

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238
E-mail: itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabharkab.go.id/>

LAPORAN HASIL EVALUASI

TENTANG
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH
PADA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2022

Nomor : 700 / 243 / ISP / 2022

Tanggal : 10 AGUSTUS 2022



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238
E-mail : itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, 10 Agustus 2022

Nomor : LHE – 700/243/Isp/2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Dinas
Pemadam Kebakaran dan
Penyelamatan Kabupaten
Tanjung Jabung Barat Tahun
2022.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Dinas Pemadam
Kebakaran dan Penyelamatan
Kab. Tanjung Jabung Barat
di-
Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana

- Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
 - 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 24/Kep.Bup/Isp/2022 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022;
 - 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 090/317/SPT/2022 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Komunikasi dan Informatika, Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Kecamatan Senyerang, Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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 pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) 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;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 26 Juli 2022 s/d 09 Agustus 2022.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

- 1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi
Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.
- 2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.

3) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 59 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, pada Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa "Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.". Pada Pasal 3 menyatakan bahwa "Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran.".

Dalam kedudukan dan fungsinya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal :

- a) perumusan kebijakan di bidang sarana dan pemeliharaan serta pemadaman, penyelamatan dan pembinaan;
 - b) pelaksanaan kebijakan di bidang sarana dan pemeliharaan serta pemadaman, penyelamatan dan pembinaan;
 - c) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang sarana dan pemeliharaan, serta pemadaman, penyelamatan dan pembinaan;
 - d) pelaksanaan administrasi dinas di bidang sarana dan pemeliharaan, serta pemadaman, penyelamatan dan pembinaan;
- dan

- e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 59 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja, mempunyai tugas pokok sebagaimana tersebut pada Pasal 3 yaitu "Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran".

Isu penting berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya yang berkaitan dengan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah bagaimana mewujudkan pelayanan penanggulangan bencana kebakaran yang berkualitas sesuai dengan standar pelayanan minimal bidang pemerintahan daerah, sehingga akan terwujud ketenteraman, perlindungan, dan rasa nyaman bagi masyarakat.

Analisis lingkungan strategis adalah suatu analisis yang dilaksanakan secara objektif dan komprehensif terhadap isu aktual dan faktor-faktor yang berpengaruh, baik yang berpengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja instansi. Analisis lingkungan strategis diperlukan dalam penyusunan rencana strategis, agar rencana strategis yang disusun benar-benar berdasarkan data dan fakta yang ada, sehingga rencana strategis yang dibuat dapat menjadi pedoman bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan menjadi komitmen bersama untuk mengatasi isu aktual yang berkembang.

Secara lebih rinci, isu-isu strategis berkaitan dengan pelayanan penanggulangan bencana kebakaran di Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat disebutkan antara lain:

1. Masih terbatasnya sarana/peralatan/fasilitas penunjang/infrastruktur kota dalam penyelenggaraan pencegahan, penanggulangan bahaya kebakaran dan penyelamatan, sehingga masih sulit untuk mencapai *response time* standar pelayanan minimal.
2. Belum memadainya Perencanaan tata kota yang mencakup adanya sarana dan prasarana (hydrant kotandan tendon air) yang mendukung upaya pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran.
3. Belum memadainya regulasi yang mengatur tentang pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran di daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, baik dalam bentuk Perda/Perkada, Rencana Aksi Daerah ataupun Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran (RAD/RISPK), Prosedur Tetap (PROTAP/SOP) yang mengacu kepada

- peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Belum memadainya kapasitas dan kapabilitas kualifikasi sumber daya aparatur dalam penyelenggaraan kewenangan sub urusan kebakaran secara berkualitas;
 5. Masih rendahnya capaian penyelenggaraan standar pelayanan minimal (SPM);;
 6. Belum terpenuhinya rasio petugas damkar per 5.000 penduduk;
 7. Masih terbatasnya cakupan pelayanan damkar;
 8. Belum optimalnya sinergisitas program dan kegiatan prioritas antar OPD serta koordinasi lintas sektoral dan vertikal dalam penyelenggaraan pencegahan, penanggulangan bahaya kebakaran dan penyelamatan.

