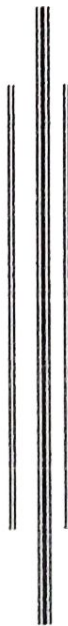




**LAPORAN HASIL EVALUASI
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(SAKIP)
PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GRESIK**



INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK
Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 308
G R E S I K

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2021

Nomor : 700/ 1241 /437.72/2022
Tanggal : 29 Juni 2022
Lampiran : 1 (Satu) berkas
Satuan Kerja : Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik

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;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2022 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700/848/437.72/2022 Tanggal 9 Mei 2022.

b. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam system 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 atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana 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 2021 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2021, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2021, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2021, Rencana Aksi Tahun 2021 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 SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi SAKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

f. Gambaran Umum

Sekretariat Daerah merupakan lembaga perangkat daerah Yang berkedudukan dibawah pimpinan Sekretaris dan bertanggungjawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah merupakan Perangkat Daerah unsur penunjang pelaksana urusan pemerintahan daerah dalam mengoordinasikan Perumusan Kebijakan dan Pelayanan Administrasi Perangkat Daerah. Sekretariat Daerah dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Sekretariat Daerah.

Adapun jumlah SDM pada Sekretariat daerah per 30 Desember 2021 sebanyak 145 orang dengan uraian sebagai berikut :

No	Uraian Jabatan	Jumlah
1	Jabatan Struktural	41
2	Jabatan Pelaksana	90
3	Jabatan Fungsional	14
	TOTAL	145

Pada tahun 2021 Sekretariat Daerah mengelola anggaran sebesar Rp.132.176.224.782,00 (Seratus Tiga puluh Dua milyar Seratus Tujuh puluh Enam juta Dua ratus Dua puluh Empat ribu Tujuh ratus Delapan puluh Dua rupiah).

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 telah sangat baik dengan kategori **Sangat Memuaskan**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait dan keterangan pejabat Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik untuk rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2020 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik telah ditindaklanjuti.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar **91,07** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
A	Perencanaan Kinerja	30 %	27,86
	a. Pemenuhan	6 %	6
	b. Kualitas Renstra	9 %	9
	c. Implementasi	15 %	12,86
B	Pengukuran Kinerja	30 %	30
	a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja	6 %	6
	b. Kualitas Pengukuran	9 %	9
	c. Implementasi Pengukuran	15 %	15
C	Pelaporan Kinerja	15 %	10,71
	a. Pemenuhan Pelaporan	3 %	3
	b. Penyajian Informasi Kinerja	4,5 %	4,5
	c. Pemanfaatan Informasi Kinerja	7,5 %	3,21
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25 %	22,50
	a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	5%	5

b. Kualitas Evaluasi		
c. Pemanfaatan Evaluasi	7,5 %	7,5
J u m l a h	12,5 %	10
	100 %	91,07

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, beberapa hal yang perlu diperhatikan :

A. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen Perencanaan Kinerja. Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2021, dan dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2021. Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan pemanfaatannya.

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **93%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

1) Pemenuhan.

Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia. Hasil evaluasi atas dokumen Perencanaan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- Renstra telah disusun maka diperoleh nilai 1.
- Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun maka diperoleh nilai 1.
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja maka diperoleh nilai 1.
- PK telah menyajikan Indikator Tujuan/ Sasaran maka diperoleh nilai 1.
- Terdapat dokumen Rencana Aksi maka diperoleh nilai 1.

2) Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standard yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Renstra mendapatkan nilai sebesar **9,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan maka diperoleh nilai 1

- (b) Renstra telah dipublikasikan tepat waktu maka diperoleh nilai 1
- (c) Renja telah dipublikasikan tepat waktu maka diperoleh nilai 1
- (d) Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu maka diperoleh nilai 1
- (e) Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai maka diperoleh nilai 1.
- (f) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART maka diperoleh nilai 1
- (g) Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai maka diperoleh nilai 1.
- (h) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART maka diperoleh nilai 1.
- (i) Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) maka diperoleh nilai 1
- (j) Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) maka diperoleh nilai 1
- (k) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis maka diperoleh nilai 1
- (l) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja) maka diperoleh nilai 1

3) Implementasi

Dokumen Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Hasil evaluasi atas implementasi dokumen Perencanaan mendapatkan nilai sebesar **12,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **85,71%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan kriteria sebagai berikut :

- (a) Dokumen Renstra BELUM digunakan secara keseluruhan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran maka diperoleh nilai 0,75
- (b) Target jangka menengah dalam Renstra belum dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan maka diperoleh nilai 0,75
- (c) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai maka diperoleh nilai 1
- (d) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja maka diperoleh nilai 1

- (e) Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja belum digunakan untuk mengukur keberhasilan maka diperoleh nilai 0,75
- (f) Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) maka diperoleh nilai 1
- (g) Dokumen Renstra belum direviu secara berkala maka diperoleh nilai 0,75

B. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian terhadap masing-masing dokumen meliputi pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi, dan pemanfaatannya.

