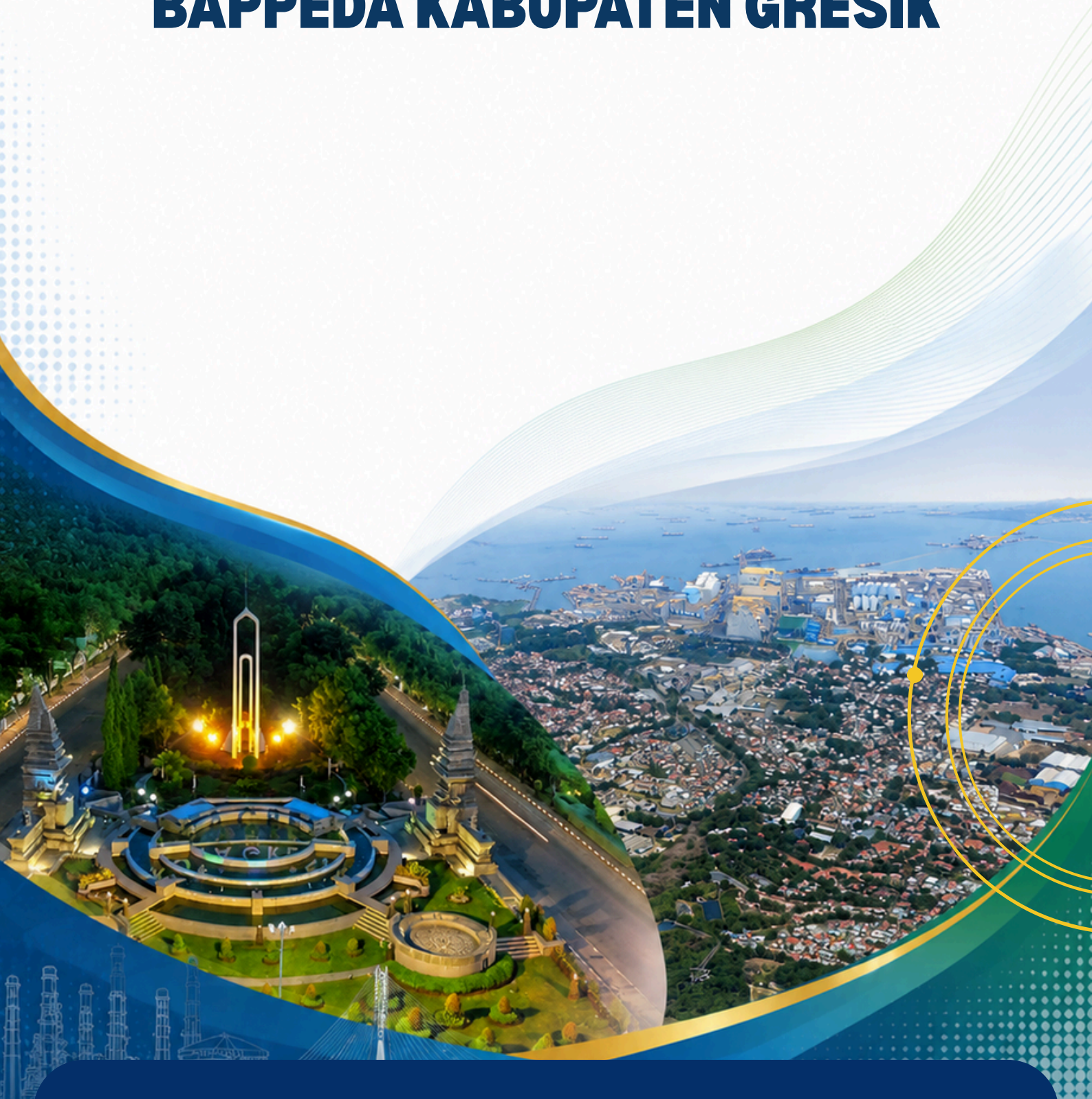




Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian dan Pengembangan Daerah
Kabupaten Gresik

INDIKATOR KINERJA UTAMA BAPPEDA KABUPATEN GRESIK



INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2026 – 2029

Tugas : Membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

Fungsi : a. pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan pelayanan administrasi perangkat daerah;
c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
d. pelayanan administratif dan pembinaan aparatur daerah;
dan
e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tujuan : Meningkatnya kualitas tata kelola Pemerintahan Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama
I.K.T.1	Meningkatnya kinerja pembangunan daerah
	Nilai SAKIP
a	Definisi
	Nilai SAKIP adalah nilai hasil evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilakukan untuk menilai tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (result oriented government). Evaluasi SAKIP mengukur kualitas penerapan manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, termasuk kualitas dokumen, proses, serta pemanfaatannya dalam peningkatan kinerja

organisasi yang dipetakan dalam 4 komponen dan diperinci dalam sub komponen sebagaimana berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Sub Komponen 1 : Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia

Kriteria :

1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
7. Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Sub-Komponen 2 : Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)

Kriteria:

1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
4. Kualitas rumusan hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.