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat menetapkan tujuan yang akan dicapai yaitu : Meningkatnya pencegahan dan penanganan kebakaran.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan masih dalam tahap perbaikan terhadap kualitas perencanaan dan masih perlu peningkatan dalam proses pemanfaatan perencanaan berbasis kinerja. Dari tiga (3) Indikator Kinerja Utama yang menjadi tolak ukur Kinerja yang ingin dicapai hanya satu (1) Indikator yang tertuang di dalam Perencanaan Kinerja, Pelaksanaan program dan kegiatan masih berorientasi pada output dan belum selalu menunjang kinerja yang efektif dan efisien, dan masih terdapat pelaksanaan kegiatan yang tidak dimasukkan dalam pengukuran Kinerja, misalkan tugas penyelamatan hewan, ataupun evakuasi ular yg kegiatan tersebut tidak tertuang di dalam Rencana Kinerja yang ingin dicapai, target Perencanaan Kinerja tidak bersifat berkelanjutan dan berkesinambungan.

Pengukuran kinerja belum dilakukan secara memadai, karena pelaksanaan program dan kegiatan masih bersifat rutin dan formalitas belum berdasarkan perencanaan yang berorientasi hasil dan kinerja yang efektif dan

efisien. Capaian kinerja yang disajikan lebih bersifat formalitas, pengukuran Kinerja belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan) guna dijadikan dasar strategi selanjutnya dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Laporan Kinerja yang dibuat belum menginformasikan secara detail dan rinci tentang capaian Kinerja dan dilengkapi data dukung pencapaian kinerja dan dasar dasar perhitungan capaian Kinerja.

Untuk itu Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan perlu untuk fokus pada perbaikan kualitas perencanaan, lebih mencakup seluruh Tupoksi, serta IKU yang ingin dicapai harus tertuang didalam indikator Program dan Kegiatan, Perencanaan Kinerja di buat dan dimanfaatkan mewujudkan hasil yang berkelanjutan dan berkesinambungan, dari perencanaan yang ada belum ada termaktub hasil yang ingin dicapai secara berkelanjutan, menyusun pengukuran kinerja yang memadai, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal, dan agar pengukuran kinerja dilakukan secara berkala (Bulanan, triwulanan) untuk mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien,.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun sebelumnya mendapatkan nilai 60,15 dengan kategori Baik yakni 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, namun masih terdapat beberapa hal yang belum dilakukan tindak lanjut dengan rincian sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja

1. Implementasi Renstra

- Agar Dokumen Renstra direviu secara berkala

2. Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

- Agar Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan

B. Pengukuran Kinerja

1. Kualitas Pengukuran

- Agar Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik
- Agar Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya
- Agar Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang

- Agar Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
 - Agar Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi
2. Implementasi Pengukuran
 - Agar IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja
 - Agar Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya
 - Agar Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala
 3. Penyajian Informasi Kinerja
 - Agar Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan
 - Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya
 - Agar Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi
 - Agar Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan
 4. Pemanfaatan Informasi Kinerja
 - Agar Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan
 - Agar Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi
 - Agar Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja
 - Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja

C. Evaluasi Internal

1. Pemenuhan Evaluasi
 - Agar Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya
2. Kualitas Evaluasi
 - Agar Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program
 - Agar Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja

- Agar Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode

3. Pemanfaatan Evaluasi

- Agar Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang
- Agar Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata

D. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

1. Kinerja Yang Dilaporkan (Output)

- Agar Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 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.
3	BB	> 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.
4	B	> 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.
5	CC	> 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.
6	C	> 30 – 50	Kurang

			Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 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.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Rumusan sasaran dan indikator di dalam Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) tidak memiliki penjelasan kesinambungan dengan sasaran dan indikator kinerja yang ada di dalam Rencana Kerja Tahunan (Renja) sehingga pencapaian sasaran dan ukuran capaian indikator kinerja yang ada di dalam Renstra dan IKU tidak ter realisasi didalam Rencana Program dan Kegiatan.

terdapat rumusan tujuan/sasaran yang bersifat kegiatan/output, belum merumuskan kinerja yang berorientasi pada hasil/outcome. Kondisi tersebut dapat menggambarkan bahwa yang dilakukan tidak selalu memberi manfaat langsung bagi masyarakat.

