



# 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) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2023

---

NOMOR : 700/1856/437.72/2024

TANGGAL : 19 JULI 2024

### 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. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 Tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2024 Inspektorat Kabupten Gresik;
5. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/1232/437.72/2024 Tanggal 31 Mei 2024.

#### 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 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 2023 pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2023, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2023, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023, Rencana Aksi Tahun 2023 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AA (Nilai &gt; 90 – 100)</b> | <b>Sangat Memuaskan</b><br>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.                                                                                                                                                          |
| <b>A (Nilai &gt; 80 – 90)</b>   | <b>Memuaskan,</b><br>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.                                                                                                                                                                               |
| <b>BB (Nilai &gt; 70 – 80)</b>  | <b>Sangat Baik,</b><br>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/coordinator |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B (Nilai &gt; 60 – 70)</b>  | <b>Baik,</b><br>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. |
| <b>CC (Nilai &gt; 50 – 60)</b> | <b>Cukup (memadai),</b><br>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja                                                                                                           |
| <b>C (Nilai &gt; 30 – 50)</b>  | <b>Kurang,</b><br>Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.                                                                                                             |
| <b>D (Nilai &gt; 0 – 30)</b>   | <b>Sangat Kurang,</b><br>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

Kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik 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 PNS.”

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.

Salah satu instrument penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan dan berkopentensi. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 113 orang. Jumlah pegawai yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik seluruhnya sebanyak 246 pegawai dengan rincian sebagai berikut :

| No | Uraian Jabatan                         | Jumlah |
|----|----------------------------------------|--------|
| 1  | Kepala Satuan Polisi Pamong Praja      | 1      |
| 2  | Sekretariat                            | 5      |
| 3  | Bidang Penegakan Perundang-Undangan    | 4      |
| 4  | Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman | 10     |

|   |                                                   |     |
|---|---------------------------------------------------|-----|
| 5 | Bidang Pembinaan Umum dan Perlindungan Masyarakat | 4   |
| 6 | Jabatan Fungsional Tertentu                       | 89  |
|   | Total                                             | 113 |

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

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

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 melalui Surat Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Nomor : 050/318/437.90/2023 tanggal 4 Mei 2023 Perihal Tindak Lanjut LHE SAKIP, dengan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

1. Pengukuran kinerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap penyesuaian refocusing karena pengukuran kinerja di bebaskan pada Tunjangan Tambahan Penghasilan yang disesuaikan dengan beban kerja, kondisi dan prestasi (ada di aplikasi Sipantas).
2. Dokumen laporan kinerja tahun selanjutnya akan dilakukan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
3. Dokumen Laporan Kinerja sudah dilakukan untuk membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah yang di monitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan atas rencana aksi secara berkala (ada di aplikasi Siakri).
4. Dokumen Laporan Kinerja sudah dilakukan capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya (ada di aplikasi Siakri).
5. Faktor yang nyata sudah dilakukan untuk mencapai anggaran (ada di aplikasi Siakri).

6. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal akan dilaporkan kepada pimpinan untuk di tindaklanjuti agar mencapai perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar **87,66** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Satuan 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%         | 27,27                |
| b. Pengukuran Kinerja                      | 30%         | 25,04                |
| c. Pelaporan Kinerja                       | 15%         | 12,86                |
| d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25%         | 22,50                |
| <b>J u m l a h</b>                         | <b>100%</b> | <b>87,66</b>         |

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

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang sesuai dengan RPJM 2021-2026 yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2023, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2023, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah

menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2023 yang telah dievaluasi dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,27** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **91%** 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:

a. Penilaian Pemenuhan

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang sesuai dengan RPJM 2021-2026 yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2023, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2023, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2023 yang telah dievaluasi yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

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

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun sesuai jadwal dan telah diformalkan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah memenuhi kriteria yang

baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis). Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, menantang dan realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dokumen perencanaan dimaksud telah 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 **7,88** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **87,50%** 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, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai belum memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Dokumen Renstra telah direviu secara berkala.

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2023 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 dan penyusunan anggaran.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,04** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **83,45%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2023 menunjukkan nilai sebesar **2,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **33,33%** dengan kategori peringkat **C (Kurang)**

b. Kualitas Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,04** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **89,29%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi dalam mencapai kinerja, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas dalam mencapai kinerja, Terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100,00%** 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 **12,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **85,71%** 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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2023 telah disusun secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2023 menunjukkan nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**

b. Penyajian Informasi Kinerja

LKjIP Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja), 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).

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 LKjIP Tahun 2023 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan

kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi serta mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Namun, belum ada bukti yang menunjukkan bahwa Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,36** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **71,43%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

#### 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

Pada LKjIP Tahun 2023 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu atas LKjIP tahun 2022 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

Pada LKjIP Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik telah dilakukan evaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai dan menggunakan Teknologi Informasi.

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

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti untuk atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. 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 **B (Sangat Baik)**.

B. Rekomendasi

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

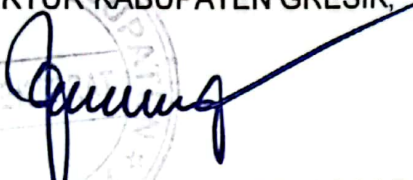
1. Agar Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal;
2. Agar dilakukan upaya agar penyampaian informasi dalam Laporan Kinerja Tahun 2023 menjadi kepedulian seluruh pegawai.

### III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2023 dengan perolehan nilai sebesar **87,66** 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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,

  
**Dr. ACHMAD HADI, SP.,MT., CGCAE**

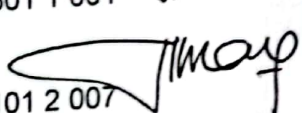
Pembina Tingkat I

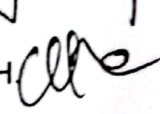
NIP. 19740101 199803 1 013

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 M .A.Md.Ak  
NIP. 20000822 202201 1 001 