

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	a. Dasar Hukum	2
	b. Latar Belakang	3
	c. Tujuan	3
	d. Ruang Lingkup	3
	e. Metodologi Evaluasi	4
	f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah	5
	g. Tidak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	6
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	8
	a. Hasil Evaluasi	8
	1. Perencanaan Kinerja	8
	2. Pengukuran Kinerja	10
	3. Pelaporan Kinerja	12
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	14
	b. Rekomendasi	15
	1. Perencanaan Kinerja	16
	2. Pengukuran Kinerja	16
	3. Pelaporan Kinerja	17
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	18
BAB III	PENUTUP	18



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

INSPEKTORAT

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik

Website : <https://inspektorat.gresikkab.go.id/> ; E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

G R E S I K

Nomor : 700.1.2.1/1906.4/437.72/2026

Gresik, 31 Agustus 2026

Sifat : Segera

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata
Ruang Kabupaten Gresik Tahun 2026

Kepada Yth :

Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik
di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang 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 57 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang 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 700.1.2.1/1814/437.72/2026 tentang Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada OPD di Lingkup Irbn 3 Inspektorat Kabupaten Gresik 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, 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,
2. Pengukuran Kinerja Berjenjang,
3. Laporan Kinerja,
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dan

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.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, yang antara lain meliputi sumber daya air, bina marga, tata ruang, dan pertanahan. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas didukung oleh Sekretariat, empat Bidang Teknis, tiga Unit Pelaksana Teknis wilayah, Kelompok Jabatan Fungsional, serta sumber daya manusia sebanyak 357 pegawai. Pelaksanaan dan pelaporan kinerja Tahun 2025 berada pada masa transisi dua periode perencanaan jangka menengah, yaitu Rencana Strategis Tahun 2021-2026 yang memuat 4 Sasaran dan 5 indikator kinerja, serta Rencana Strategis Tahun 2025-2029 yang memuat 4 Sasaran dan 8 indikator kinerja. Kondisi tersebut menjadi dasar dalam penyajian dan pengukuran capaian kinerja Dinas selama Tahun 2025.

Dari aspek anggaran, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik memperoleh alokasi belanja daerah Tahun 2025 sebesar Rp287.215.793.601,00 dengan realisasi sebesar Rp133.757.443.094,54 atau 46,57%. Sementara itu, berdasarkan pengukuran kinerja yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2025, rata-rata capaian kinerja Sasaran dilaporkan sebesar 101,49% dengan kategori Sangat Tinggi.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil evaluasi, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik telah menerima Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi SAKIP Tahun Anggaran 2025 Nomor :

700/2309.3/437.72/2025 tanggal 14 Oktober 2025. Dalam laporan tersebut, Tim Evaluasi memberikan sejumlah rekomendasi perbaikan yang perlu ditindaklanjuti.

Atas rekomendasi tersebut, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang telah melakukan tindak lanjut melalui Surat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Nomor : 000.8.6.3/807/437.51/2026 Tentang Tindaklanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024/2025 tanggal 29 Juli 2026. Tindak lanjut tersebut menunjukkan adanya upaya perbaikan atas hasil evaluasi SAKIP sesuai dengan rekomendasi Tim Evaluasi, dengan uraian sebagai berikut:

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	DPPA TA 2025 yang disajikan belum diformalkan	Agar dokumen perencanaan diantaranya DPPA TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;	Menyajikan DPPA TA 2025 yang telah diformalkan bagian depan
2.	Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 belum ditandatangani oleh Kepala Daerah	Agar dokumen perencanaan diantaranya DPPA TA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;	Menyajikan dokumen Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025 telah diformalkan kepala daerah
3.	Renstra dan Perubahan Renja telah diformalkan oleh Kepala Dinas namun belum dicantumkan tanggal pengesahan	Agar dokumen perencanaan diantaranya Renstra dan Perubahan Renja dicantumkan tanggal pengesahan;	Menyajikan dokumen Renstra dan Perubahan Renja telah mencantumkan tanggal pengesahan
4.	Satuan indikator kinerja tujuan dalam Renstra, yakni Indeks Daya Saing Daerah dan Indeks Infrastruktur tidak sesuai	Agar indikator kinerja tujuan dalam Renstra, yakni Indeks Daya Saing Daerah dan Indeks Infrastruktur menggunakan satuan output yang sesuai;	Memberikan keterangan bahwa Indeks daya saing dan indeks infrastruktur merupakan indicator daerah yang diampuh oleh Bappeda
5.	Indikator kinerja tujuan yakni Indeks Risiko Bencana menggunakan target dalam bentuk rentang	Agar indikator kinerja tujuan yakni Indeks Risiko Bencana tidak menggunakan target dalam bentuk rentang;	Memberikan keterangan Indeks resiko bencana merupakan indikator daerah yang diampuh oleh BPBD
6.	Target pada indikator kinerja pada Sasaran Meningkatkan kualitas dan aksesibilitas infrastruktur jalan untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan, yakni Persentase Kemantapan Jalan Kabupaten dan Persentase Kemantapan Jalan Poros Desa bersifat fluktuatif	Agar diupayakan target dalam Renstra menantang dan realistis, terjadi peningkatan setiap tahunnya;	Menyajikan bukti dukung keterangan telah terdapat penyesuaian Renstra terbaru 2025-2029

