



**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP
PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2022**



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 2022 PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/1415/437.72/2023

TANGGAL : 5 Mei 2023

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 2022 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2022 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/1031/437.72/2022 Tanggal 29 Maret 2023.

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 2022 pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2022, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022, Rencana Aksi Tahun 2022 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

Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18), sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 42 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik, Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok untuk: “Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Perhubungan dan Tugas Pembantuan”.

Untuk penyelenggaraan tugas pokoknya, Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi :

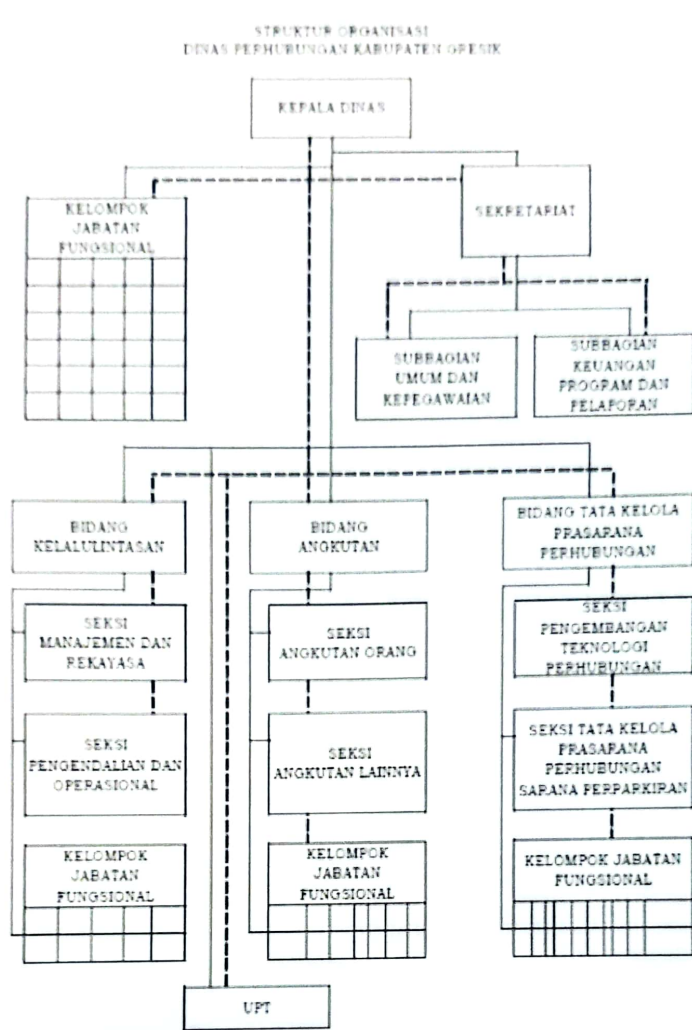
1. Menyusun rencana dan program kerja di bidang perhubungan;
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan;
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan;
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perhubungan;
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dinas;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kabupaten sesuai dengan tugas dan fungsinya

Struktur kelembagaan atau organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (untuk lembaga tertentu menyesuaikan Perdanya) , terdiri dari :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan;
3. Bidang Tata Kelola Prasarana Perhubungan, terdiri dari:
 - a. Seksi Pengembangan Teknologi Perhubungan;
 - b. Seksi Tata Kelola Prasarana Perhubungan Sarana Perparkiran;
 - c. Seksi Tata Kelola Terminal dan Perbengkelan;
4. Bidang Angkutan, terdiri dari:
 - a. Seksi Angkutan Orang;
 - b. Seksi Angkutan Lainnya;
5. Bidang KeLalu lntasan dan Pengendalian Operasional, terdiri dari:
 - a. Seksi Manajemen dan Rekayasa;
 - b. Seksi Pengendalian dan Operasional;
6. Kelompok Jabatan Fungsional;

7. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

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



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompentensi. Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 59 orang dengan rincian sebagai berikut :