Indikator kinerja yang telah ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria spesifik, terukur/*measurable*, relevan dan cukup untuk dijadikan sebagai alat ukur dan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, yang mengakibatkan ukuran dan keberhasilan pencapaian kinerja daerah tidak dapat diyakini keandalannya.

Penetapan program dan kegiatan dinilai belum cukup pada pencapaian sasaran strategis, sehingga masih terdapat program dan kegiatan yang dilaksanakan tidak sepenuhnya relevan dengan Indikator Kinerja Utama organisasi, Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan inefisiensi yang inefektivitas dalam penggunaan anggaran.

Perencanaan Kinerja belum dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkelanjutan dan berkesinambungan.

Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Dokumen perencanaan belum seluruhnya terdapat rencana aksi yang merupakan penjabaran secara rinci dari program dan kegiatan serta anggaran yang akan digunakan. Hal tersebut mengakibatkan mekanisme pemantauan terhadap target kinerja belum secara optimal, sehingga

informasi yang dihasilkan belum dapat dimanfaatkan secara efektif untuk mengawal pencapaian kinerja.

Penjabaran kinerja dan level jabatan yang paling tinggi hingga ke level jabatan paling rendah belum menggambarkan penjabaran kinerja dari kepala OPD, sehingga belum terlihat keterkaitan proses kinerja antara level jabatan secara berjenjang pada level jabatan di bawah tidak sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja level di atasnya.

Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pengungkapan informasi pada laporan kinerja belum memadai, sebagian besar belum menggambarkan analisis factor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja saat ini. Laporan kinerja hanya sebatas menyajikan informasi pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyajikan analisis dan efektivitas dan efisiensi sumber daya secara mendalam.

Laporan Kinerja telah mengupayakan laporan secara standar, telah cukup menginformasikan apa-apa yang diperlukan, namun tidak cukup meyakinkan dan belum didukung data-data perhitungan atau capaian kinerja

Pelaporan Kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Hal tersebut mengakibatkan laporan kinerja belum mampu dijadikan rujukan/sumber dalam mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja sebelumnya.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, dikarenakan evaluasi yang dilakukan belum mendorong perbaikan kualitas penerapan manajemen kinerja yang spesifik dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

- 1) Memperbaiki Perencanaan kinerja bersifat outcome, dan lebih mencakup seluruh Tupoksi, serta IKU yang ingin dicapai harus tertuang didalam indikator Program dan Kegiatan
- 2) Menyempurnakan Kinerja di buat dan dimanfaatkan dapat mewujudkan hasil yang berkelanjutan dan berkesinambungan, dari perencanaan yang ada belum ada termaktub hasil yang ingin dicapai secara berkelanjutan

- 3) Memperbaiki kinerja dilakukan secara berkala (Bulanan, triwulanan) untuk mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien
- 4) Membuat usulan aturan yang dapat memberikan Reward dan Punishment atas capaian kinerja;
- 5) Memyempurnakan LKJ di Reviu secara berjenjang sesuai SOP/ aturan yang berlaku dan menginformasikan secara detil dan rinci tentang capaian kinerja dan dilengkapi data dukung pencapaian kinerja;
- 6) Mendorong pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memberikan rekomendasi yang spesifik, serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja, dan peningkatan OPD secara menyeluruh.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan memperoleh nilai **61,92** atau predikat "**B**". Penilaian tersebut menunjukkan 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. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	21,07
2	Pengukuran Kinerja	30%	17,10
3	Pelaporan Kinerja	15%	8,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	15,15
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	61,92

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan serta meningkatnya akuntabilitas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2022 pada **Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan** Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada **Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan** dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT



Drs. ENCEP JARKASIH

Pembina Utama Muda

NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan Kepada Yth:

1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;
2. Arsip.