No	Temuan	Rekomendasi	Tindak Lanjut
7.	SK IKU/IKI yang disajikan belum diformalkan	Agar dokumen SK IKU/IKI diformalkan;	Telah menyajikan SK IKU menggunakan Keputusan Bupati Gresik Nomor : 067/ 532 /HK/437.12/2025 Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Gresik Dan Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
8.	Pada kriteria mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja, terdapat kekurangan dokumen yang perlu dilampirkan yakni SE Bupati tentang pengumpulan data kinerja	Agar melampirkan SE Bupati tentang pengumpulan data kinerja pada kriteria Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;	Melampirkan SE Bupati Nomor: 067/301/437.31/2022 tentang pengumpulan data kinerja pada kriteria Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
9.	Pada kriteria Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, terdapat kekurangan dokumen yang perlu dilampirkan yaitu screenshot tunjangan pada aplikasi sipantas.	Agar melampirkan bukti screenshot rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan sebagai dasar pengukuran kinerja;	melampirkan bukti screenshot rekap tunjangan pada aplikasi Sipantas
10.	LKJIP tersebut belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, melainkan hanya 1 tahun sebelumnya saja	Agar LKJIP menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja beberapa tahun terakhir, tidak hanya dibandingkan dengan 1 tahun sebelumnya saja;	LKJIP telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun 2021 hingga 2025
11.	Pada kriteria Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, terdapat kekurangan dokumen yaitu Laporan Budaya Kinerja	Agar melampirkan Laporan Budaya Kinerja.	Menyajikan laporan budaya kinerja tahun 2022

Berdasarkan pemantauan tindak lanjut atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024/2025 pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik, diperoleh hasil bahwa dari total 11 (sebelas) rekomendasi temuan hasil evaluasi AKIP terdapat :

1. 10 (sepuluh) rekomendasi (90,90%) telah ditindaklanjuti dan dinyatakan Sesuai dengan Rekomendasi (Selesai/Tuntas);
2. 1 (satu) rekomendasi (9,09%) telah ditindaklanjuti namun Belum Sesuai dengan Rekomendasi (Dalam Proses/Belum Selesai);
3. 0 (nol) rekomendasi (0,00%) yang belum ditindaklanjuti.

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 Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik mendapat nilai **90,04** 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	26,48	26,92
2	Pengukuran Kinerja	30	26,86	27,19
3	Pelaporan Kinerja	15	14,40	13,43
4	Evaluasi Internal	25	25,00	22,50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		92,74	90,04
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		AA	AA
	Interpretasi : SANGAT MEMUASKAN			

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Tahun 2026 sebagai berikut :

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang meliputi Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2026, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2026, serta Perjanjian Kinerja Tahun 2026 beserta Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2026. Penyusunan Perjanjian Kinerja telah mengacu pada Pohon Kinerja terbaru yang memuat indikator Tujuan dan Sasaran. Selain itu, Dinas telah menyusun Rencana Aksi Tahun 2026 sebagai instrumen monitoring pencapaian kinerja yang pelaksanaannya dipantau melalui aplikasi e-Dalev SIPD.

Dari aspek kualitas perencanaan kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik telah melakukan formalisasi terhadap dokumen kinerja dan anggaran, termasuk DPA Tahun 2026, serta melakukan publikasi dokumen kinerja secara tepat waktu melalui aplikasi ESR dan SIAKRI. Secara umum, Dinas cukup baik dalam menyusun perencanaan kinerja mulai dari Tujuan, Sasaran, indikator, hingga target kinerja dengan mengacu pada Renstra Tahun 2025-2029 dan Pohon Kinerja terbaru, serta memperhatikan keselarasan antarlevel kinerja dan prinsip SMARTC.

