

DAFTAR ISI

I. PENDAHULUAN.....	1
A. Dasar Hukum.....	1
B. Latar Belakang.....	2
C. Tujuan.....	3
D. Ruang Lingkup.....	3
E. Metodologi Evaluasi.....	4
F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah.....	4
G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	7
II. GAMBARAN HASIL EVALUASI	8
A. Hasil Evaluasi	8
1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.....	9
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.....	11
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja	13
4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	15
B. Rekomendasi.....	17
III. PENUTUP	18

LAMPIRAN



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

Nomor : 700.1.2.1/199.3/437.72/2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian
dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
Tahun 2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Kepada Yth :

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian
dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah 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 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Inspektorat 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 Tugas Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700.1.2.1/1794/437.72/2026 tentang Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2026 pada OPD di Lingkup Inspektur Pembantu I Inspektorat Kabupaten Gresik.

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, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;

4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi 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 Instansi Pemerintah

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18), sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 67 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok untuk:

“Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengoordinasikan pertanggungjawaban kebijakan teknis urusan perencanaan dengan cara menyusun kebijakan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah serta pengkajian, pengoordinasian dan perumusan RTRW Daerah.”

Untuk penyelenggaraan tugas pokoknya, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

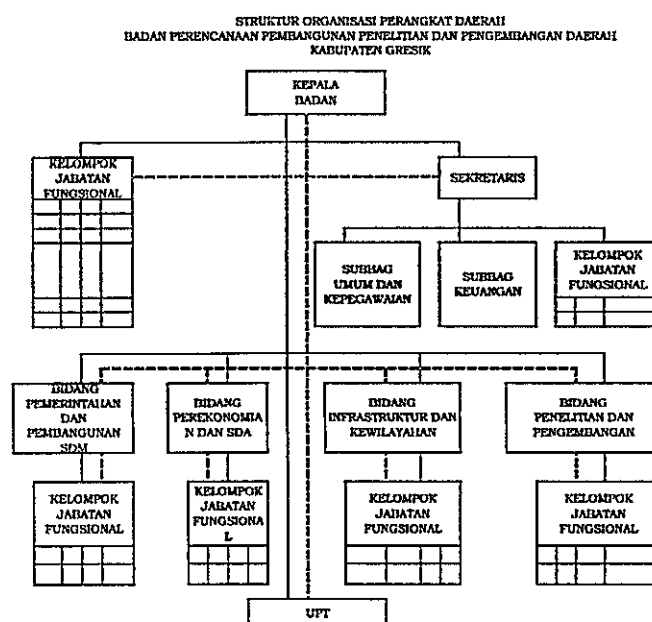
1. Pengoordinasian penyusunan kebijakan teknis operasional perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan;
2. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis operasional perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan Daerah;
3. Pengkajian, pengkordinasian dan perumusan RTRW Daerah;
4. Pengoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis operasional perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan;
5. Pengoordinasian pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah;
6. Pengoordinasian pelaksanaan pengendalian, evaluasi, dan pelaporan BAPPEDA;
7. Pengoordinasian pelaksanaan fasilitasi penelitian, pengembangan dan inovasi daerah;
8. Pengoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja Perangkat Daerah;
9. Pengoordinasian penyelenggaraan sinkronisasi, sinergitas dan harmonisasi perencanaan Pembangunan daerah;
10. Penyampaian hasil penelitian dan pengembangan sebagai rekomendasi regulasi dan kebijakan kepada Bupati dan Perangkat Daerah;
11. Pemberian rekomendasi izin penelitian; dan
12. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Struktur kelembagaan atau organisasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 79 Tahun 2021

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik, terdiri dari:

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Subbagian Keuangan; dan
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Penelitian dan Pengembangan, terdiri atau Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. UPT
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara lebih jelas, struktur organisasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik Kabupaten Gresik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai, sesuai dengan analisa jabatan, dan berkompetensi. Jumlah Sumber Daya Manusia Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Gresik berdasarkan Kualifikasi Pendidikan dengan Jabatan sebagai berikut:

