

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	
	a. Dasar Hukum	1
	b. Latar Belakang	2
	c. Tujuan	3
	d. Ruang Lingkup	3
	e. Metodologi Evaluasi	3
	f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah	4
	g. Tidak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	5
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI	
	a. Hasil Evaluasi	7
	1. Perencanaan Kinerja	7
	2. Pengukuran Kinerja	9
	3. Pelaporan Kinerja	10
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	11
	b. Rekomendasi	
	1. Perencanaan Kinerja	12
	2. Pengukuran Kinerja	12
	3. Pelaporan Kinerja	13
	4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal	13
BAB III	PENUTUP	13



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 254 Telp.(031) 3952825-30, Pesw. 312, 308
Fax. (031) 3930615 E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

G R E S I K

Nomor : 700.1.2.1/1908.19437.72/2026 31 Agustus 2026
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja
Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik
Tahun 2026

Kepada Yth :

Camat Kebomas Kabupaten Gresik

di

G R E S I K

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Kebomas 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 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Gresik;

5. Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Keputusan Bupati Gresik Nomor 700/63/HK/437.12/2026 tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahunan Gresik Tahun 2026;
7. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700.1.2.1/1791/437.72/2026 tentang Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun Anggaran 2026.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi SAKIP sebagaimana diatur dalam pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun yang dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas dan tata kelola pemerintahan melalui akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Guna mengetahui sejauh mana penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja maka Inspektorat Daerah

selaku APIP daerah perlu melakukan evaluasi Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus.

C. Tujuan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, bahwa evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi :

1. Penilaian Kualitas Perencanaan.
2. Pengukuran Kinerja Berjenjang.
3. Laporan Kinerja.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

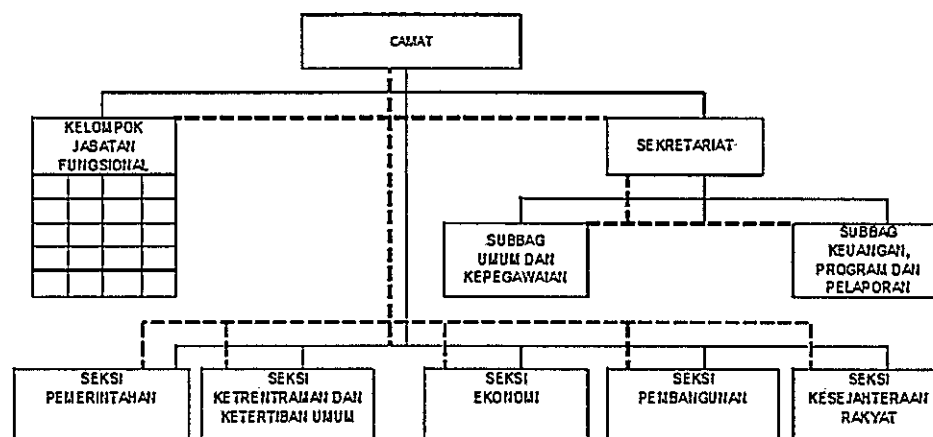
1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi;
3. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori

predikat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

PREDIKAT	INTERPRETASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai)
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

F. Gambaran Umum

Kecamatan Kebomas merupakan lembaga perangkat daerah diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2021 yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Kecamatan, dengan struktur organisasi sebagai berikut :



Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas umum Pemerintahan di wilayah kerja Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas, Camat menyelenggarakan fungsi:

- a. pengkoordinasian penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat

Kecamatan;

- b. pengkoordinasian dan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. pengkoordinasian dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- e. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pemeliharaan sarana prasarana fasilitas umum;
- f. pengkoordinasian penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- g. pembinaan penyelenggaraan Pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
- h. pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau belum dapat dilaksanakan desa dan/atau kelurahan;
- i. pengkoordinasian pencegahan, penanggulangan dan penanganan pasca bencana;
- j. pengkoordinasian dan penyelenggaraan pelayanan di bidang administrasi pertanahan dan kependudukan di Kecamatan;
- k. pelaksanaan pelaporan hasil monitoring kegiatan Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah kerja Kecamatan; dan
- l. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024 (*Post Ante*) dan Tahun 2025 (*On Going*) Pada Kecamatan Kebomas sebagaimana surat Camat Kebomas Nomor 050/122.1/437.102/2026 perihal Penyampaian Dokumen Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP terdapat 12 (dua belas) rekomendasi untuk ditindaklanjuti. Adapun rekomendasi yang telah ditindaklanjuti sebanyak 5 (lima) rekomendasi yaitu:

