



**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
TAHUN ANGGARAN 2024 (POST ANTE) DAN
TAHUN ANGGARAN 2025 (ON GOING) PADA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KABUPATEN GRESIK**



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 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2024 (*POST ANTE*) DAN TAHUN 2025 (*ON GOING*) PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN GRESIK

NOMOR : 700/2301.8.4/437.72/2025

TANGGAL : 14 Oktober 2025

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 2024 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/2078/437.72/2025 Tanggal 22 September 2025.

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 AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP 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. 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.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2025, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2025, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025, Rencana Aksi Tahun 2025 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/coordinator
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 AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi AKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

F. Gambaran Umum

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan 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 23 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik, Dinas Pemadam

Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok untuk:

“Menjaga Keselamatan dan Keamanan Masyarakat, agar tercipta iklim usaha yang kondusif sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kesejahteraan masyarakat gresik..”

Untuk penyelenggaraan tugas pokoknya, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik menyelenggarakan fungsi:

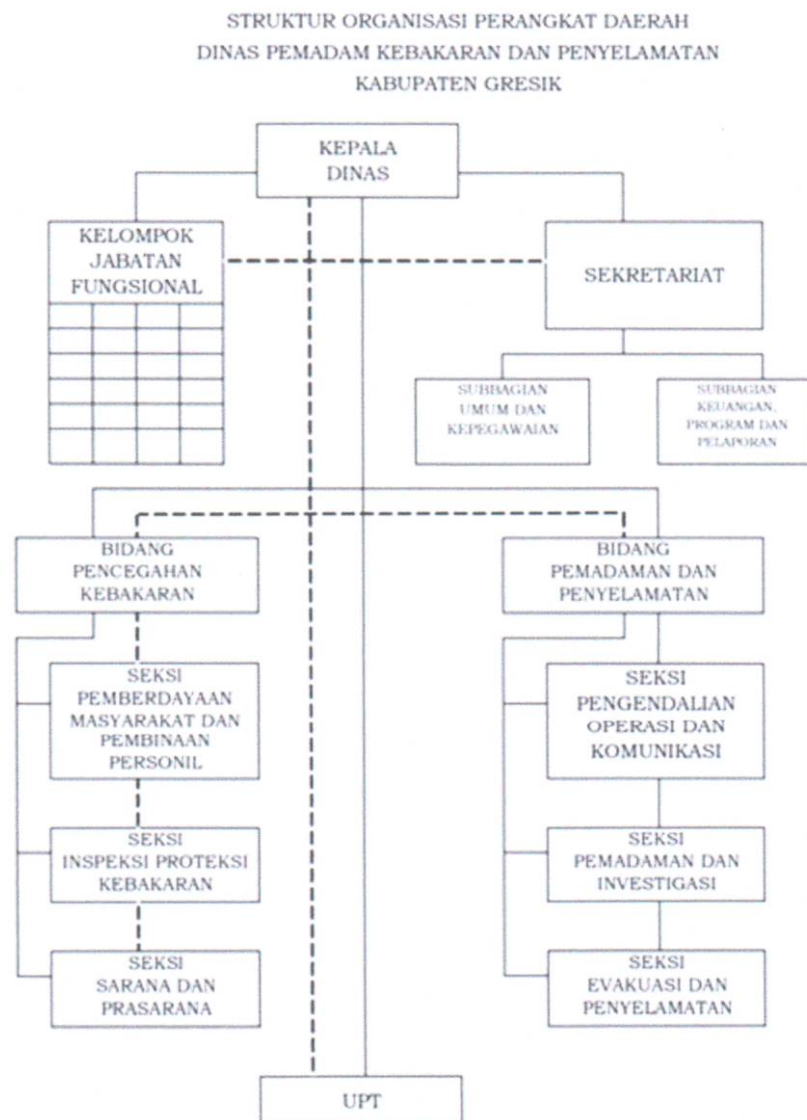
1. Pelaksanaan koordinasi dan pengkoordinasian penyusunan kebijakan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi di bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
4. Pengkoordinasian pengendalian pelaksanaan kebijakan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
5. Pengkoordinasian pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
6. Pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan di bidang urusan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan; dan
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya..