Dalam aspek implementasi dan pemanfaatan perencanaan kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik cukup baik dalam menjadikan dokumen perencanaan, khususnya Renstra, sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran. Monitoring pencapaian kinerja dilakukan secara triwulanan melalui aplikasi e-Dalev SIPD, sedangkan pemantauan capaian kinerja Tahun 2025 dilakukan melalui aplikasi SIAKRI. Dalam pelaksanaannya, pegawai juga cukup peduli, memahami, dan berkomitmen terhadap pencapaian kinerja yang telah direncanakan, yang antara lain diwujudkan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **26,92** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **89,73%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**. Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Perumusan indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra belum sepenuhnya mencerminkan hasil yang secara langsung menjadi kewenangan dan tanggung jawab DPUTR. Kondisi tersebut terlihat dari masih digunakannya indikator yang bersifat makro dan dipengaruhi oleh faktor di luar kendali perangkat daerah, antara lain Indeks Rasio Government Expenditure, Indeks Risiko Bencana, dan Indeks Daya Saing Daerah. Selain itu, pada indikator Pemanfaatan Ruang Sesuai RTRW terdapat perbedaan target antara Renstra dan Perjanjian Kinerja yang belum disertai penjelasan yang memadai;
- b. Dokumen IKU belum sepenuhnya memuat indikator strategis secara konsisten. Kondisi tersebut terlihat dari Indeks Infrastruktur yang telah digunakan sebagai indikator kinerja strategis, namun belum tercantum secara konsisten dalam dokumen IKU terbaru. Selain itu, konsistensi nomenklatur dan satuan indikator antara IKU dengan dokumen perencanaan dan perjanjian kinerja belum sepenuhnya terjaga;
- c. Penetapan indikator dan target dalam Perjanjian Kinerja belum sepenuhnya didukung dengan dasar pengukuran dan penetapan target yang memadai. Kondisi tersebut terlihat pada indikator Indeks Infrastruktur dan Nilai Indeks Kinerja Sistem Irigasi yang belum dilengkapi penjelasan mengenai baseline dan dasar penetapan target. Selain itu, masih terdapat perbedaan nomenklatur, satuan, dan target dengan dokumen perencanaan lainnya, termasuk perbedaan target indikator Pemanfaatan Ruang Sesuai RTRW antara Renstra dan Perjanjian Kinerja;
- d. Penyusunan Pohon Kinerja belum sepenuhnya menunjukkan hubungan kinerja yang konsisten. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya perbedaan penggunaan istilah pada sasaran dan level kinerja di bawahnya, seperti penggunaan istilah waduk dan

embung pada sasaran terkait ketersediaan air baku. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakjelasan dalam memahami objek yang diukur serta hubungan antar level kinerja dalam Pohon Kinerja;

- e. Reviu terhadap dokumen Renstra belum dilakukan secara berkala. Evaluasi terhadap kesesuaian tujuan, sasaran, indikator, target, strategi, dan arah kebijakan dengan perkembangan kondisi serta capaian kinerja belum dilakukan secara rutin sehingga potensi ketidaksesuaian target jangka menengah belum segera diperbaiki.

2. Evaluasi Pengukuran Kinerja

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik telah melaksanakan pengukuran kinerja melalui penyusunan Indikator Kinerja Utama Tahun 2026-2029 yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Nomor 000.8.6.3/61/437.51/2026 tentang Indikator Kinerja Utama Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Tahun 2026-2029. Dokumen tersebut telah memuat definisi operasional yang cukup jelas atas indikator kinerja beserta cara pengukurannya. Dari aspek kualitas pengukuran kinerja, pimpinan cukup terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam proses pengukuran dan pembahasan capaian kinerja, yang antara lain dibuktikan melalui pelaksanaan rapat kinerja. Data kinerja yang dikumpulkan juga cukup relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala setiap triwulan melalui aplikasi e-Dalev SIPD untuk Tahun 2026. Adapun pengumpulan dan pelaporan capaian kinerja Tahun 2025 dilakukan melalui aplikasi SIAKRI, sedangkan mulai Tahun 2026 pengumpulan data kinerja dilakukan melalui aplikasi e-Dalev SIPD. Dalam aspek implementasi dan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik cukup baik dalam menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagai salah satu dasar dalam penyesuaian pemberian atau pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan. Selain itu, pegawai cukup memahami hasil

