

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	a. Dasar Hukum	1
	b. Latar Belakang	2
	c. Tujuan	2
	d. Ruang Lingkup	3
	e. Metodologi Evaluasi	3
	f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah	4
	g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	5
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	6
	a. Hasil Evaluasi	6
	1. Perencanaan Kinerja	7
	2. Pengukuran Kinerja	8
	3. Pelaporan Kinerja	9
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	10
	b. Rekomendasi	11
	1. Perencanaan Kinerja	11
	2. Pengukuran Kinerja	11
	3. Pelaporan Kinerja	12
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	12
BAB III	PENUTUP	12



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 254 Telp.(031) 3952825-30, Pesw. 312, 308
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

G R E S I K

Nomor : 700.1.2.1/1908.12/437.72/2026

71 Agustus 2026

Sifat : Segera

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik Tahun 2026

Kepada Yth :

Camat Manyar Kabupaten Gresik
di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik Tahun 2026, dengan uraian sebagai berikut :

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 30 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sisten Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;
4. Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi, dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik;
5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;

7. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700.1.2.1/1791/437.72/2026 tentang Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun Anggaran 2026.

b. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun yang dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas dan tata kelola pemerintahan melalui akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Guna mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja maka Inspektorat Daerah selaku APIP daerah perlu melakukan evaluasi Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus.

c. Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, bahwa 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;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian Kualitas Perencanaan.
2. Pengukuran Kinerja Berjenjang.
3. Laporan Kinerja.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

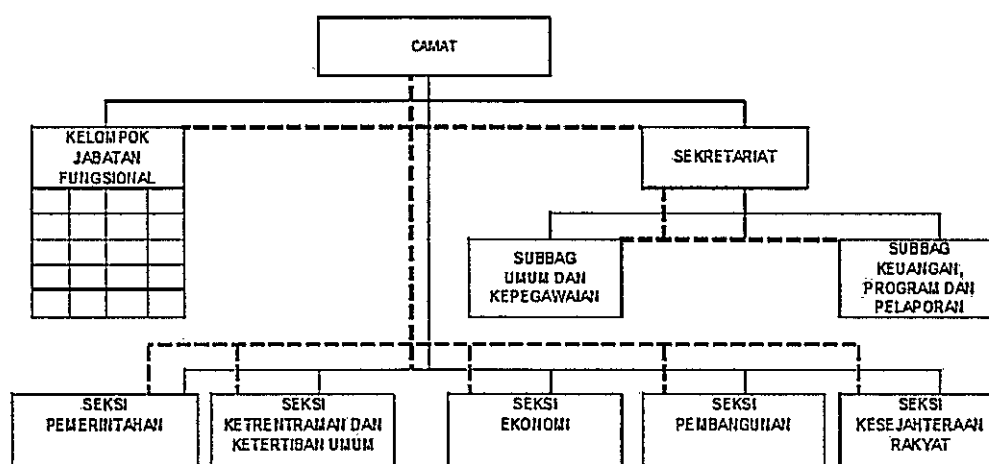
e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi;
3. 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	INTERPRETASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai)

f. Gambaran Umum

Kedudukan Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2021, 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, dengan struktur organisasi sebagai berikut:



Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum Pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas, Camat menyelenggarakan fungsi:

- pengkoordinasian penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- pengkoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- pengkoordinasian dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- pengkoordinasian dan penyelenggaraan pemeliharaan sarana prasarana fasilitas umum;

- f. pengkoordinasian penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- g. pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
- h. pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau belum dapat dilaksanakan desa dan/atau kelurahan;
- i. pengkoordinasian pencegahan, penanggulangan dan penanganan pasca bencana;
- j. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan di bidang administrasi pertanahan dan kependudukan di Kecamatan;
- k. pelaksanaan pelaporan hasil monitoring kegiatan Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah kerja Kecamatan; dan
- l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024 (*Post Ante*) Dan Tahun 2025 (*On Going*) pada Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik sebagaimana surat Camat Manyar Kabupaten Gresik Nomor 050/317/437.103/2026 perihal Tindak Lanjut LHE SAKIP 2024 dan 2025 dan terdapat 6 (enam) rekomendasi. Yang sudah ditindaklanjuti ada 5 (lima) rekomendasi yaitu:

- 1) Agar segera menyusun Renstra secara lengkap dan mempublikasikannya, dan ditindaklanjuti dengan melampirkan bukti publikasi renstra di SIAKRI;
- 2) Agar melampirkan bukti reviu Renstra jika telah dilaksanakan, dan ditindaklanjuti dengan melampirkan Berita Acara Desk Rankhir Renstra 2025-2029;
- 3) Agar penyajian informasi kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*), dan ditindaklanjuti dengan melampirkan surat pernyataan oleh Camat Manyar bahwa penyajian informasi kinerja Kecamatan Manyar Tahun 2024 tidak dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level Nasional/Internasional (*Benchmark Kinerja*) karena terbatasnya akses terhadap data kinerja dari institusi pembanding, terutama untuk *Benchmark Kinerja Nasional*;

- 4) Agar informasi kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, dan ditindaklanjuti dengan melampirkan SK Tim Budaya Kerja Tahun 2025 dan Laporan Budaya Kerja 2025;
- 5) Agar melaksanakan tindaklanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja disertai bukti dukung tindaklanjut yang dilakukan, dan ditindaklanjuti dengan telah melakukan tindak lanjut dan melampirkan bukti dukung.

Yang belum selesai ditindaklanjuti ada 2 (dua) rekomendasi yaitu:

- 1) Agar memperbaiki Renstra agar sesuai dengan indikator SMART, dan ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan manual pada tabel matriks Renstra 2025-2029 serta melampirkan Berita Acara Asistensi Penyelarasan Pohon Kinerja ke dalam Rencana Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Untuk dokumen Renstra Perubahan masih menunggu perubahan selanjutnya dan SIPD Renstra masih terkunci;
- 2) Agar menyelaraskan sasaran dan tujuan pada Renja dengan Renstra, dan ditindaklanjuti dengan melampirkan Renja Perubahan 2025. Namun, hasil penyelarasan masih belum sesuai.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap Dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi tahun 2026 lainnya.

Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik mendapat nilai **81,83** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
a. Perencanaan Kinerja	30	22,09	22,29
b. Pengukuran Kinerja	30	28,33	26,05
c. Pelaporan Kinerja	15	12,33	13,50
d. Evaluasi Internal	25	20,00	20,00
Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		

Nilai Hasil Evaluasi AKIP		82,75	81,83
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
Interpretasi : Memuaskan			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Rencana Strategis (Renstra), rencana kerja tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja oleh Kepala OPD kepada Kepala Daerah yang dilengkapi dengan Indikator tujuan/sasaran dan rencana aksi terkait penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun meliputi Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan. Namun, dokumen-dokumen tersebut belum dipublikasikan secara tepat waktu pada *website* Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. Rumusan tujuan dan sasaran dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Namun ukuran keberhasilan (indikator kinerja) dalam tabel matriks renstra belum memenuhi kriteria SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, dan time bound*). Narasi pada indikator kinerja tidak menunjukkan cara pengukuran tujuan dan sasaran. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran cukup tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis). Target yang ditetapkan dalam Renstra juga tidak menunjukkan adanya perubahan, peningkatan, atau tahapan pencapaian selama periode renstra, yang mana sebagian besar masih berupa rasio 1:1. Adapun dokumen perencanaan berupa pohon kinerja dan cascading baru telah sesuai dan telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah cukup mengacu pada kinerja

yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **22,29** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **74,29%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- a. Dokumen perencanaan kinerja berupa Renstra, Renja, dan Perjanjian Kinerja (PK) belum dipublikasikan secara tepat waktu pada *website* Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan aspek transparansi dan keterbukaan informasi atas dokumen perencanaan kinerja masih perlu diperkuat.
- b. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) dalam tabel matriks renstra belum memenuhi kriteria SMART (*specific, measurable, achievable, relevant, dan time bound*). Narasi pada indikator kinerja tidak menunjukkan cara pengukuran tujuan dan sasaran.
- c. Target yang ditetapkan sebagian besar masih berupa rasio 1:1 sehingga tidak menunjukkan adanya perubahan, peningkatan, atau tahapan pencapaian selama periode renstra.
- d. Dokumen Renstra belum direviu secara berkala.