No	Jabatan	PENDIDIKAN						JUMLAH
		SD	SMP	SMA	Diploma	S1	S2	
1	STRUKTURAL	0	0	0	0	5	2	7
2	FUNGSIONAL	0	0	0	1	17	3	21
3	STAF ASN	0	0	3	4	20	0	27
4	STAF NON ASN	0	0	1	0	2	0	3
	JUMLAH	0	0	4	5	44	5	58

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2025 adalah sebesar Rp18.406.873.096,00. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp16.183.173.407,12 atau 87,92 %.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik telah menerima hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2024 (*post ante*) dan Tahun 2025 (*on going*) dengan Nomor: 700/2306.5/437.72/2025 Tanggal 14 Oktober 2025. Dari laporan tersebut, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Badan Perencanaan Pembanguna, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik untuk melakukan perbaikan antara lain:

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut LHE	Keterangan
1	Melengkapi dokumen Perencanaan Kinerja diantaranya Renstra Perubahan TA 2025-2029, DPPA TA 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025, SK IKU TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan.	Telah ditindaklanjuti dengan: - Dokumen Renstra Perubahan TA 2025-2029 yang telah diformalkan; - DPPA TA 2025 (29 September 2025), DPPA TA 2025 (31 Oktober 2025) yang telah diformalkan; - Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 yang telah diformalkan; - SK IKU TA 2025 (20 Januari 2025) yang telah diformalkan.	Sesuai

No	Rekomendasi LHE	Tindak Lanjut LHE	Keterangan
2	Melengkapi dokumen Renja Tahun 2025 dilengkapi dengan tanggal penetapan.	Telah ditindaklanjuti dengan Dokumen Renja Tahun 2025 dilengkapi dengan tanggal penetapan.	Sesuai
3	Memberikan konfirmasi terkait penentuan target pada indikator sasaran Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah karena tidak ada kenaikan target pada Tahun 2025 dan 2026.	Telah ditindaklanjuti melalui hasil konfirmasi bahwa terdapat kenaikan target Tahun 2025 dan 2026 pada indikator sasaran Meningkatnya Keselarasan Perencanaan Pembangunan Daerah yakni 80,5 untuk Tahun 2025 dan 81 untuk Tahun 2026, dengan kenaikan target sebesar 0,5. Hal didukung dengan dokumen Renstra TA 2025-2029 tabel 3.3 Tujuan dan Sasaran Renstra PD.	Sesuai
4	Melengkapi dokumen Monev Renja didukung dengan dokumen yang telah diformalkan.	Dokumen Monev Renja telah diformalkan.	Sesuai
5	Melengkapi dokumen LKJIP Tahun 2024 dilengkapi dengan tanggal penetapan.	Telah ditindaklanjuti dengan melampirkan Dokumen LKJIP Tahun 2024 yang telah dilengkapi dengan tanggal penetapan.	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 Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik mendapat nilai **90,12** dengan kategori **AA** atau **Sangat Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
1	Perencanaan Kinerja	30	25,51	26,20
2	Pengukuran Kinerja	30	28,04	27,05
3	Pelaporan Kinerja	15	14,40	13,75

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
4	Evaluasi Internal	25	22,50	23,13
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		90,44	90,12
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		AA	AA
	Interpretasi : SANGAT MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik telah menyajikan dokumen Renstra TA 2025-2029, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2026, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2026, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta dokumen Rencana Aksi Tahun 2026.

Kualitas dokumen Renstra dan proses perencanaan kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik telah berjalan dengan cukup baik. Dokumen perencanaan telah diformalkan dan Renstra maupun Renja telah dipublikasikan tepat waktu, masing-masing pada 22 Januari 2026 dan 19 Januari 2026. Tujuan dan sasaran telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai serta indikator kinerja telah tersedia. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat, terutama pemenuhan kriteria SMART pada indikator tujuan dan sasaran, kesinambungan indikator kinerja, serta kelengkapan bukti dukung cascading. Terdapat catatan bahwa indikator kinerja tujuan dan sasaran mengalami pergantian dalam satu periode perencanaan strategis.

