

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	a. Dasar Hukum	1
	b. Latar Belakang	2
	c. Tujuan	3
	d. Ruang Lingkup	3
	e. Metodologi Evaluasi	3
	f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah	4
	g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	6
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	7
	a. Hasil Evaluasi	7
	1. Perencanaan Kinerja	7
	2. Pengukuran Kinerja	9
	3. Pelaporan Kinerja	9
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	11
	b. Rekomendasi	12
	1. Perencanaan Kinerja	12
	2. Pengukuran Kinerja	12
	3. Pelaporan Kinerja	12
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	13
BAB III	PENUTUP	13



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 : 700.1.2.1/1909.7/437.72/2026

31 Agustus 2026

Sifat : Segera

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
Tahun 2026

Kepada Yth :

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja 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 59 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Gresik Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja 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 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

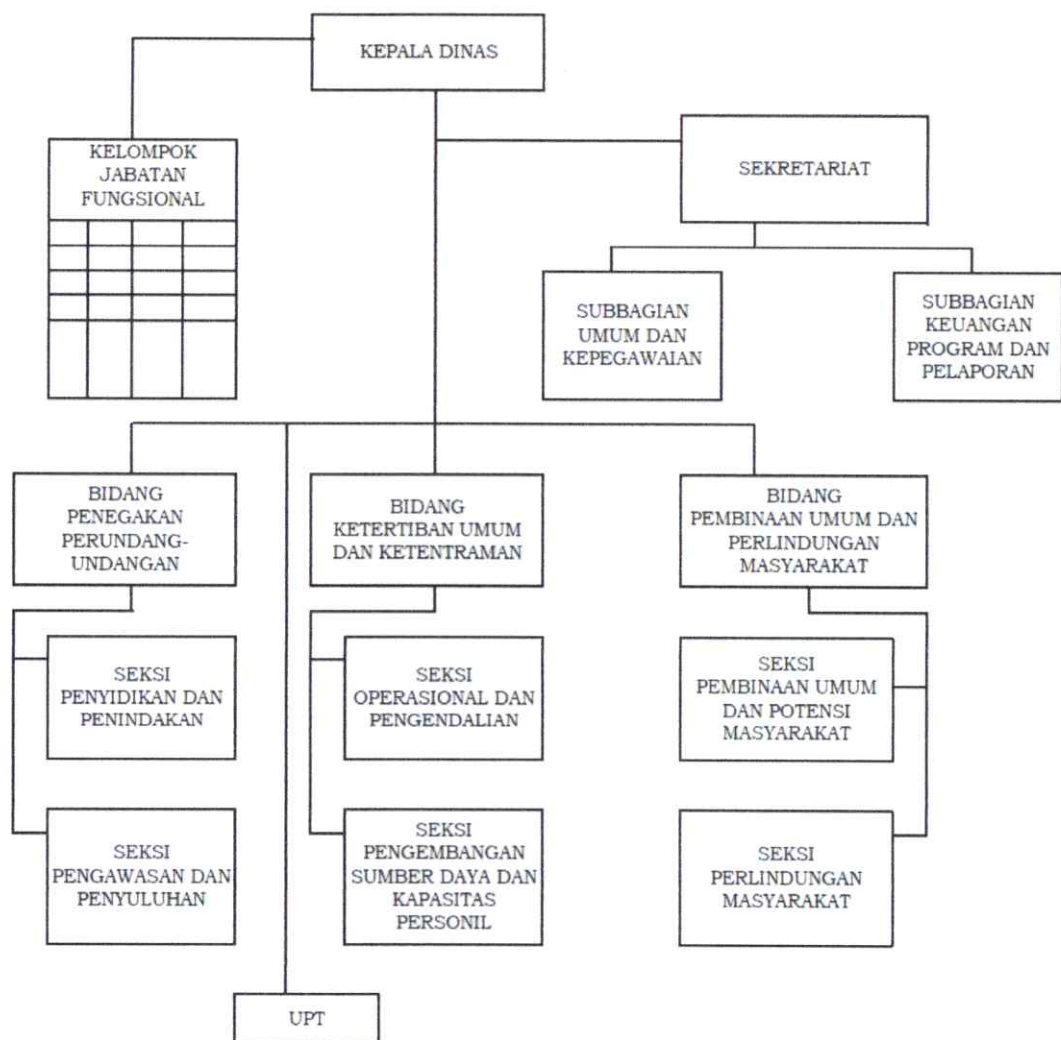
1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi;
3. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar 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)
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

