

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	
	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	7
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	8
	a. Hasil Evaluasi	8
	1. Perencanaan Kinerja	9
	2. Pengukuran Kinerja	10
	3. Pelaporan Kinerja	11
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	13
	b. Rekomendasi	13
	1. Perencanaan Kinerja	13
	2. Pengukuran Kinerja	14
	3. Pelaporan Kinerja	14
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	14
BAB III	PENUTUP	15



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 302 dan 309
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com
GRESIK 61161

Nomor : 700.1.2.1/1909.11/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik
Tahun 2026

31 Agustus 2026

Kepada Yth .

Kepala Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan 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 Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik
5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan Tata Kerja Kecamatan
6. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

7. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 7001.2.1/1791/437.72/2026 tentang Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Lingkup OPD Irian IV 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 Evaluasi

5. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
6. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.
7. 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 – 50)	Sangat Kurang

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.

Kedudukan Kecamatan 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 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan Tata Kerja Kecamatan.

Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang meliputi.

- Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan,
- Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- Memبina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.

Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Camat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- b. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat,
- c. Pengkoordinasian dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- e. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemeliharaan sarana dan prasarana fasilitas umum;
- f. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan 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 dibidang administrasi pertanahan dan kependudukan di kecamatan,
- k. Pelaksanaan pelaporan hasil monitoring kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan diwilayah kerja kecamatan;
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagan Struktur Organisasi Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik digambarkan sebagai berikut :



Perda Nomor 02 Tahun 2013

Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompetensi. Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik didukung oleh pegawai yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 81 orang. Adapun rincian jumlah Pegawai yang ada di Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik seluruhnya sebanyak 23 pegawai tersebut sebagai berikut:

No	Uraian Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekcam	1
3	Seksi Pemerintahan	1
4	Seksi Pembangunan	2
5	Seksi Ketentraman dan Ketertiban	1
6	Seksi Ekonomi	2
7	Seksi Kesejahteraan Rakyat	1
8	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	4
9	Sub Bagian Keuangan, Program dan Pelaporan	4

No	Uraian Jabatan	Jumlah
10	ASN Kelurahan	67

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Kecamatan Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan Nomor 700/2301.2/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025 Dari laporan tersebut, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan berdasarkan hasil pemantauan terhadap tindak lanjut rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP Perhubungan Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*), dengan matriks sebagai berikut:

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	KETERANGAN
Perencanaan Kinerja			
1	Dokumen perencanaan diantaranya DPA/DPPA - DPA/DPPA Perubahan TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 agar didukung dengan dokumen yang telah diformalkan	Melakukan formalitas dokumen DPA/DPPA - DPA/DPPA Perubahan TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025	Belum Sesuai. Tidak melampirkan DPA/DPPA Perubahan TA 2025 yang telah diformalkan
2	Indikator Kinerja dalam Renstra agar menggunakan satuan output yang sesuai	Telah dilakukan review dan penyesuaian Indikator pada Dokumen Renstra sehingga telah menggunakan satuan output yang terukur dan sesuai	Sesuai
3	Diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis, terjadi peningkatan setiap tahunnya	Telah dilakukan review dan penyesuaian target dalam Renstra dengan menetapkan target yang meningkat setiap tahunnya.	Belum Sesuai target tidak terjadi peningkatan setiap tahunnya
Pengukuran Kinerja			
1	Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang, dengan melengkapi Dokumen Pencapaian Bulanan s.d bulan Agustus 2025 dengan SKP Pimpinan s.d Bulan Juli 2025	Telah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang, dan sudah dilengkapi dengan Dokumen Pencapaian Bulanan sert SKP Pimpinan	Sesuai
2	Menyusun laporan budaya kinerja organisasi.		tidak sesuai
Laporan Kinerja			
1	Dokumen LKJIP Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik disusun berdasarkan standar (Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun	Melakukan perbaikan laporan kinerja 2025 yang disusun berdasarkan standar, serta	Belum Sesuai

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	KETERANGAN
	2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah). Dimana Dokumen LKJIP juga menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional (Benchmark Kinerja) dan menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan nya.	menjabarkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), dan menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan nya dalam dokumen LKJIP	

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 Gresik Kabupaten Gresik mendapat nilai **86,20** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	27,02	24,86
2	Pengukuran Kinerja	30	27,75	29,04
3	Pelaporan Kinerja	15	12,40	12,93
4	Evaluasi Internal	25	20,00	19,38
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		87,17	86,20
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
	Interpretasi : MEMUASKAN			

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

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Kecamatan 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. 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).

Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Renstra dan Renja belum dipublikasikan secara tepat waktu pada website Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemenuhan aspek transparansi dan keterbukaan informasi atas dokumen perencanaan kinerja masih perlu diperkuat.
- b. Dokumen Renstra yang perlu dikaji ulang
 - Rumusan tujuan Renstra sebaiknya tidak menggunakan kalimat "Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan yang berkualitas" saja dikarenakan belum cukup jelas menggambarkan kondisi kinerja spesifik yang akan dicapai.

- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan renstra Kecamatan Gresik yaitu Indikator seperti Harapan Lama Sekolah (HLS), Usia Harapan Hidup (UHH), Indeks Ketimpangan Gender (IKG), dan Indeks Risiko Bencana merupakan indikator makro. Indikator-indikator tersebut adalah indikator capaian tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi, bukan tingkat Kecamatan.
- Sasaran renstra berbicara tentang "meningkatnya keselarasan pembangunan daerah prioritas daerah ditingkat kelurahan/desa". umusan tersebut belum jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai karena sifatnya masih sangat abstrak dan bermakna ganda dikarenakan "keselarasan" sulit diukur sebagai outcome dan dari kalimat tersebut tidak terlihat jelas apa yang akan terjadi jika keselarasan itu tercapai. Bisa menggunakan kalimat "Meningkatnya kesesuaian pembangunan desa/kelurahan dengan prioritas daerah" atau Meningkatkan kualitas dan pemerataan pembangunan di tingkat desa/kelurahan sehingga sasaran dapat diukur.
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran Renstra Kecamatan Gresik yang berbicara tentang "meningkatnya keselarasan pembangunan daerah prioritas daerah ditingkat kelurahan/desa" dengan beberapa indikator makro yakni rasio pendanaan pendidikan, rasio pendanaan kesehatan, rasio pendanaan perlindungan anak, rasio pendanaan pemberdayaan perempuan, rasio belanja infrastruktur, rasio pembiayaan penanggulangan bencana;
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai pada indikator rasio pendanaan pendidikan, rasio pendanaan kesehatan, rasio pendanaan perlindungan anak, rasio pendanaan pemberdayaan perempuan, rasio belanja infrastruktur, rasio pembiayaan penanggulangan bencana yaitu 1:1. target yang ditetapkan pada renstra tidak menunjukkan adanya perubahan, peningkatan, atau tahapan pencapaian selama periode renstra. Sasarannya menggunakan kalimat "meningkatnya" namun targetnya hanya 1:1 dari tahun ke tahun.

- Dokumen Rensira belum direviu secara berkala (lebih dari satu kali) baik internal oleh instansi sendiri maupun dengan Bappeda;
- c. Menyusun dokumen renaksi dengan tindak lanjut yang jelas. Dokumen tersebut perlu menjelaskan progres triwulan berikutnya, rencana aksi untuk program yang tidak tercapai, serta aktivitas spesifik dan time schedule guna mencapai target indikator secara signifikan.

2. Evaluasi 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 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.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

- a. 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).
- b. Rapat evaluasi kinerja sebagai bukti dokumen bahwa Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja perlu dilengkapi notulen berisi arahan pimpinan yang mengacu pada hasil monitoring dan evaluasi yang selanjutnya ditindaklanjuti menjadi suatu rencana aksi/kegiatan/kebijakan.

- c. Perlu ditambahkan tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat sebagai bukti bahwa setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi 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 Gresik telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

Kecamatan Gresik telah mengungkapkan 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.

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Kecamatan 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.

Namun demikian masih terdapat hal yang masih perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum memenuhi sistematika penyusunan sesuai standar (Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) yakni belum melampirkan isu strategis yang sedang dihadapi SKPD, upaya perbaikan ke depan belum secara spesifik, dan lampiran yang

diupload belum sepenuhnya mendukung informasi pada badan laporan;

- b. Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
- c. Informasi dalam Laporan Kinerja belum seluruhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dengan bukti dukung Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025.

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 Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDMI yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Kecamatan Gresik telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, telah memanfaatkannya untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Namun terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu masih terdapat rekomendasi LHE AKIP 2024 yang belum seluruhnya selesai ditindaklanjuti.

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 perencanaan sehingga seluruh dokumen perencanaan disampaikan dan dipublikasikan sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan;

- b. Melakukan revidi secara berkala atas dokumen Renstra 2025–2029 untuk menyempurnakan Tujuan Renstra, Sasaran Renstra, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran Renstra, dan 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.
- c. Menyusun dokumen renaksi yang dilengkapi dengan tindak lanjut yang jelas. Dokumen tersebut perlu menjelaskan progres triwulan berikutnya, rencana aksi untuk program yang tidak tercapai, serta aktivitas spesifik dan time schedule guna mencapai target indikator secara signifikan.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Melengkapi dokumen pendukung yang memadai yang menunjukkan keterlibatan Pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja notulen berisi arahan pimpinan yang mengacu pada hasil monitoring dan evaluasi yang selanjutnya ditindaklanjuti menjadi suatu rencana aksi/kegiatan/kebijakan;
- a. Menyusun pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja;
- b. Menyusun tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat dengan time schedule yang jelas.

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Menyusun Laporan Kinerja Tahun 2026 yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Revidi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dengan melampirkan isu strategis yang sedang dihadapi SKPD, upaya perbaikan ke depan belum secara spesifik, dan lampiran yang diupload belum sepenuhnya mendukung informasi;
- b. Menyusun Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025.

4. Evaluasi Kinerja

Menindaklanjuti seluruh temuan hasil evaluasi AKIP sesuai dengan rekomendasi dan Menyampaikan bukti dukung tindaklanjut secara lengkap.

iii. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Gresik Tahun 2026 dengan perolehan nilai sebesar **86,20** 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 Gresik Kabupaten Gresik.


INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013