomas Tahun 2024.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) memperoleh nilai sebesar **83,63** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

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

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	24,98
b. Pengukuran Kinerja	30%	23,25
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,90
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22,50
J u m l a h	100%	83,63

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantif yang telah

diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **24,98** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **83,27%** 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

Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik telah menyajikan dokumen : Renja Perubahan tahun 2025 dan Dokumen Rencana Aksi Tahun 2025 telah diformalkan. Terdapat matrik Renstra periode 2025 – 2029 namun belum menyajikan dokumen Renstra yang telah diformalkan, dan Perjanjian Kinerja PAPBD namun belum diformalkan yang telah menyajikan indikator tujuan/sasaran.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **95,83%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja Renstra Tahun 2025-2059, DPA Tahun 2025, dan PK PAPBD 2025 telah disusun, namun untuk belum diformalkan. Renja telah diformalkan. Perjanjian Kinerja (PK), Renstra dan Renja telah dipublikasikan tepat waktu dengan melampirkan *screenshot* esr menpan. Namun Kecamatan Kebomas belum melampirkan bukti Perjanjian Kinerja dipublikasikan sesuai jadwal berupa *screenshot* publikasi di siakri atau esr menpan.

Tujuan pada renstra telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, namun ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) tujuan masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria SMART yakni terdapat ketidaksesuaian satuan indicator sebagai berikut 1) Indeks Ketimpangan Gender (Angka), seharusnya menggunakan satuan indeks; 2) Rasio *Government Expenditure* (%), seharusnya menggunakan satuan rasio; 3) Indeks Perlindungan

Anak (%), seharusnya menggunakan satuan indeks.

Sasaran dalam renstra telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria SMART dan tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).

Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis namun masih terdapat rentang nilai pada indikator sehingga menyebabkan target tidak optimis. Setiap dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading* kinerja).

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2023 menunjukkan nilai sebesar **6,38** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **70,83%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

c. Penilaian Implementasi

Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai aktivitas yang telah dilaksanakan telah mendukung kinerja, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan dan dokumen Renstra telah direviu secara berkala. Semua pegawai belum memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dikarenakan belum melampirkan SKP seluruh pegawai.

Dokumen Renstra telah direviu secara berkala namun belum dilampirkan berita acara reviu renstra.

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **12,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **70,83%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

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 **23,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **77,50%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

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

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja utama (IKU) belum disusun sebagai ukuran kinerja secara formal dan belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dikarenakan dokumen yang dilampirkan merupakan SK IKU Pemerintah Kabupaten Gresik, bukan SK IKU milik Kecamatan Kebomas. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dengan melampirkan Surat Edaran Bupati Nomor 067/301/437.31/2022 perihal Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja pada tanggal 13 April 2022.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **1,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **25,00%** dengan kategori peringkat **D (Sangat Kurang)**.

b. Kualitas Pengukuran

Berdasarkan dokumen yang disajikan, dalam mengukur capaian kinerja pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dikarenakan belum melampirkan daftar hadir yang dihadiri oleh kepala dinas rapat evaluasi SAKIP Kecamatan Kebomas sebagai bukti bahwa pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja seharusnya dilakukan secara periodik.

Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung dan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala yaitu triwulan dengan melampirkan bukti evaluasi renja triwulan II.

Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berjenjang dikarenakan tidak melampirkan SKP setiap jenjang yakni SKP Camat, SKP Sekretaris Kecamatan, SKP Kepala Seksi, dan staf.

Pengumpulan data kinerja dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) melalui aplikasi siakri namun belum dilampirkan *screenshot* PM siakri.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **75,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 4 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik namun belum melampirkan *screenshot* rekap tunjangan sipantas sebagai bukti pengurangan tunjangan kinerja.

Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, Strategi dalam mencapai kinerja, Kebijakan dalam mencapai kinerja, Aktivitas dalam mencapai kinerja, Anggaran dalam mencapai kinerja.

Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dengan melampirkan perhitungan efisiensi pada LKjIP.

Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja namun belum melampirkan SKP setiap jenjang yakni SKP Camat, SKP Sekretaris Kecamatan, SKP Kepala Seksi, dan staf

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 **12,90** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **86,00%** 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 Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala, diformalkan, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu, namun belum dilakukan reviu oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

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 **80,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

b. Penyajian Informasi Kinerja

LKjIP Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik telah disusun dengan menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja), Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya namun hanya tahun 2024 saja. LKjIP Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik belum

sesuai dengan standar yaitu 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 dikarenakan Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yakni terkait Analisis capaian kinerja dengan Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **66,67%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) dengan melampirkan *screenshot* siakri namun belum menunjukkan approval pimpinan di aplikasi siakri.

Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai dengan melampirkan rapat evaluasi dan persiapan penyusunan AKIP namun belum melampirkan daftar hadir pada rapat evaluasi dan persiapan penyusunan SAKIP sebagai bukti bahwa rapat tersebut diikuti oleh seluruh pegawai.

Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dengan melampirkan evaluasi triwulan II.

Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja dengan melampirkan DPPA Tahun 2025.

Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dengan melampirkan evaluasi triwulan II.

Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dengan melampirkan Perjanjian Kinerja PAPBD Tahun 2025.

Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dengan melampirkan SKP Pegawai yang

terdapat perilaku kinerja pegawai namun agar menambahkan aporan kinerja perubahan budaya kinerja organisasi atau menambahkan subab budaya kinerja pada LKJIP yang isinya berdasarkan rekap bulanan perilaku kinerja di SKP setiap pegawai.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat 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 **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik namun belum melampirkan LHE SAKIP Tahun-Tahun sebelumnya.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal 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 telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dengan melampirkan sertifikat auditor yang telah mengikuti bimtek SAKIP.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dengan melampirkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 Tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) dengan melampirkan *screenshot* aplikasi siakri.

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

Kecamatan Kebomas telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2023 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik berupa surat jawaban namun belum melampirkan bukti dokumen pendukung tindaklanjut. Terdapat peningkatan implementasi AKIP.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dengan melampirkan LKjIP Tahun 2024 dengan analisis efisiensi penggunaan sumberdaya. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

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 **A (Memuaskan)**.

B. Rekomendasi

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

1. Agar melampirkan Dokumen Perencanaan Kinerja Renstra Tahun 2025-2059, DPA Tahun 2025, dan PK PAPBD 2025 yang telah diformalkan;
2. Agar melampirkan *screenshot* publikasi Perjanjian Kinerja APBD Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD Tahun 2025 di siakri atau esr menpan;
3. Agar mengusulkan ke BAPPEDA Kabupaten Gresik terkait perubahan

ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) tujuan dalam Renstra 2025-2059 masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria SMART. yakni terdapat ketidaksesuaian satuan indicator sebagai berikut a) Indeks Ketimpangan Gender (Angka), seharusnya menggunakan satuan indeks; b). Rasio Government Expenditure (%), seharusnya menggunakan satuan rasio; c) Indeks Perlindungan Anak (%), seharusnya menggunakan satuan indeks;

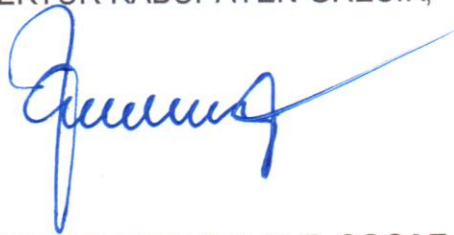
4. Agar mengusulkan ke BAPPEDA Kabupaten Gresik terkait perubahan Target yang ditetapkan dalam Renstra 2025-2059 masih terdapat rentang nilai pada indikator sehingga menyebabkan target tidak optimis;
5. Agar melampirkan SKP seluruh pegawai;
6. Agar menyusun Indikator kinerja utama (IKU) yang telah terdefinisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
7. Agar melampirkan daftar hadir yang dihadiri oleh kepala dinas pada rapat evaluasi SAKIP Kecamatan Kebomas sebagai bukti bahwa pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja seharusnya dilakukan secara periodik;
8. Agar melampirkan *screenshot* PM siakri yang telah dilakukan Kecamatan Kebomas;
9. Agar dalam penyusunan LKjiP Tahun 2025 menyesuaikan format 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 dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yakni terkait Analisis capaian kinerja dengan Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
10. Agar melampirkan bukti *screenshot* approval pimpinan di aplikasi siakri;
11. Agar melampirkan daftar hadir pada rapat evaluasi dan persiapan penyusunan SAKIP sebagai bukti bahwa rapat tersebut diikuti oleh seluruh pegawai;
12. Agar melampirkan bukti dokumen pendukung tindaklanjut atas LHE 2023.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) dengan perolehan nilai sebesar **83,63** kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,



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

Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

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 Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) dengan perolehan nilai sebesar **83,63** kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

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 Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) dengan perolehan nilai sebesar **83,63** kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

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