NO	URAIAN	PENDIDIKAN								JML
		SD	SMP	SMA	D2	D3	S1	S2	S3	
1	Juru Muda (I/a)									
	Juru Muda Tingkat I (I/b)									
	Juru (I/c)									
	Juru Tingkat I (I/d)		1							1
2	Pengatur Muda (II/a)			1						1
	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)			2						2
	Pengatur (II/c)			5						5
	Pengatur Tingkat I (II/d)			17						17
3	Penata Muda (III/a)			1	1		13			15
	Penata Muda Tingkat I (III/b)			1			1			2
	Penata (III/c)			2			6			8
	Penata Tingkat I (III/d)						2			2
4	Pembina (IV/a)						3	2		5
	Pembina Tingkat I (IV/b)									
	Pembina Utama Muda (IV/c)							1		1
	Pembina Utama Madya (IV/d)									
	Pembina Utama (IV/e)									
	JUMLAH		1	29	1		25	3		59

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2022 adalah sebesar Rp39.680.439.855,00. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp36.322.666.153,00 atau 91,54 %.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

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

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Perikanan Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 melalui Surat Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Nomor : 050/1912/437.55/2022 tanggal 11 Juli 2022 Perihal Tindak Lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2021, dengan melaksanakan perbaikan sebagai berikut:

- 1) Untuk periode tahun berikutnya, Perencanaan Kinerja akan diformalkan terlebih dahulu sebelum diupload pada website resmi perangkat daerah dan website E-SAKIP Review Kementerian PAN RB;
- 2) Penerapan Pengukuran Kinerja akan digunakan sebagai acuan guna menyusun perencanaan yang berorientasi kinerja dengan scenario evaluasi keberhasilan;

- 3) Penyajian laporan telah berorientasi pada hasil dan sesuai tanggung jawab pada tingkatan unit pelapor;
- 4) Dalam menyelaraskan dan mengintegrasikan manajemen keuangan dan manajemen kinerja (penganggaran berbasis kinerja) mengacu pada informasi kinerja;
- 5) Monitoring dan pengendalian akan dilaksanakan guna perbaikan dan meningkatkan akuntabilitas kinerja.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **86,39** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

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

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	24,59
b. Pengukuran Kinerja	30%	27,37
c. Pelaporan Kinerja	15%	13,43
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,00
J u m l a h	100%	86,39

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 Perhubungan Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Nomor 01 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2022 dan Tahun 2022, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan Tahun 2022, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 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 **24,59** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **82%** 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

Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Nomor 01 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 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 2022 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 dan Dokumen Renstra telah direviu secara berkala. Namun, belum semua pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **10,71** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **71,43%** 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 **27,37** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **91,23%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**

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 strategi, kebijakan, aktifitas dalam mencapai kinerja, namun belum 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 sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan nilai sebesar **13,33** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **88,89%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **13,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **89,52%** 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 2022 Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2022 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 Dinas Perhubungan 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, 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). Namun, belum dapat menginformasikan perbandingan

realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*),.

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **4,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **88,89%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (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 2022 Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi. Namun, Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

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

4) Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **21,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **84,00%** 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 2022 Dinas Perhubungan 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 Perhubungan Kabupaten Gresik telah dilakukan evaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, namun evaluator belum menggunakan Teknologi Informasi dalam melakukan evaluasi.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **80%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

c. Pemanfaatan Evaluasi

Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2021 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja tersebut.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja..

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

B. Rekomendasi

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

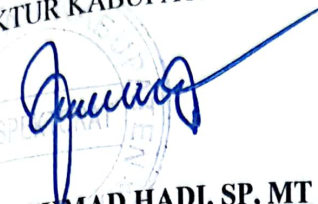
1. Agar Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik memerintahkan semua pegawai membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2022;
2. Agar pengukuran kinerja dapat digunakan untuk mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi;
3. Agar dalam penyajian informasi kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
4. Agar informasi kinerja dapat digunakan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Tahun 2022 dengan perolehan nilai sebesar **86,39** 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 Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,


Dr. ACHMAD HADI, SP, MT
Pembina Tingkat I
NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

1. AGUS SAHARI, SH
NIP. 19650816 198802 1 002 

2. NI PUTU TRISNA A, SH
NIP. 19670325 199803 2 003 

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

4. SALSABILA R. P, A.Md.Ak
NIP. 20001128 202201 2 002 