pengukuran kinerja serta keterkaitannya dengan pencapaian target kinerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **27,19** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **90,63%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**. Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Konsistensi perumusan indikator dan target kinerja dalam Dokumen Renstra, Dokumen IKU, dan Dokumen Perjanjian Kinerja DPUTR belum sepenuhnya selaras. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses penyelarasan perencanaan dan penetapan kinerja belum dilaksanakan secara konsisten, yang antara lain terlihat dari adanya perbedaan target pembebasan lahan antara Renstra sebesar 60% dan Perjanjian Kinerja sebesar 25%, serta perbedaan nomenklatur indikator Indeks Infrastruktur dan Indeks Kepuasan Layanan Infrastruktur;
- b. Kualitas perumusan indikator kinerja dalam Dokumen IKU DPUTR belum sepenuhnya memadai untuk mendukung pengukuran kinerja yang konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi tersebut terlihat dari masih terdapatnya indikator yang belum dilengkapi informasi pengukuran secara memadai, antara lain definisi operasional, metode penghitungan, dan sumber data;
- c. Pengelolaan data kinerja belum didukung dengan SOP internal pengumpulan dan pengukuran data. Beberapa indikator fisik seperti kondisi jalan dan jaringan irigasi masih bergantung pada survei lapangan akhir tahun, sehingga pada monitoring triwulanan capaian kinerja masih dilaporkan sebesar 0% atau belum tersedia.

3. Evaluasi Pelaporan Kinerja

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik pada aspek pemenuhan pelaporan kinerja telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 secara berkala dan mengunggahnya melalui aplikasi SIAKRI. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 telah diformalkan oleh Kepala Dinas pada Februari 2026, telah dilakukan reviu

oleh Inspektorat bersamaan dengan perangkat daerah lainnya, serta telah dipublikasikan secara tepat waktu melalui aplikasi ESR pada periode Februari 2026. Dari aspek penyajian informasi kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik cukup baik dalam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan sistematika dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Informasi yang disajikan telah menggambarkan capaian kinerja serta pelaksanaan program dan kegiatan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian sasaran organisasi.

Dalam aspek pemanfaatan informasi kinerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik cukup baik dalam menggunakan informasi yang terdapat dalam laporan kinerja berkala sebagai bahan evaluasi dan penyesuaian aktivitas untuk mendukung pencapaian target kinerja. Informasi kinerja tersebut juga telah dimanfaatkan sebagai salah satu bahan dalam melakukan penyesuaian penggunaan anggaran agar lebih mendukung pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **13,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **89,52%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**. Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Kualitas penyajian dan analisis kinerja dalam LKjIP Tahun 2025 belum sepenuhnya memberikan informasi yang andal dan memadai untuk menjelaskan tingkat keberhasilan pencapaian kinerja perangkat daerah. Kondisi tersebut meliputi:
 - Keandalan informasi kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya terjaga, karena konsistensi dan keterlacakan data capaian antar dokumen pengukuran dan pelaporan kinerja belum seluruhnya dapat dipastikan;
 - Analisis capaian kinerja dalam LKjIP belum sepenuhnya memadai, terutama dalam menjelaskan faktor yang memengaruhi pencapaian target serta membandingkan kinerja dengan pembanding yang relevan dan sebanding;

- Analisis efisiensi penggunaan sumber daya belum sepenuhnya menggambarkan keterkaitan antara capaian kinerja dan penggunaan anggaran, sehingga tingkat efisiensi pencapaian sasaran belum dapat dinilai secara memadai;
 - Pengendalian kualitas penyusunan LKjIP belum sepenuhnya efektif, karena proses reviu belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk memastikan ketepatan data, substansi, analisis, dan penyajian sebelum laporan ditetapkan.
- b. Pemanfaatan hasil monitoring dan evaluasi dalam Dokumen Monev Triwulan II Tahun 2026 belum sepenuhnya efektif sebagai instrumen pengendalian kinerja. Tindak lanjut atas capaian yang belum memenuhi target masih bersifat umum dan belum sepenuhnya didasarkan pada penyebab utama permasalahan. Selain itu, masih terdapat ketidakkonsistenan data capaian antar dokumen, antara lain pada realisasi pembangunan infrastruktur sebesar 69,29%, rendahnya capaian fisik beberapa subkegiatan, serta realisasi pembebasan tanah sebesar 0%;
- c. Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025 belum disusun sebagai instrumen evaluasi penerapan budaya kerja organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan aspek disiplin, komitmen, kolaborasi, kompetensi, dan perilaku kerja pegawai belum terdokumentasi serta belum dianalisis sebagai bahan perbaikan kinerja;