Struktur kelembagaan atau organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik sebagaimana tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 58 Tahun 2021 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (untuk lembaga tertentu menyesuaikan Perdanya), terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan;
3. Bidang Pencegahan Kebakaran, terdiri atas:
 - a. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pembinaan Personil;
 - b. Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran; dan
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana
4. Bidang Pemadaman dan Penyelamatan, terdiri atas:

- a. Seksi Pengendalian Operasi dan Komunikasi;
 - b. Seksi Pemadaman dan Investigasi; dan
 - c. Seksi Evakuasi dan Penyelamatan.
5. Unit Pelaksana Teknis; dan
 6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara lebih jelas, struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan 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. Dinas Pemadam Kebakaran

dan Penyelamatan Kabupaten Gresik pada tahun 2024 didukung oleh ASN sebanyak 99 orang yang terdiri atas 26 (Dua Puluh Enam) orang Aparatur Sipil Negara (ASN), 4 (Empat) orang PPPK dan 69 (Enam Sembilan) orang Penyedia Jasa Lepas Perorangan (PJLP)

Anggaran untuk menyelenggarakan program dan kegiatan tahun 2025 adalah sebesar Rp.11.475.625.060. Jumlah tersebut telah direalisasikan sebesar Rp. 6.674.898.712,69 atau sebesar 58,17%.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah baik dengan kategori **Memuaskan (A)**, 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 telah menindaklanjuti hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 namun belum melampirkan Tindak Lanjut SAKIP Tahun 2024.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 (post ante) dan Tahun 2025 (on going) Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gresik memperoleh nilai sebesar **81,96** 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%	25,76

b. Pengukuran Kinerja	30%	24,87
c. Pelaporan Kinerja	15%	11,33
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	20,00
J u m l a h	100%	81,96

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

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **25,76** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30** atau **85,86%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (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 Perubahan Rencana Strategis (Renstra) periode 2025 – 2029 yang diformalkan oleh Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik pada September 2025, Rencana Kerja Tahun 2025 yang telah diformalkan dengan Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Nomor 1107 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik Tahun 2025 pada tanggal 11 Oktober 2024, Perjanjian Kinerja APBD telah di formalkan pada tanggal 14 Januari 2025 namun Perjanjian Kinerja PAPBD belum diformalkan oleh Bupati, DPA Tahun 2025 yang belum diformalkan.

Hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar **5,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **95,83%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

b. Penilaian Kualitas Renstra

Dokumen Perencanaan Kinerja seperti Renstra 2025-2059, Renja 2025, Perjanjian Kinerja APBD 2025 telah diformalkan namun DPA 2025 dan Perjanjian Kinerja PAPBD 2025 belum diformalkan. Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja) telah dipublikasikan tepat waktu dengan melampirkan *screenshot* esr Menpan e-SAKIP REVIU, tujuan Renstra Tahun 2025-2029 telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan dalam Renstra Tahun 2025-2029 telah memenuhi kriteria SMART, Sasaran dalam Renstra Tahun 2025-2029 telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran dalam Renstra Tahun 2025-2029 telah memenuhi kriteria SMART, Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja). Namun terdapat target dalam renstra tiap tahun tidak bertambah yaitu pada indikator Rerata respon Time Rate Penanganan Kebakaran (Menit) dengan target T1-T5 stabil di rerata menit 48,83 dan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah (LHE INTERNAL) dengan target T1-T5 stabil di nilai 81,92.

Hasil evaluasi atas kualitas dokumen kualitas renstra menunjukkan nilai sebesar **7,69** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **85,42%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

c. Penilaian Implementasi

target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan dan Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja, namun masih terdapat

catatan diantaranya: **1)** Dokumen Renstra **belum** digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran dikarenakan tujuan, sasaran dan indikator renja tidak sesuai dengan renstra, **2)** Target jangka menengah dalam Renstra **belum** dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, **3)** Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai **akan tetapi** terdapat subkegiatan renstra yang tidak tercantum pada DPA. yakni Penguatan Kelembagaan Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten/Kota, **4)** semua pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) perwakilan seluruh pegawai telah dilampirkan, **5)** Dokumen Renstra telah direviu secara berkala namun belum terdapat inovasi.