f. Gambaran Umum

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur berdasarkan Peraturan Bupati 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, dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Kepala Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Bupati dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, perlindungan masyarakat dan pembinaan PPNS. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan wewenang menyelenggarakan fungsi:

- pengoordinasian penyusunan program dan kebijakan teknis penegakan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta perlindungan masyarakat;
- pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis dan pembinaan penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, perlindungan masyarakat serta PPNS;
- pengoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta perlindungan masyarakat; dan
- 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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik sebagaimana surat Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Nomor 050/1226/437.90/2025 perihal Tindak Lanjut LHE SAKIP 2024 dan 2025 dan terdapat 8 (delapan) rekomendasi. Yang sudah ditindaklanjuti 4 (empat) yaitu:

- 1) Pemenuhan dokumen perencanaan diantaranya Renstra 2025-2029, DPA/DPPA - DPA/DPPA Perubahan TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan,
- 2) Pemenuhan dokumen Evaluasi Perencanaan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) diformalkan dan ditindaklanjuti dengan dokumen Evaluasi Perencanaan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang sudah diformalkan;
- 3) Pemenuhan dokumentasi rapat evaluasi dan laporan kinerja (terlampir), dan ditindaklanjuti dengan Melampirkan dokumentasi rapat evaluasi dan laporan kinerja;
- 4) Penyusunan Laporan Budaya Kerja Satpol PP tahun 2025, dan ditindaklanjuti dengan Melampirkan dokumen Laporan Budaya Kerja Satpol PP tahun 2025.

Yang belum selesai ditindaklanjuti yaitu :

1. Terkait agar Indikator Kinerja dalam Renstra menggunakan satuan output yang sesuai.
2. Terkait agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis, terjadi peningkatan setiap tahunnya.
3. Terkait agar dapat dibuktikan Kepala Dinas terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur kinerja, dengan melampirkan bukti diadakannya rapat yang dipimpin oleh Kepala Dinas untuk membahas pencapaian/ evaluasi kinerja.
4. Terkait agar Tujuan dan Sasaran pada Rencana Kerja diselaraskan dengan Tujuan dan Sasaran pada Rencana Strategis.

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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik mendapat nilai **85,88** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Tahun	Nilai Tahun
		2025	2026
a. Perencanaan Kinerja	30	26,71	25,10
b. Pengukuran Kinerja	30	27,36	28,36
c. Pelaporan Kinerja	15	13,33	12,43
d. Evaluasi Internal	25	22,50	20,00
Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
Nilai Hasil Evaluasi AKIP		89,89	85,88
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
Interpretasi : Memuaskan			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Matriks 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 matriks Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan

dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah cukup 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 dan cukup realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dan dokumen perencanaan dimaksud 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 **25,10** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **83,66%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan penyusunan DPA (dokumen anggaran) dimana indikator target capaian kegiatan, target input-output serta capaian hasil belum sepenuhnya terisi berdasarkan dokumen Renstra.
- 2) Dokumen Renstra belum direviu secara berkala untuk memastikan bahwa strategi, kebijakan maupun target capaian kinerja atas perencanaan strategis yang sudah disusun masih relevan dengan perkembangan kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

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. Satuan Polisi Pamong Praja 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 dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **28,36** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **94,52%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Belum ada dokumen pendukung yang memadai yang menunjukkan sinergi Pimpinan sebagai pengambil keputusan dengan seluruh stakeholder dalam mengukur capaian kinerja yang memastikan arahan pimpinan terkait strategi dan kebijakan untuk mencapai target kinerja yang dicanangkan.
- 2) Mekanisme pengumpulan data kinerja masih mengacu pada Surat Edaran Bupati Gresik Tahun 2022 sehingga perlu dilengkapi pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date (mutakhir).