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Inspektorat Daerah Kabupaten Gresik telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik dengan mengacu berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Evaluasi dilakukan berdasarkan Peraturan Bupati Gresik 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi AKIP yang menjadi standar bukti evaluasi yang digunakan untuk menjamin transparansi dan objektivitas atas evaluasi yang dilakukan. Setelah perangkat daerah melakukan evaluasi secara mandiri, selanjutnya perangkat daerah diberikan kesempatan untuk

melakukan perbaikan seagar dilakukan evaluasi akhir yang disajikan dalam laporan Hasil Evaluasi Internal.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik pada komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala. Pelaksanaan evaluasi telah didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, yang antara lain dibuktikan dengan sertifikat evaluator yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait evaluasi AKIP. Selain itu, pelaksanaan evaluasi juga telah memanfaatkan teknologi informasi melalui aplikasi SIAKRI. Dalam aspek tindak lanjut hasil evaluasi, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik telah menyampaikan tindak lanjut atas hasil evaluasi melalui Surat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik Nomor 000.8.6.3/807/437.51/2026 tentang Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024/2025 tanggal 29 Juli 2026. Hal tersebut menunjukkan adanya upaya tindak lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai bagian dari perbaikan dan peningkatan penerapan SAKIP di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **22,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **90,0%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**. Namun demikian masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. OPD belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, baik terhadap rekomendasi pada laporan evaluasi sebelumnya maupun rekomendasi yang akan diterbitkan, sehingga perlu dilakukan tindak lanjut untuk memastikan perbaikan kinerja dapat terlaksana secara berkelanjutan;

B. Rekomendasi

Dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, berdasarkan hasil evaluasi yang

telah dilaksanakan, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas beserta seluruh jajaran agar menindaklanjuti hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan penyempurnaan indikator tujuan dan sasaran agar lebih mencerminkan hasil yang secara langsung dapat dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan DPUTR. Atas indikator yang bersifat makro, agar dilakukan reviu terhadap relevansi penggunaannya dan, apabila tetap digunakan, dilengkapi dengan indikator antara yang lebih menggambarkan kontribusi langsung DPUTR terhadap pencapaian indikator tersebut. Selain itu, melakukan penyeselarasan target indikator Pemanfaatan Ruang Sesuai RTRW dengan dokumen kinerja terkait atau mendokumentasikan dasar perubahan target secara memadai;
- b. Melakukan pemutakhiran IKU dengan memastikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur sasaran strategis telah tercantum secara konsisten, termasuk Indeks Infrastruktur, serta dilengkapi dengan definisi operasional, formulasi perhitungan, satuan, sumber data, dan penanggung jawab pengukuran. Pemutakhiran IKU agar sekaligus digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja dan pengukuran capaian kinerja;
- c. Melakukan penyeselarasan indikator dan target kinerja pada Renstra, IKU, dan Perjanjian Kinerja dengan memastikan kesamaan nomenklatur, satuan, baseline, dan target. Dalam hal terdapat perubahan indikator atau target, OPD agar menetapkan dasar perubahan tersebut secara tertulis dan menyesuaikannya secara konsisten pada seluruh dokumen kinerja terkait;
- d. Menyempurnakan Pohon Kinerja agar hubungan antar level kinerja tersusun secara logis dan konsisten dengan menyeragamkan istilah, objek yang diukur, serta hubungan sebab-akibat antara sasaran dan level kinerja di bawahnya. Penyempurnaan antara lain dilakukan pada sasaran terkait ketersediaan air baku agar penggunaan istilah seperti waduk dan embung konsisten dan tidak menimbulkan perbedaan interpretasi;
- e. Melaksanakan reviu Renstra secara berkala dengan membandingkan target jangka menengah terhadap realisasi kinerja, perkembangan