	6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> – tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis). 7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis. 8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>). 9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>). 10. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. Sub-Komponen 3 : Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan Kriteria: 1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai. 2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai. 3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track. 4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala. 5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
--	--

	6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. 7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. 8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. 2. Pengukuran Kinerja Sub Komponen 1 : Pengukuran Kinerja telah dilakukan Kriteria : 1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. 2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. 3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan. Sub Komponen 2 : Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan Kriteria : • Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. • Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. • Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. • Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
--	--

	● Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). ● Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). Sub Komponen 3 : Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien ● Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. ● Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. ● Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi. ● Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. ● Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. ● Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. ● Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. ● Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. ● Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. ● Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. 3. Pelaporan Kinerja Sub Komponen 1 : Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja 1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun
--	--

	2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala 3. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu Sub Komponen 2 : Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya 1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar 2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja 3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan 4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah 5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah 6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja) 7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya 8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja 9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)
--	--

	Sub Komponen 3 : Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya . Kriteria: 1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) 2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai 3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. 4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja 5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja 6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya 7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Sub Komponen 1 : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan Kriteria: 1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal. 2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. 3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang. Sub Komponen 2 : Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai Kriteria:
--	---

	1. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar. 2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai. 3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. 4. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. 5. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). Sub Komponen 3 : Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja Kriteria: 1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti. 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal. 3. Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. 4. Hasil dari Evaluasi AKIP telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja. 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah penilaian SAKIP menggunakan rentang berikut. Skala Nilai SAKIP : 1. AA (Sangat Memuaskan) → > 90 - 100 2. A (Memuaskan) → >80 – 90
--	---

	3. BB (Sangat Baik) → >70 – 80 4. B (Baik) → >60 – 70 5. CC (Cukup) → >50 – 60 6. C (Kurang) → >30 – 50 7. D (Sangat Kurang) → 0-30
b	Formula perhitungan
	Nilai SAKIP = (Nilai Komponen Perencanaan Kinerja x 30%) + (Nilai Komponen Pengukuran Kinerja x 30%) + (Nilai Komponen Pelaporan Kinerja x 15%) + (Nilai Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal x 25%)
c	Sumber data
	Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
d	Penanggungjawab
	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
S.1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dan Pengukuran Kinerja Pembangunan Daerah
I.K.S.1.1	Indeks Perencanaan Pembangunan Daerah
a	Definisi Indeks Perencanaan Pembangunan Daerah (IPPD) adalah ukuran kinerja yang menggambarkan tingkat kualitas penyelenggaraan perencanaan pembangunan daerah secara komprehensif berdasarkan prinsip perencanaan yang efektif, terintegrasi, partisipatif, berbasis data, selaras dengan kebijakan nasional dan daerah, serta berorientasi pada hasil. Nilai indeks diperoleh melalui pengukuran terhadap beberapa komponen perencanaan pembangunan yang telah ditetapkan oleh Kementerian PPN/Bappenas. Skala Nilai Indeks Perencanaan Pembangunan Daerah : 1. Sangat Baik → 91,00 – 100,00 2. Baik → 81,00 – 90,99 3. Cukup Baik → 71,00 – 80,99

	4. Kurang → 61 – 70,99 5. Sangat Kurang → 60,99
b	Formula perhitungan
	Mengacu pada SE Menteri PPN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Perencanaan Pembangunan Daerah $\text{IPPD} : \frac{\sum(\text{Skor Komponen} \times \text{Bobot Komponen})}{\sum \text{Bobot Komponen}}$ Komponen Penilaian IPPD (Versi Bappenas): 1. Kualitas Dokumen RPJMD 2. Kualitas Dokumen RKPD 3. Konsistensi antara RPJMD dan RKPD 4. Keterukuran dan Keterpaduan Perencanaan 5. Keterlibatan Pemangku Kepentingan 6. Kebijakan Inklusif dan Responsif Gender 7. Penggunaan Data dan <i>Evidence-Based Planning</i> (Setiap komponen diberi skor antara 0–100 dan bobot sesuai dengan kebijakan Bappenas, yang bisa berbeda setiap tahun)
c	Sumber Data
	Dokumen Kajian Indeks Perencanaan Pembangunan Daerah Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
I.K.S.1.2	Nilai komponen Perencanaan AKIP Kemenpan RB
a	Definisi
	Nilai Komponen Perencanaan Kinerja AKIP adalah nilai yang menggambarkan tingkat kualitas dan implementasi perencanaan kinerja instansi pemerintah dalam mendukung pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, yang dinilai berdasarkan keberadaan, kualitas, dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja sesuai dengan ketentuan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Nilai Perencanaan