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. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, telah disusun cukup 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 kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Satuan Polisi Pamong Praja 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, dan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi namun belum menunjukkan bahwa laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi di tahun berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **82,86%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- 1) Substansi pada bagian Capaian Kinerja Organisasi LKjIP telah memenuhi ketentuan sistematika penyusunan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dimana LKjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Provinsi namun tidak mencantumkan sumber data dari pembanding capaian ditingkat Provinsi Jawa Timur sehingga tidak dapat dipastikan apakah capaian kinerja yang diperbandingkan diperoleh dengan formulasi penghitungan yang sama.

2) Substansi pada bagian penutup LKjIP belum memenuhi ketentuan sistematika penyusunan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dimana bagian penutup belum ada penyampaian uraian penjelasan hal apa saja yang ingin dicapai di tahun berikutnya atau perbaikan yang akan dilakukan pada tahun berikutnya.

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 Satuan Polisi Pamong Praja 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. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

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 yaitu tidak menyampaikan secara rinci atas tindak lanjut yang telah dilakukan untuk masing-masing rekomendasi hasil evaluasi sehingga saat dilakukan telaah atas data/dokumen yang disampaikan, masih terdapat rekomendasi hasil evaluasi yang belum selesai ditindaklanjuti yaitu :

1. Terkait agar Indikator Kinerja dalam Renstra menggunakan satuan output yang sesuai.
2. Terkait agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis, terjadi peningkatan setiap tahunnya.
3. Terkait agar dapat dibuktikan Kepala Dinas terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur kinerja, dengan melampirkan bukti diadakannya rapat yang dipimpin oleh Kepala Dinas untuk membahas pencapaian/ evaluasi kinerja.
4. Terkait agar Tujuan dan Sasaran pada Rencana Kerja diselaraskan dengan Tujuan dan Sasaran pada Rencana Strategis.

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. Melaksanakan penyelarasan dokumen Renstra sebagai acuan penyusunan DPA (dokumen anggaran) dengan melakukan input indikator target capaian kegiatan, target input-output serta capaian hasil pada DPA berdasarkan informasi yang tercantum pada Renstra.
- b. Melakukan reviu secara berkala atas dokumen Renstra untuk memastikan bahwa strategi, kebijakan maupun target capaian kinerja atas perencanaan strategis yang sudah disusun masih relevan dengan perkembangan kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Melengkapi dokumen pendukung yang memadai yang menunjukkan sinergi Pimpinan sebagai pengambil keputusan dengan seluruh stakeholder dalam mengukur capaian kinerja yang memastikan arahan pimpinan terkait strategi dan kebijakan untuk mencapai target kinerja yang dicanangkan.
- b. Menyusun pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date (mutakhir).

3. Komponen Pelaporan Kinerja

Menyempurnakan substansi sesuai dengan ketentuan sistematika penyusunan PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014, pada bagian Capaian Kinerja Organisasi LKJIP dengan mencantumkan sumber data dari pembandingan capaian kinerja ditingkat Provinsi Jawa Timur untuk memastikan capaian kinerja yang diperbandingkan diperoleh dengan formulasi penghitungan yang sama dan substansi pada bagian penutup LKJIP dengan menambahkan uraian penjelasan hal apa saja yang ingin dicapai di tahun berikutnya atau perbaikan yang akan dilakukan pada tahun berikutnya.

4. Komponen Evaluasi Kinerja

Menyusun bukti dukung tindak lanjut secara lengkap dan sesuai dengan rekomendasi.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik Tahun 2026 dengan perolehan nilai sebesar **85,88** 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, S.P., M.T., CGCAE, CFrA., CGRE

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013