Pelaksanaan perencanaan kinerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik

telah dilaksanakan dengan cukup baik. Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran, serta anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, yang ditunjukkan dengan adanya anggaran pada setiap program kerja. Aktivitas yang dilaksanakan juga telah mendukung kinerja yang ditetapkan. Selain itu, target kinerja dalam Perjanjian Kinerja telah digunakan sebagai dasar untuk mengukur keberhasilan. Namun, implementasi masih perlu diperkuat melalui kelengkapan bukti monitoring dan evaluasi, khususnya monitoring target jangka menengah dalam Renstra, serta penyajian progres tindak lanjut pada triwulan berikutnya. Pemahaman dan komitmen pegawai terhadap pencapaian kinerja melalui SKP juga perlu didukung dengan dokumen tambahan seperti PK dan Penjenjangan Kinerja (Pokin/Cascading). Di samping itu, reviu Renstra secara berkala perlu diperkuat dengan dokumen pendukung berupa pelaksanaan reviu internal atas Renstra yang telah disusun.

Hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik menunjukkan nilai sebesar 26,20 dari nilai maksimal 30,00, atau sebesar 87,32% dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat A (Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dokumen Rencana Aksi belum terdapat penjadwalan progres yang rinci dengan aksi yang akan dilakukan atas masing-masing program dan kegiatan, belum menampilkan langkah konkret untuk mencapai target, hasil yang diharapkan dari aksi, target waktu sebagai pemantau perkembangan target, penanggungjawab aksi, anggaran yang ada, serta realisasi atau progres secara berkala hal tersebut dapat berpengaruh pada pemantauan pencapaian kinerja yang akan diraih.

- 2) Pada area kualitas, terdapat catatan bahwa Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui *website* ESR Kementerian PANRB. Namun demikian, Perjanjian Kinerja tersebut perlu untuk dipublikasikan melalui *website* resmi Pemerintah Kabupaten Gresik agar dapat diakses secara lebih luas oleh masyarakat sebagai bentuk transparansi dan keterbukaan informasi kinerja pemerintah daerah.
- 3) Pada area implementasi, dokumen pelaksanaan monitoring dan evaluasi belum menampilkan setiap tindak lanjut dan pencapaian pada triwulan berikutnya. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik juga belum melampirkan dokumen hasil reviu internal secara berkala atas Renstra yang telah dibuat.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian terhadap pelaksanaan, kualitas, dan implementasi pengukuran kinerja, meliputi keberadaan indikator kinerja utama (IKU), definisi operasional, mekanisme pengumpulan data kinerja, keterlibatan pimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, serta penggunaan hasil pengukuran kinerja dalam pengambilan keputusan dan perbaikan organisasi.

Pelaksanaan pengukuran kinerja pada area ini telah berjalan dengan baik. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal serta telah memiliki definisi operasional yang menjelaskan kinerja dan cara pengukuran indikator. Mekanisme pengumpulan data kinerja juga telah tersedia dan dinilai dapat diandalkan. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi telah dilakukan secara berkala, baik bulanan maupun triwulanan, serta pengukuran kinerja telah dilaksanakan secara berjenjang. Selain itu, proses pengumpulan maupun pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi, termasuk penggunaan aplikasi SIAKRI dalam pengukuran capaian kinerja. Untuk semakin memperkuat pelaksanaan, masih diperlukan penambahan dokumen pendukung

seperti SK IKI/IKU, data capaian kinerja Tahun 2026, SE Pengumpulan Data Kinerja, Rencana Aksi, dan dokumentasi/notula rapat Monev.

Kualitas pengukuran kinerja pada area ini telah berjalan cukup baik. Pimpinan telah terlibat dalam proses pengukuran dan pengambilan keputusan terkait capaian kinerja, yang dibuktikan dengan adanya dokumentasi pimpinan dalam rapat internal kinerja OPD. Namun, kualitas bukti dukung masih perlu diperkuat karena dokumentasi rapat belum seluruhnya dilengkapi dengan penjelasan mengenai arahan pimpinan, SKP berjenjang, dan masih terdapat beberapa ketidaksesuaian antara notulen dengan daftar hadir. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan dan mendukung pengukuran capaian kinerja, namun perlu diperkuat dengan data capaian kinerja Tahun 2026 dan SE Pengumpulan Data Kinerja. Pengukuran juga telah dilakukan secara berkala dan berjenjang serta didukung oleh teknologi informasi, termasuk SIAKRI, sehingga mekanisme pengukuran telah cukup sistematis.