kondisi aktual, perubahan kebijakan, serta hasil evaluasi tahunan. Hasil revidi agar didokumentasikan dan digunakan sebagai dasar penyempurnaan Tujuan, Sasaran, indikator, target, strategi, arah kebijakan, serta penyusunan Renja dan Perjanjian Kinerja tahun berikutnya.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Melakukan penyelarasan indikator dan target kinerja pada Dokumen Renstra, Dokumen IKU, dan Dokumen Perjanjian Kinerja, serta memastikan setiap perubahan indikator atau target memiliki dasar yang jelas dan diterapkan secara konsisten pada seluruh dokumen kinerja terkait;
- b. Menyempurnakan Dokumen IKU DPUTR dengan memastikan setiap indikator memiliki informasi pengukuran yang memadai dan digunakan secara konsisten sebagai acuan dalam pengukuran serta pelaporan kinerja, paling sedikit mencakup definisi operasional, metode penghitungan, dan sumber data;
- c. Menyusun dan menetapkan SOP internal pengumpulan, pengukuran, verifikasi, dan pelaporan data kinerja yang mengatur sumber data, metode pengumpulan, formula, waktu pengukuran, penanggung jawab, dan bukti pendukung. Untuk indikator fisik yang baru dapat diukur melalui survei akhir tahun, agar disusun mekanisme pengukuran antara data atau data progres sehingga capaian tetap dapat dipantau secara triwulanan dan digunakan sebagai dasar tindak lanjut.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Melakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam dokumen pelaporan kinerja LKJIP meliputi:
 - Melengkapi analisis perbandingan kinerja dengan pembanding eksternal yang relevan dan sebanding, seperti data Nasional, Provinsi Jawa Timur, kabupaten/kota lain, atau standar sektoral. Perbandingan agar memperhatikan kesamaan definisi indikator, formula, satuan, periode, dan karakteristik objek yang dibandingkan serta menjelaskan keterbatasan apabila data pembanding belum tersedia;

- Melakukan verifikasi dan rekonsiliasi data capaian antar dokumen sebelum LKjIP ditetapkan serta memastikan setiap perbedaan data telah diklarifikasi dan didukung sumber data yang dapat ditelusuri;
 - Memperkuat analisis keberhasilan dan ketidakberhasilan pencapaian target dengan menjelaskan faktor penyebab, kendala, tindak lanjut, serta menggunakan pembandingan yang relevan dan sebanding;
 - Menghubungkan capaian kinerja dengan realisasi anggaran serta menjelaskan faktor yang memengaruhi perbedaan antara capaian kinerja dan penyerapan anggaran;
 - Melakukan reviu atas draft LKjIP sebelum ditetapkan dan memastikan hasil reviu terhadap data, analisis, dan penyajian telah ditindaklanjuti dan didokumentasikan.
- b. Menyusun tindak lanjut hasil Monev Renja secara spesifik terhadap program, kegiatan, dan subkegiatan yang belum mencapai target, dengan mengidentifikasi akar permasalahan, menetapkan langkah penyelesaian, penanggung jawab, target waktu, dan target progres berikutnya. Kegiatan dengan capaian rendah agar menjadi prioritas percepatan dan dipantau secara berkala oleh pimpinan;
- c. Menyusun Laporan Budaya Kinerja secara berkala yang memuat kondisi disiplin, komitmen, kolaborasi, kompetensi, perilaku kerja, permasalahan yang ditemukan, serta tindak lanjut perbaikannya. Hasil laporan agar digunakan sebagai bahan pembinaan pegawai dan peningkatan kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Menyusun rencana tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, melakukan pemantauan atas progres penyelesaiannya, serta mendokumentasikan bukti tindak lanjut sebagai dasar perbaikan kinerja.

III. PENUTUP

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik sebagai bagian dari penerapan manajemen kinerja. Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta berpedoman pada Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022. Pelaksanaan evaluasi dilakukan secara objektif berdasarkan dokumen, data, informasi, dan bukti pendukung yang tersedia, serta tidak terdapat pembatasan dari Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik terhadap pelaksanaan evaluasi.

Atas upaya yang telah dilakukan dalam penerapan SAKIP di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Gresik, perlu terus dilakukan peningkatan dan penyempurnaan secara berkelanjutan. Sehubungan dengan hasil evaluasi tersebut, diharapkan Kepala Dinas beserta seluruh jajaran memberikan perhatian terhadap area yang masih memerlukan perbaikan dan menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi secara konsisten sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja dan efektivitas pencapaian kinerja organisasi.


INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T., CGCAE, CFA, CGRE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013