1. Melampirkan screenshot publikasi Perjanjian Kinerja APBD Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD Tahun 2025 di Siakri atau esr Menpan;

2. Menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah terdefinisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara pengukuran indikator kinerja;
3. Menyusun LKjIP Tahun 2025 menyesuaikan format Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Riviur atas laporan Instansi Pemerintah dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yakni terkait analisis capaian kinerja dengan membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
4. Melampirkan bukti screenshot approval pimpinan di aplikasi Siakri;
5. Melampirkan bukti dokumen pendukung tindak lanjut atas LHE 2023.

Rekomendasi yang belum ditindaklanjuti sebanyak 7 (tujuh) yaitu :

1. Pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja Renstra Tahun 2025-2029, DPA Tahun 2025 dan PK PAPBD yang telah diformalkan;
2. Mengusulkan ke BAPPEDA Kabupaten Gresik terkait perubahan ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) tujuan dalam Renstra 2025-2029 masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria SMART. Yakni terdapat ketidaksesuaian satuan indikator sebagai berikut a) Indeks Ketimpangan Gender (angka), seharusnya menggunakan satuan indeks. b) Rasio Government Expenditure (%), seharusnya menggunakan satuan rasio. c) Indeks Perlindungan Anak (%), seharusnya menggunakan satuan indeks;
3. Mengusulkan ke BAPPEDA Kabupaten Gresik terkait perubahan target yang ditetapkan dalam Renstra 2025-2029 masih terdapat rentan nilai pada indikator sehingga menyebabkan target tidak optimis;
4. Pemenuhan Dokumen SKP seluruh pegawai;
5. Pemenuhan daftar hadir yang dihadiri oleh kepala Dinas pada rapat evaluasi SAKIP Kecamatan sebagai bukti bahwa pimpinan terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengatur capaian kinerja seharusnya dilakukan secara periodic;
6. Pemenuhan screenshot PM Siakri yang dilakukan Kecamatan Kebomas;

7. Pemenuhan daftar hadir pada rapat evaluasi dan persiapan penyusunan SAKIP sebagai bukti bahwa rapat tersebut diikuti oleh seluruh pegawai.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap dokumen Perencanaan Kinerja yang terdiri dari Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025, serta dokumen terkait evaluasi tahun 2026 lainnya.

Hasil Evaluasi Tahun 2026 dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, dan Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik mendapat nilai **84,19** dengan kategori **A** atau **Memuaskan** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Tahun 2025	Nilai Tahun 2026
a. Perencanaan Kinerja	30	24,98	24,82
b. Pengukuran Kinerja	30	23,25	26,87
c. Pelaporan Kinerja	15	12,90	15,00
d. Evaluasi Internal	25	22,50	17,50
Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100		
Nilai Hasil Evaluasi AKIP		83,63	84,19
Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		A	A
Interpretasi : Memuaskan			

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

1. Evaluasi Perencanaan Kinerja

Kecamatan Kebomas secara umum telah melakukan pemenuhan dokumen perencanaan secara cukup memadai diantaranya Matriks Rencana Strategis (Renstra), rencana kerja tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja oleh Kepala OPD kepada Kepala Daerah yang dilengkapi dengan Indikator tujuan/sasaran dan rencana aksi terkait penjabaran lebih lanjut dari

target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun meliputi matriks Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja (PK). Rumusan tujuan dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah cukup menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah cukup memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah cukup menggambarkan kondisi yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis). Target yang ditetapkan dalam Renstra dan Renja dapat dicapai, menantang dan cukup realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dan dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan.

Dokumen Renstra telah cukup digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah cukup dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang ditetapkan telah cukup mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan, setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **24,82** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **82,73%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- a. Dokumen perencanaan yaitu Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja tidak dipublikasikan tepat waktu;
- b. Dokumen Renstra belum direviu secara berkala untuk

memastikan bahwa strategi, kebijakan maupun target capaian kinerja atas perencanaan strategis yang sudah disusun masih relevan dengan perkembangan kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi;

- c. Dokumen Rencana Aksi yang tersedia selama ini bersifat sama sepanjang tahun tanpa ada penjadwalan progres yang rinci, dan aksi yang akan dilakukan kedepannya atas masing-masing program dan kegiatan sehingga sulit untuk melihat kapan pencapaian kinerja akan diraih.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment*, refocusing organisasi, penyusunan anggaran. Kecamatan Kebomas menyusun ukuran kinerja secara formal berupa IKU yang dilengkapi dengan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran.