Dengan kondisi di atas, hasil evaluasi penerapan/implementasi dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **12,32** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**, atau **82,14%** dengan kategori peringkat **A (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 **24,87** atau **82.90%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **100,00%** 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

Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) namun indikator kinerja utama (IKU) belum memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan belum melampirkan mekanisme pengumpulan data, seharusnya

terdapat surat edaran nomor 067/301/437.31/2022 tentang mekanisme siakri.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan Pengukuran kinerja Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **3,50** atau **58,33** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **CC (Cukup Memadai)**.

b. Kualitas Pengukuran

Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja dengan melampirkan dokumen rapat evaluasi kinerja namun tidak terdapat tindak lanjut atas hasil pengukuran kinerja.

Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan dengan melampirkan LKjIP 2024 dan *screenshot* laporan siakri bulan agustus.

Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala yakni triwulanan dengan melampirkan hasil evaluasi renja triwulan dan capaian bulan agustus pada siakri.

Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang dengan melampirkan SKP berjenjang namun belum diformalkan.

Pengukuran capaian kinerja dan Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi dengan melampirkan ss siakri dan capaian bulan agustus pada siakri.

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,04** atau **89,29%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

c. Implementasi Pengukuran

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dengan melampirkan Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik dan *screenshot* Pemotongan TPP di aplikasi Sipantas Kabupaten Gresik.

Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing)

Organisasi, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja dengan melampirkan DPPA.

Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja namun seharusnya dalam LKjIP juga terdapat analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja namun seharusnya terdapat dokumen kebijakan yang disusun berdasarkan penyesuaian pengukuran kinerja.

Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan melampirkan laporan capaian bulan agustus di siakri.

Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja serta setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan melampirkan evaluasi kinerja pegawai berjenjang pada aplikasi sipantas.

Namun tidak terdapat analisis atas efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dalam LKjIP 2024.

Hasil evaluasi atas sub-komponen Implementasi Pengukuran menunjukkan nilai sebesar **13,33%** atau **88,89%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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 **11,33** atau **75,52%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut

diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

LKjIP Tahun 2024 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah disusun secara berkala, diformalkan, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu namun terdapat catatan diantaranya: 1) Format laporan kinerja instansi pemerintah **belum** sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2) Dokumen Laporan Kinerja **belum** dilakukan direviu oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas LKjIP Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **2,40** atau **80,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

b. Penyajian Informasi Kinerja

Dokumen Laporan Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya namun LKjIP Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik **belum** disusun secara memadai dikarenakan belum sesuai dengan format dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Dokumen Laporan Kinerja **belum** mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sebagai berikut : 1) Dokumen Laporan Kinerja **tidak** menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). 2) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata namun **belum** menyampaikan terkait hambatannya. 3)

Dokumen Laporan Kinerja **belum** menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. 4) Dokumen Laporan Kinerja **belum** menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). Hasil evaluasi atas Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **2,50 atau 55,56%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50 atau 100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **CC (Cukup Memadahi)**.

c. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) dengan melampirkan *screenshot* approval pimpinan dalam siakri.

Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai dan Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. dengan melampirkan hasil evaluasi renja triwulan dan dokumen pendukung rapat rapat evaluasi kinerja.

Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja dengan melampirkan DPPA Tahun 2025.

Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dengan melampirkan Perjanjian Kinerja PAPBD Tahun 2025 namun belum diformalkan.

Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dengan melampirkan hasil evaluasi renja triwulan dan *screenshot* capaian bulanan di esr menpan.

Namun, Informasi dalam laporan kinerja belum menjadi kepedulian seluruh pegawai, dan belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi agar menambahkan laporan kinerja perubahan budaya kinerja organisasi atau menambahkan subbab budaya kinerja pada LKJIP yang isinya berdasarkan rekap bulanan perilaku kinerja di SKP setiap pegawai.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,43 atau 85,71%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50 atau 100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai

dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

4. Evaluasi atas Akuntabilitas 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 **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

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

a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal 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

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dengan melampirkan sertifikat auditor yang telah mengikuti bimtek SAKIP.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dengan melampirkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 99 Tahun 2022 Tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi) dengan melampirkan *screenshot* aplikasi siakri.