Implementasi pengukuran kinerja pada area ini telah dilaksanakan dengan baik. Hasil pengukuran kinerja telah dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan dan penyesuaian organisasi, antara lain menjadi dasar dalam pemberian TPP, serta telah memengaruhi penyesuaian organisasi, strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam rangka pencapaian kinerja. Efisiensi penggunaan anggaran juga telah diperhatikan dan ditunjukkan melalui penyajian analisis tingkat efisiensi pada LKjIP Tabel 3.16 dan 3.17 dengan capaian organisasi sebesar 100%. Di sisi lain, masih diperlukan penguatan bukti bahwa hasil pengukuran kinerja telah dipahami dan ditindaklanjuti secara konsisten oleh setiap unit/satuan kerja, antara lain melalui dokumen tindak lanjut atas Monev Kinerja, tindak lanjut Rencana Aksi, serta notulen dan dokumentasi rapat internal Monev. Bukti berupa sampel SKP penilaian pegawai berjenjang juga telah tersedia sebagai pendukung pemahaman pegawai terhadap hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja menunjukkan nilai sebesar 27,05 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau sebesar 90,16% dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Masih terdapat beberapa dokumen notulen rapat yang belum memuat arahan atau keputusan pimpinan atas hasil pembahasan rapat. Kondisi tersebut menyebabkan dokumentasi yang tersedia belum sepenuhnya menggambarkan keterlibatan pimpinan sebagai *decision maker* dalam proses pengukuran dan pengendalian capaian kinerja. Selain itu, daftar hadir yang dilampirkan pada beberapa notulen belum sepenuhnya sesuai dengan dokumentasi pelaksanaan rapat, sehingga perlu dilakukan penyesuaian dan penguatan kelengkapan bukti dukung.
- 2) Belum tersedia secara lengkap dokumen pendukung tindak lanjut atas hasil monitoring dan evaluasi (Monev) kinerja serta tindak lanjut atas pelaksanaan Rencana Aksi (Renaksi). Kondisi tersebut menyebabkan belum optimalnya bukti yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran dan evaluasi kinerja telah ditindaklanjuti oleh setiap unit/satuan kerja serta mencerminkan pemahaman, kepedulian, dan tanggung jawab unit/satuan kerja terhadap pencapaian kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan informasi dalam pelaporan kinerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pengelolaan kinerja organisasi.

Pemenuhan pelaporan pada area ini telah berjalan dengan sangat baik. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik telah menyusun dokumen LKjIP Tahun 2025 yang telah diformalkan pada tanggal 25 Februari 2026. Dokumen tersebut juga telah dilakukan reviu oleh APIP dan disampaikan tepat waktu melalui

web ESR pada tanggal 26 Februari 2026. Secara umum, seluruh unsur pemenuhan pelaporan telah terpenuhi, baik dari sisi penyusunan, periodisasi, formalitas, reviu, publikasi, maupun ketepatan waktu penyampaian.

Penyajian informasi kinerja pada area ini telah berjalan dengan sangat baik. LKjIP Tahun 2025 telah menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja secara lengkap, termasuk perbandingan realisasi dengan target tahunan, realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, benchmark kinerja, kualitas capaian kinerja, upaya dan hambatan yang dihadapi, serta efisiensi penggunaan sumber daya. Informasi tersebut telah didukung dengan penyajian pada beberapa tabel dalam Bab III LKjIP. Meskipun demikian, masih terdapat ruang penyempurnaan, khususnya dalam penyajian rekomendasi perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, karena rekomendasi belum secara khusus dituangkan pada Bab IV Penutup meskipun telah terdapat solusi pada Bab III.

Pemanfaatan informasi kinerja pada area ini telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan. Informasi dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah menunjukkan adanya kepedulian pegawai terhadap dokumen kinerja, yang didukung dengan notula rapat, daftar hadir, dan dokumentasi pembahasan kinerja. Informasi laporan kinerja juga telah dimanfaatkan untuk mendukung penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, dan evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Namun, bukti pemanfaatan informasi tersebut masih perlu diperkuat, terutama dalam menunjukkan bahwa hasil laporan kinerja benar-benar digunakan untuk menyesuaikan perencanaan kinerja pada periode berikutnya dan memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 13,75 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau 91,67%, dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan)