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **93%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

1) Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja telah dilakukan. Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal maka diperoleh nilai 1.
- (b) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja maka diperoleh nilai 1.
- (c) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan maka diperoleh nilai 1.

2) Kualitas Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Hasil evaluasi atas penyajian informasi Kinerja mendapatkan nilai sebesar **9,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja maka diperoleh nilai 1
- (b) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. maka diperoleh nilai 1

- (c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan maka diperoleh nilai 1
- (d) Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) maka diperoleh nilai 1
- (e) Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang maka diperoleh nilai 1
- (f) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) maka diperoleh nilai 1
- (g) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) maka diperoleh nilai 1

3) Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishmen serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Hasil evaluasi atas Implementasi Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai sebesar 15,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau 100% dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. maka diperoleh nilai 1
- (b) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. maka diperoleh nilai 1
- (c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja maka diperoleh nilai 1
- (d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja maka diperoleh nilai 1
- (e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja maka diperoleh nilai 1
- (f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. maka diperoleh nilai 1
- (g) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja maka diperoleh nilai 1
- (h) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja maka diperoleh nilai 1
- (i) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. maka diperoleh nilai 1

C. Pelaporan Kinerja

1) Pemenuhan Pelaporan

Dokumen Pelaporan telah menggambarkan kinerja. Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Laporan Kinerja telah disusun) maka diperoleh nilai 1.
- (b) Laporan Kinerja telah disusun secara berkala) maka diperoleh nilai 1.
- (c) Laporan Kinerja telah diformalkan) maka diperoleh nilai 1.
- (d) Laporan Kinerja telah direviu) maka diperoleh nilai 1.
- (e) Laporan Kinerja telah dipublikasikan) maka diperoleh nilai 1
- (f) Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu) maka diperoleh nilai 1

2) Penyajian Informasi Kinerja

Dokumen Pelaporan kinerja telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya. Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **4,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar maka diperoleh nilai 1.
- (b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. maka diperoleh nilai 1
- (c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan maka diperoleh nilai 1
- (d) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah maka diperoleh nilai 1
- (e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya maka diperoleh nilai 1
- (f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) maka diperoleh nilai 1
- (g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. maka diperoleh nilai 1
- (h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. maka diperoleh nilai 1

- (i) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). maka diperoleh nilai 1

3) Pemanfatan Informasi Kinerja

Pelaporan kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **3,21** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab). maka diperoleh nilai 1.
- (b) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai. maka diperoleh nilai 0.
- (c) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. maka diperoleh nilai 0.
- (d) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. maka diperoleh nilai 1.
- (e) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. maka diperoleh nilai 1.
- (f) Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. maka diperoleh nilai 0.
- (g) Informasi dalam laporan kinerja tidak mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. maka diperoleh nilai 1.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas

Evaluasi Akuntabilitas telah dilaksanakan. Hasil evaluasi atas Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas mendapatkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai.

2) Kualitas Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.. Hasil evaluasi atas Kualitas Evaluasi mendapatkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar. maka diperoleh nilai 1.
- (b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai. maka diperoleh nilai 1.
- (c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. maka diperoleh nilai 1.
- (d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. maka diperoleh nilai 1.
- (e) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). maka diperoleh nilai 1.

3) Pemanfaatan Evaluasi

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja. Hasil evaluasi atas Pemanfaatan Evaluasi mendapatkan nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **80%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai. Dengan Kriteria sebagai berikut :

- (a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. maka diperoleh nilai 1.
- (b) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP namun belum semua tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal dilakukan. maka diperoleh nilai 0,75.
- (c) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja namun masih belum optimal maka diperoleh nilai 0,75.
- (d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja namun masih belum optimal maka diperoleh nilai 0,75.
- (e) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal namun masih belum optimal, maka diperoleh nilai 0,75.

B. Rekomendasi

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

- a. Agar dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran

- b. Target jangka menengah dalam Renstra dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan
- c. Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja digunakan untuk mengukur keberhasilan
- d. Dokumen Renstra direviu secara berkala
- e. Meningkatkan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- f. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar **91,01** 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 reviu berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

Mengetahui:

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



EDY HADISISWOYO, SH, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19680503 199703 1 011

TIM EVALUATOR :

1. FATAH HADI, S.Pd, M.M
NIP. 19661128 198603 1 004

2. MUSDALIFAH, SE
NIP. 19750428 199903 3 002

3. MASDUKAN, SH.M.M
NIP. 19680710199202 1 001

4. MIDIYAWATI FANANI, SE
NIP. 19800528 201001 2 001

5. I DEWA NYOMAN ARTHAWAN, SH
NIP.19910322 201903 1 006

6. YUNI LISTIANINGRUM, SH
NIP.19860630 202012 2 006