



**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SAKIP PADA DINAS
PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2022**



INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK INSPEKTORAT

Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30
Pesw. 312, 308
E-mail : inspektoratkabgresik@gmail.com

LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN GRESIK TAHUN 2022

NOMOR : X.700/1341/437.72/2023
TANGGAL : 28 APRIL 2023

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. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2023 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor 700/1121/437.72/2023 Tanggal 31 Maret 2023.

b. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

c. Tujuan

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

1. Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kabupaten Gresik adalah organisasi perangkat daerah baru yang terbentuk pada tahun 2022 berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 58 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik. Sebelumnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kabupaten Gresik merupakan salah satu bidang di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
2. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
3. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
4. 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;
5. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
6. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2022, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022, Rencana Aksi Tahun 2022 serta dokumen terkait lainnya.

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	INTERPRESTASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B (Nilai > 60 – 70)	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai), Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi

	SAKIP.
--	--------

e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi SAKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

f. Gambaran Umum

Kedudukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 58 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik.

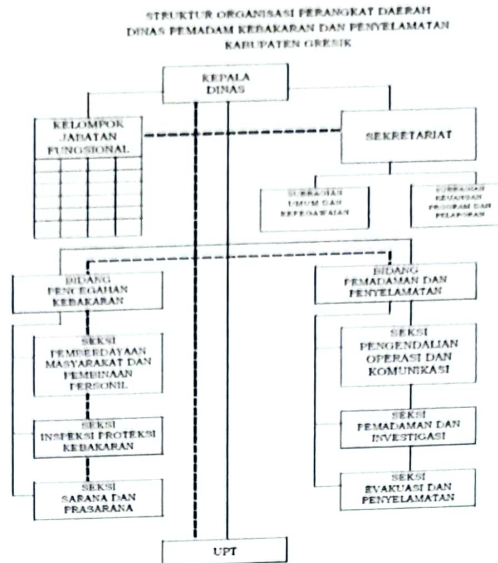
Adapun Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik adalah : “Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan di bidang layanan keselamatan terhadap bahaya kebakaran yang meliputi Pencegahan, Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan.”

Dalam melaksanakan tugas, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi dan pengkoordinasian penyusunan kebijakan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi di bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
- d. Pengkoordinasian pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
- e. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
- f. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan; dan
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik terdiri dari :

Tabel 1. Struktur Organisasi
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan



Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik memiliki sumberdaya organisasi berupa sumberdaya manusia dan sarana serta prasarana. Adapun jumlah sumber daya manusia Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

No	Uraian Jabatan	Jumlah
1	Jabatan Struktural	11
2	Jabatan Pelaksana	18
3	Tenaga Harian Lepas	66
Total		95

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Cukup**, namun masih terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik belum melaksanakan tindak lanjut dikarenakan belum dilaksanakannya evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

- A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **81,06** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut terhadap seluruh komponen AKIP dapat diuraikan sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30%	28,55
b. Pengukuran Kinerja	30%	25,70
c. Pelaporan Kinerja	15%	12,43
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	14,38
J u m l a h	100%	81,06

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktek dan hal-hal substantive yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan :

1) Evaluasi Perencanaan Kinerja

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang sesuai dengan RPJM 2021-2026 yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Nomor 27 tahun 2022 tentang Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 yang telah dievaluasi dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **28,55** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **95%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Penilaian Pemenuhan

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang sesuai dengan RPJM 2021-2026 yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Nomor: 188/49/KEP/437.86//2021 tentang Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan (Renja) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 yang telah dievaluasi yang merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun sesuai jadwal dan telah diformalkan. Rumusan tujuan dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai dan ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tujuan telah memenuhi kriteria yang baik. Sasaran dalam Renstra telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, ukuran keberhasilan (indikator kinerja) sasaran telah memenuhi kriteria yang baik. Indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran telah 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 realistis dan telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD. Dokumen perencanaan dimaksud telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading kinerja).

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **8,63** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **95,83%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

c. Penilaian Implementasi

Dokumen Renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, anggaran yang

ditetapkan telah 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), dan Dokumen Renstra telah direviu secara berkala.

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **13,93** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **92,86%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

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.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,70** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **85,67%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran Kinerja Tahun 2021 menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**

b. Kualitas Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,04** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **89,29%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, mempengaruhi strategi, mempengaruhi anggaran dalam mencapai kinerja, erdapat efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan aktifitas dalam mencapai kinerja, namun belum mempengaruhi penyesuaian kebijakan dan penyesuaian (*refocusing*) organisasi..

Hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan

nilai sebesar **11,67** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **77,78%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

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.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **12,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **82,86%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

LKjIP Tahun 2022 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**

b. Penyajian Informasi Kinerja

LKjIP Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja). Namun, belum dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja), belum dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dan penyusunan belum sesuai standar karena tidak terdapat tindak lanjut.

Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **3,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **66,67%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **B (Cukup)**.

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Penyusunan laporan kinerja sebagai tahapan akhir dari Sistem AKIP diharapkan dapat dipakai/digunakan sebagai bahan umpan balik dalam

perbaikan perencanaan.

Informasi kinerja yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2022 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik adalah informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab), menjadi kepedulian seluruh pegawai, digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi. Namun, Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,43** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **85,71%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

4) Evaluasi atas Akauntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai sebesar **14,38** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **57,50%** dengan kategori peringkat **CC (Cukup)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal tersebut diperoleh dari kondisi sebagai berikut:

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Pada LKjIP Tahun 2022 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu atas LKjIP tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** atau **100%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Kualitas Evaluasi

Pada LKjIP Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah dilakukan evaluasi oleh SDM yang memadai, dengan melakukan pendalaman yang memadai dan menggunakan Teknologi Informasi.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

c. Pemanfaatan Evaluasi

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik belum menindaklanjuti untuk atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP karena tahun 2022 merupakan tahun pertama dilaksanakan evaluasi namun telah melakukan perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **1,88** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **15,00%** dengan kategori peringkat **D (Sangat Kurang)**.

B. Rekomendasi

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

1. Agar pengukuran kinerja dapat mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi dan penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
2. Agar dalam penyajian informasi kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
3. Agar informasi kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi;
4. Agar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja memperhatikan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
5. Agar segera melaksanakan tindak lanjut setelah dilaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh Inspektorat.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Tahun 2022 dengan perolehan nilai sebesar **81,06** 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 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK,



Dr. ACHMAD HADI, SP.,MT

Pembina Tingkat I

NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

1. J. GANDJUR A, S.Sos, MM.
NIP. 19700625 199503 1 004

2. Drs. DEDY MAHDIE, MAP.
NIP. 19680630 199303 1 004

3. drh. AISYAH
NIP. 19701028 200701 2 003

4. NUR WIJAYANTI, S.E.
NIP. 19940524 201903 2 012

5. TIFFANY ANGGRAENI, S.Psi.
NIP. 19931228 201903 2 011

6. HAIDAR ADI MAHENDRA
NIP. 20000822 202201 1 001