Pengukuran kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi), pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dan Pimpinan OPD selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.

Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, terdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dan setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **26,87** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **89,56%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- a. SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja sudah disusun namun dokumen tersebut belum memenuhi standar pembuatan SOP Administrasi Pemerintahan sesuai PermenPANRB No 35 Tahun 2012 serta dokumen perlu diformalkan;
- b. Rapat evaluasi kinerja sebagai bukti dokumen bahwa Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil Keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja ditambahkan lagi beserta notulen yang berisi arahan pimpinan yang mengacu pada hasil monitoring dan evaluasi yang selanjutnya ditindaklanjuti menjadi suatu rencana aksi/kegiatan/kebijakan;
- c. Bukti tindak lanjut monev kinerja dan bukti tindak lanjut atas rencana aksi yang sudah dibuat sebagai bukti bahwa setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Kecamatan Kebomas telah menyusun laporan kinerja secara berkala dan telah diformalkan serta dipublikasikan.

LKjIP Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik, telah disusun cukup berkualitas sesuai dengan standar, mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu

menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, dan digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi, digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi namun belum menunjukkan bahwa laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **15,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**, namun terdapat beberapa catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu :

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu;
- b. Informasi dalam Laporan Kinerja belum seluruhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi dengan bukti dukung Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Pada LKJIP Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik dan telah dievaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai, dan telah menggunakan Teknologi Informasi.

Kecamatan Kebomas telah menindaklanjuti hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, namun tindak lanjut masih berupa tanggapan akan melakukan, belum melampirkan data dukung terkait atas hasil tindak lanjutnya.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

menunjukkan nilai sebesar **17,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **70,00%** dengan kategori peringkat **B (Baik)** namun terdapat catatan yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu rekomendasi tindak lanjut belum seluruhnya selesai ditindaklanjuti, masih terdapat beberapa rekomendasi yang belum melampirkan data dukung.

B. Rekomendasi

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

1. Komponen Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan pengendalian terhadap jadwal penyusunan, pengesahan, dan publikasi dokumen perencanaan sehingga seluruh dokumen disampaikan dan dipublikasikan sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan;
- b. Melakukan reviu secara berkala atas dokumen Renstra untuk memastikan bahwa strategi, kebijakan maupun target capaian kinerja atas perencanaan strategis yang sudah disusun masih relevan dengan perkembangan kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi;
- c. Menyusun dokumen Rencana Aksi yang memuat jadwal progres rinci, dan aksi yang akan dilakukan kedepannya atas masing-masing program dan kegiatan.

2. Komponen Pengukuran Kinerja

- a. Menyempurnakan SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja agar memenuhi standar pembuatan SOP Administrasi Pemerintahan sesuai PermenPANRB No 35 Tahun 2012 serta dokumen perlu diformalkan;
- b. Melengkapi atau menyempurnakan dokumen evaluasi kinerja dengan peran pimpinan sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja beserta notulen yang berisi arahan pimpinan yang mengacu pada hasil monitoring dan evaluasi yang selanjutnya ditindaklanjuti menjadi suatu rencana aksi/kegiatan/kebijakan;
- c. Menyusun tindak lanjut monev kinerja dan tindak lanjut atas

rencana aksi yang sudah dibuat sebagai bukti bahwa setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;

3. Komponen Pelaporan Kinerja

- a. Melakukan pengendalian terhadap jadwal penyusunan, pengesahan, dan publikasi dokumen Laporan Kinerja sehingga dokumen disampaikan dan dipublikasikan sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan;
- b. Menyusun Laporan Budaya Kinerja Tahun 2025.

4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Menindaklanjuti seluruh Rekomendasi hasil evaluasi AKIP serta menyampaikan bukti dukung tindak lanjut secara lengkap.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Tahun 2024 dengan perolehan nilai sebesar **84,19** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah. Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013