	kinerja SAKIP dibagi atas 3 sub komponen dengan kriteria antara lain : 1. Sub Komponen 1 : Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia • Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja. • Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang. • Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah. • Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. • Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja. • Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja. • Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. 2. Sub-Komponen 2 : Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) • Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan. • Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu. • Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. • Kualitas rumusan hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. • Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. • Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
--	---

	• Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. • Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). • Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). • Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. 3. Sub Komponen 3 : Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan • Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai. • Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai. • Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track. • Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala. • Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. • Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
--	--

	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Skor berada pada rentang 0 - 30 dengan satuan angka.
b	Formula Perhitungan
	Nilai Perencanaan = $(V_1 \times 6\%) + (V_2 \times 9\%) + (V_3 \times 15\%)$ <u>Keterangan :</u> V_1 = Nilai Sub Komponen 1 (bobot 6) V_2 = Nilai Sub Komponen 2 (bobot 9) V_3 = Nilai Sub Komponen 3 (bobot 15)
c	Sumber Data
	Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
I.K.S.1.3	Nilai komponen Pengukuran AKIP Kemenpan RB
a	Definisi
	Nilai Komponen Pengukuran Kinerja AKIP adalah nilai yang menggambarkan tingkat kualitas dan implementasi pengukuran kinerja instansi pemerintah dalam memastikan bahwa kinerja organisasi, perangkat daerah, dan individu diukur secara berkala, menggunakan ukuran kinerja yang tepat, dapat dipertanggungjawabkan, serta dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Nilai Pengukuran kinerja SAKIP dibagi atas 3 sub komponen dengan kriteria antara lain : - Sub Komponen 1 : Pengukuran Kinerja telah dilakukan - Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. - Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.

	• Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan. 2. Sub Komponen 2 : Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan • Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. • Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. • Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. • Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. • Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). • Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). 3. Sub Komponen 3 : Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien • Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. • Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi. • Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
--	--

	• Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. • Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. • Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. • Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. • Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. • Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Skor berada pada rentang 0 - 30 dengan satuan angka.
b	Formula Perhitungan
	Nilai Pengukuran = $(V_1 \times 6\%) + (V_2 \times 9\%) + (V_3 \times 15\%)$ <u>Keterangan</u> : - V_1 = Nilai Sub Komponen 1 (bobot 6) - V_2 = Nilai Sub Komponen 2 (bobot 9) - V_3 = Nilai Sub Komponen 3 (bobot 15)
c	Sumber Data
	Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
S.2	Meningkatnya Capaian Sasaran Kinerja Pembangunan Daerah
I.K.S.2.1	Persentase Ketercapaian Sasaran Kinerja Daerah
a	Definisi
	Persentase Ketercapaian Sasaran Kinerja Daerah adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keberhasilan Pemerintah Daerah dalam mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan ketercapaian lebih dari 76% berdasarkan hasil pengukuran capaian indikator pada akhir periode pelaporan. Indikator ini menggambarkan tingkat keberhasilan Pemerintah Daerah dalam mencapai sasaran

	pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah.
b	Formula Perhitungan
	Persentase Ketercapaian Sasaran Kinerja Daerah = Jumlah Sasaran Kinerja Daerah yang ketercapaiannya lebih dari 76% / Jumlah Seluruh Sasaran Kinerja Daerah x 100% Keterangan: Jumlah sasaran kinerja daerah yang mencapai target = jumlah sasaran yang realisasi indikator kinerjanya lebih dari 76%. Jumlah seluruh sasaran kinerja daerah = total sasaran kinerja daerah yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan menjadi objek pengukuran pada periode pelaporan.
c	Sumber Data
	Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten Gresik.
I.K.T.2	Meningkatnya Kualitas Inovasi Daerah
	Indeks Inovasi Daerah
a	Definisi
	Indeks Inovasi Daerah (IID) adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat inovasi yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah berdasarkan aspek input, proses, dan output inovasi daerah. Indeks ini menggambarkan kemampuan pemerintah daerah dalam menciptakan, menerapkan, mengembangkan, serta memanfaatkan inovasi untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan daerah. Pengukuran dilakukan melalui penilaian terhadap inovasi yang dilaporkan oleh pemerintah daerah sesuai dengan indikator dan variabel yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri.
b	Formula Perhitungan
	$SPD = \sum_{i=1}^{15} (Skor\ Indikator\ ke - i)$