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 rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2024 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal atas LHE Tahun 2023 dan LHE Tahun 2024.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, telah dimanfaatkan untuk dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal namun belum melampirkan LKjIP yang menginformasikan bahwa hasil LHE Inspektorat telah dimanfaatkan untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas kinerja, telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **7,50** atau **60,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

B. Rekomendasi

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

1. Agar dokumen perencanaan diantaranya DPA/DPPA TA 2025, Perjanjian Kinerja PAPBD TA 2025, didukung dengan dokumen yang telah diformalkan;
2. Agar mengusulkan perubahan kepada BAPPEDA Kabupaten Gresik terkait target tiap tahun dalam renstra pada indikator Rerata respon Time Rate Penanganan Kebakaran (Menit) dan Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah (LHE INTERNAL) sehingga terjadi peningkatan setiap tahunnya.
3. Agar penyusunan tujuan, sasaran dan indikator Dokumen Rencana Kerja selaras dengan Dokumen Renstra;
4. Agar penyusunan subkegiatan dalam DPA Tahun 2025 selaras dengan renstra;

5. Agar melampirkan hasil revidir dokumen renstra yang menimbulkan inovasi;
6. Agar menyajikan indikator kinerja utama (IKU) dengan definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
7. Agar melampirkan tindak lanjut atas hasil pengukuran kinerja;
8. Agar melampirkan SKP berjenjang yang telah diformalkan;
9. Agar melampirkan dokumen kebijakan yang disusun berdasarkan penyesuaian pengukuran kinerja;
10. Agar menyusun LKjIP dengan menyesuaikan format Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revidir atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dengan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sebagai berikut : a) Dokumen Laporan Kinerja **yang** menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). b) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta menyampaikan terkait hambatannya. c) Dokumen Laporan Kinerja **yang** menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. d) Dokumen Laporan Kinerja **yang** menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
11. Agar menambahkan laporan kinerja perubahan budaya kinerja organisasi atau menambahkan subbab budaya kinerja pada LKjIP yang isinya berdasarkan rekap bulanan perilaku kinerja di SKP setiap pegawai;
12. Agar menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2024 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gresik;
13. Agar menyusun LKjIP yang menginformasikan bahwa hasil LHE Inspektorat telah dimanfaatkan untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas kinerja, telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) dengan perolehan nilai sebesar **81,96** 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, S.P., M.T., CGCAE

Pembina Utama Muda

NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

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

2. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001

3. NURUL IMAMI, SE
NIP. 19820624 201101 2 007

4. KARINA RAHMAWARDANI, SH.
NIP. 19941020 201903 2 010

5. HAIDAR ADI MAHENDRA.A.Md.Ak
NIP. 20000822 202201 1 001

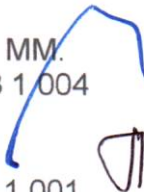
III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) dengan perolehan nilai sebesar **81,96** 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, S.P., M.T., CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

1. J. GANDJUR A. S.Sos. MM.
NIP. 19700625 199503 1 004 
2. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001 
3. NURUL IMAMI, SE
NIP. 19820624 201101 2 007 
4. KARINA RAHMAWARDANI, SH
NIP. 19941020 201903 2 010 
5. HAIDAR ADI MAHENDRA.A.Md.Ak
NIP. 20000822 202201 1 001 

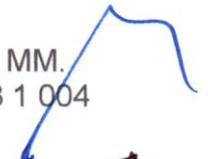
III. PENUTUP

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Gresik (*post-ante*) dan Tahun 2025 (*on-going*) dengan perolehan nilai sebesar **81,96** 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, S.P., M.T., CGCAE
WSP Pembina Utama Muda
NIP. 19740101 199803 1 013

TIM EVALUASI :

1. J. GANDJUR A. S.Sos. MM.
NIP. 19700625 199503 1 004 
2. DARWIS, SH.
NIP. 19660519 199501 1 001 
3. NURUL IMAMI, SE
NIP. 19820624 201101 2 007 
4. KARINA RAHMAWARDANI, SH.
NIP. 19941020 201903 2 010 
5. HAIDAR ADI MAHENDRA.A.Md.Ak
NIP. 20000822 202201 1 001 