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. Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik menyusun ukuran kinerja secara formal berupa IKU yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran.

Pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) dan pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang. Terdapat

efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap unit/satuan kerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **26,05** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **86,83%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- a. Pada rapat Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum, perlu ditambahkan notulen berisi arahan pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.
- b. Mekanisme pengumpulan data kinerja masih mengacu pada Surat Edaran Bupati Gresik Tahun 2022 sehingga perlu dilengkapi dengan pedoman atau SOP tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang *up to date* (mutakhir).
- c. Belum terdapat tindak lanjut hasil monev kinerja atau tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat yang menunjukkan bahwa setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

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. Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan. Namun, laporan kinerja belum dipublikasikan secara tepat waktu pada *website* Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik.

LKjIP Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik belum disusun berkualitas sesuai dengan standar. LKjIP Kecamatan Manyar telah 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 kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, dan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Namun pada Bab IV (Penutup) LKjIP, tidak

terdapat info upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran, digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi di tahun berikutnya, dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **13,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **90,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu:

- a. Laporan kinerja belum dipublikasikan secara tepat waktu pada *website* Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan aspek transparansi dan keterbukaan informasi atas dokumen pelaporan kinerja masih perlu diperkuat.
- b. Pada Bab IV (Penutup) LKjIP, tidak terdapat info upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

4) Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Pada LKjIP Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah terjadi peningkatan

implementasi SAKIP dengan pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah memanfaatkannya untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)** namun terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu rekomendasi tindak lanjut belum seluruhnya selesai ditindaklanjuti. Masih terdapat tindak lanjut yang secara kondisi belum dapat dituntaskan dan juga terdapat tindak lanjut yang belum sesuai rekomendasi.

B. Rekomendasi

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

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan pengendalian terhadap jadwal penyusunan, pengesahan, dan publikasi dokumen perencanaan sehingga seluruh dokumen disampaikan dan dipublikasikan sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan.
- b. Melakukan reviu secara berkala atas dokumen Renstra 2025–2029 dan menyempurnakan indikator kinerja serta target agar lebih spesifik, relevan, realistis, terukur, dan menunjukkan adanya peningkatan, serta didukung bukti yang memadai berupa nota dinas/undangan, daftar hadir, notulen, dan dokumentasi.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Melengkapi dokumen pendukung yang memadai berupa notulen berisi arahan pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.
- b. Menyusun pedoman atau SOP tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang *up to date* (mutakhir).
- c. Membuat tindak lanjut hasil monev kinerja atau tindak lanjut atas rencana aksi. Dokumen tersebut perlu menjelaskan rencana kerja atau hasil monev kinerja, target/waktu pelaksanaan, pic/penanggung jawab, tindak lanjut yang dilakukan/realisasi, waktu realisasi,

kendala/permasalahan (jika ada), serta status tindak lanjutnya (selesai, masih progres, belum dilaksanakan).

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Meningkatkan pengendalian penyusunan dan publikasi laporan kinerja sesuai ketentuan serta menyempurnakan substansi Bab IV (Penutup) dengan memuat rekomendasi dan upaya perbaikan kinerja ke depan.

4. Evaluasi Kinerja

- a. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi AKIP serta menambahkan bukti dukung tindak lanjut secara lengkap.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik Tahun 2026 dengan perolehan nilai sebesar **81,83** 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 Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik.

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013