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, masih terdapat aspek yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut sebagai area perbaikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Belum terdapat uraian upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada periode mendatang dalam Bab IV Penutup sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat rekomendasi atau langkah-langkah perbaikan kinerja secara konkret dan terukur. Penambahan tersebut diperlukan agar Laporan Kinerja tidak hanya menyajikan capaian dan evaluasi kinerja, tetapi juga dapat menggambarkan komitmen dan rencana tindak lanjut dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi pada periode berikutnya;
- 2) Belum terdapat dokumen pendukung berupa Laporan Budaya Kinerja 2025, yang memuat informasi mengenai pemanfaatan hasil pengukuran dan pelaporan kinerja dalam mendorong perubahan dan penguatan budaya kinerja organisasi. Dokumen tersebut diperlukan untuk memberikan bukti bahwa informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah dimanfaatkan sebagai dasar dalam melakukan perbaikan dan memengaruhi perubahan budaya kinerja pada seluruh unit/satuan kerja.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan hasil evaluasi dalam mendorong perbaikan serta peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini telah berjalan dengan sangat baik. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik telah melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkala. Pelaksanaan evaluasi tersebut didukung dengan dokumen hasil evaluasi

dari evaluator internal serta pedoman teknis evaluasi AKIP sebagai dasar dalam pelaksanaan evaluasi. Namun, belum ditambahkan Modul/Pedoman teknis internal instansi tentang evaluasi akuntabilitas kinerja internal (mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021). Dengan adanya evaluasi secara berkala, instansi memiliki mekanisme untuk memantau dan menilai perkembangan akuntabilitas kinerja serta mengidentifikasi hal-hal yang perlu ditindaklanjuti. Secara umum, pelaksanaan evaluasi telah memenuhi aspek yang dipersyaratkan dan menjadi bagian dari upaya penguatan tata kelola akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan.

Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini telah berjalan dengan sangat baik. Evaluasi telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memadai sehingga pelaksanaan evaluasi didukung oleh kompetensi yang sesuai. Evaluasi juga telah dilakukan dengan pendalaman yang memadai berdasarkan evaluasi AKIP dari evaluator internal serta peraturan atau pedoman teknis evaluasi AKIP. Selain itu, pelaksanaan evaluasi telah memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi SIAKRI dalam penilaian kecukupan AKIP. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses evaluasi telah dilaksanakan secara terstruktur dan didukung oleh kompetensi evaluator, pedoman yang jelas, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan evaluasi.

Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada area ini telah berjalan baik. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. Hasil evaluasi telah dimanfaatkan untuk mendukung perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja. Namun demikian, berdasarkan hasil penilaian masih terdapat ruang penguatan dalam menunjukkan dampak nyata dari hasil evaluasi terhadap peningkatan kinerja, sehingga dokumentasi yang menggambarkan hubungan antara rekomendasi, tindak lanjut, dan hasil perbaikan perlu terus diperkuat agar pemanfaatan evaluasi semakin optimal dan berkelanjutan.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar 23,13 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00 atau sebesar 92,50%, dengan kategori peringkat AA (Sangat Memuaskan).

B. Rekomendasi

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

A. Perencanaan Kinerja

1. Menyusun Rencana Aksi dengan penambahan penjadwalan progres yang rinci, aksi yang akan dilakukan atas masing-masing program dan kegiatan, hasil yang diharapkan dari aksi, target waktu, penanggungjawab, anggaran, serta realisasi atau progress secara berkala;
2. Melaksanakan reviu internal berkala atas Renstra yang telah ditetapkan.

B. Pengukuran Kinerja

1. Meningkatkan efektifitas dan sinergitas dalam kelayakan pelaksanaan program dengan keterlibatan sumber daya yang terdokumentasi secara berkala;
2. Menyusun tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat dengan *time schedule* yang jelas.

C. Pelaporan Kinerja

1. Melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan laporan kinerja instansi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat rekomendasi atau langkah-langkah perbaikan kinerja ke depan secara konkret dan terukur;
2. Menyusun Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025 sebagai bentuk akuntabilitas yang diselenggarakan.

III. PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik dengan perolehan nilai sebesar **90,12** dengan kategori **AA (Sangat Memuaskan)**. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik.

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013