	$SID = \left(\frac{\sum_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^{35} (Skor\ Indikator\ ke-i) \right)}{Jumlah\ Inovasi\ (n)} \right) + Skor\ Jumlah\ Inovasi$ Skor Total = SPD + SID $IID = \frac{(skor\ Total)}{(Skor\ Total\ Maksimum)} \times 100$ Keterangan: n adalah jumlah inovasi daerah i adalah nomor indikator j adalah nomor inovasi SPD adalah Indikator satuan pemerintah Daerah SID adalah indikator satuan inovasi Daerah IID dan Predikat Sangat Inovatif = 60,01 - 100,00 Inovatif = 35,00 - 60,00 Kurang Inovatif = 0,01 - 34,99 Tidak dapat di nilai = 0
c	Sumber Data
	Hasil pengukuran dan penilaian terhadap penerapan inovasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, maupun tata kelola pemerintahan yang diterbitkan oleh Kementerian Dalam Negeri
d	Penanggungjawab
	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
S.1	Meningkatnya Kualitas Kelitbangan
I.K.S.1.1	Persentase Hasil Kelitbangan yang dipublikasikan
a	Definisi
	Meningkatnya Kualitas Kelitbangan adalah kondisi meningkatnya mutu penyelenggaraan kegiatan kelitbangan yang dilaksanakan secara sistematis, berbasis metodologi ilmiah, responsif terhadap isu strategis pembangunan daerah, serta menghasilkan rekomendasi yang dipublikasikan dan dimanfaatkan sebagai dasar perumusan kebijakan, perencanaan pembangunan, dan penyelesaian permasalahan pembangunan daerah.

	Peningkatan kualitas kelitbangan ditunjukkan melalui: 1. Meningkatnya kualitas substansi hasil penelitian dan kajian yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah. 2. Meningkatnya jumlah hasil kelitbangan yang dipublikasikan melalui media resmi atau publikasi ilmiah. 3. Meningkatnya pemanfaatan hasil kelitbangan sebagai referensi dalam penyusunan dokumen perencanaan, kebijakan, dan pengambilan keputusan. 4. Meningkatnya kolaborasi penelitian dengan perguruan tinggi, lembaga penelitian, dunia usaha, dan pemangku kepentingan lainnya. 5. Meningkatnya diseminasi hasil kelitbangan kepada perangkat daerah dan masyarakat sebagai bagian dari pengembangan pengetahuan dan inovasi daerah.
b	Formula Perhitungan
	Persentase Hasil Kelitbangan yang Dipublikasikan = $\frac{\text{Jumlah hasil kelitbangan yang dipublikasikan}}{\text{Jumlah seluruh hasil kelitbangan yang selesai pada tahun berjalan}} \times 100\%$
c	Sumber Data
	Dokumen hasil penelitian/kajian, rekomendasi hasil riset, laporan tindak lanjut perangkat daerah, dokumen kebijakan/program/ kegiatan yang mengadopsi hasil riset, laporan inovasi daerah, serta dokumentasi pemanfaatan hasil kelitbangan.
S.2	Meningkatnya Maturitas Inovasi Daerah
I.K.S.6.1	Persentase inovasi dengan nilai maturitas minimal 80
a	Definisi
	Meningkatnya persentase perangkat daerah yang telah mencapai nilai inovasi minimal 80 berdasarkan hasil penilaian inovasi daerah yang dilaksanakan oleh BAPPEDA. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perangkat daerah telah memiliki tata kelola inovasi yang baik, budaya inovasi yang berkembang, inovasi yang terdokumentasi, serta memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi dan pelayanan publik.
b	Formula Perhitungan

	Maturitas Inovasi Daerah (%) = $\frac{\text{Jumlah Perangkat Daerah yang memperoleh nilai inovasi} \geq 80}{\text{Jumlah seluruh Perangkat Daerah yang menjadi objek penilaian}} \times 100\%$
c	Sumber Data
	Berdasarkan hasil penilaian inovasi oleh BAPPEDA melalui aplikasi SEPEKAN

Gresik, Juli 2026
Kepala Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian Dan Pengembangan Daerah
Kabupaten Gresik



EDY HADISISWOYO, S.H., M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19680503 199703 1 011