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,702273	21,07		
1.	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	100,00%	6,00		
	Kriteria					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1,00		SOP
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang		Y	1,00		RPJPD
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	1,00		Renstra
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y	1,00		Renja (RKT)
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y	1,00		Renja
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00		DPA
1.	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	59,09%	5,32		
	Kriteria					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		A	0,90		Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		A	0,90		Telah diupload di ESR, website, E-SAKIP scr tepat waktu (screenshot)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		D	0,30	sasaran didalam Renja tidak menjelaskan kaitannya dengan sasaran PK dan IKU	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		D	0,30	Rumusan Tujuan dan sasaran dalam Renstra, IKU dan PK sudah selaras, namun program dan kegiatan yang ada di Renja tidak menjelaskan bagian mana sasaran yang ingin dicapai/wujudkan	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		D	0,30	Indikator Kinerja di Renja tidak berkaitan langsung dengan Renstra, indikator kinerja di dalam PK eselon 3 dan 4 masih berupa output, bukan outcome	Renstra, Renja
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		A	0,90		IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		C	0,50	target yang ditetapkan cukup menantang dan realistis, namun belum mencakup seluruh kinerja yang menjadi tupoksi	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		C	0,50	sult memahami kesinambungan antara Renstra dan Renja	Resntra, renja

9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)		C	0,50	tidak ada informasi tentang hubungan kinerja antar bidang	Rasstra, renja
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		A	0,90		PK
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		C	0,50	Tidak ada informasi/dokumen yang mendukung	PK
1	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkeadilan	15,00	65,00%	9,75		
Kriteria						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai		B	0,70		DPA, Renja, RKPD
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai		B	0,70		DPA, Renja, RKPD
3	Tarjet yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track		B	0,70		Ev. Renja (E.81)
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala		B	0,70		Ev. Renja (E.81) telah diformalkan oleh bappeda
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya		D	0,30	telah ada upaya	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisihasil yang lebih baik		D	0,30	telah ada upaya/perubahan pimpinan	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		A	0,90		PK es II / III / IV
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		A	0,90		PK staf
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,57	17,10		
2	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	100,00%	6,00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja		Y	1,00		SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		Y	1,00		DPA, Renja, RKPD
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		Y	1,00		SOP pengumpulan data kinerja, dokumen data kinerja
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	50,00%	4,50		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	Dokumentasi rapat penyusunan renja/renstra, daftar hadir, notulen
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	LKJ atau dokumen e 81 & data pendukung capaian kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	LKJ atau dokumen e 81 & data pendukung capaian kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	LKJ atau dokumen e 81 & data pendukung capaian kinerja
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	Laporan kegiatan / hasil pemantauan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dan level paling bawah kasi / staf

6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	e-sakip
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50	dokumen yang disampaikan belum cukup menginformasikan kriteria	e-sakip
2.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	44,00%	6,60		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		A	0,90		Perbup TPP
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional		E	-	Tidak ada Peraturan terkait	???
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi		E	-	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	???
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	???
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	???
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	???
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	???
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	LPPK
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	Pakta Integritas, PK es II, III, IV
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		C	0,50	tidak ada dokumen pendukung pelaksanaan	Pakta Integritas, PK es II, III, IV
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,573333	8,60		
3.	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	83,33%	2,50		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Y	1,00		LKj
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala		Y	1,00		LKj
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00		LKj
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		T	-	Tidak ada bukti reviu	LKj
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1,00		LKj
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1,00		LKj
3.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	52,22%	2,35		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		B	0,70		LKj
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja		C	0,50	LKJ telah cukup mengungkap informasi pencapaian Kinerja	LKj
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		C	0,50	LKJ telah cukup menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan	LKj
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah		C	0,50	LKJ telah cukup menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	LKj
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		C	0,50	LKJ telah cukup menginfokan perbandingan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	LKj

6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		C	0,50	LKJ telah cukup menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target nasional	LKJ
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		C	0,50	LKJ telah cukup menginformasikan kualitas atas capaian kinerja serta upaya nyata/hambatannya	LKJ
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		C	0,50	LKJ telah cukup menginfokan efisiensi atas penggunaan sumberdaya	LKJ
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		C	0,50	LKJ telah cukup menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan	LKJ
3	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	50,00%	3,75		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		C	0,50	telah ada upaya/perhatian pimpinan	Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		C	0,50	penyajian informasi kerja belum sepenuhnya dipahami seluruh pegawai	Notulen rapat pembahasan LKJ, dokumentasi, daftar hadir
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		C	0,50	informasi dalam LK belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian capaian kinerja	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		C	0,50	belum sepenuhnya upaya penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja		C	0,50	penyajian informasi kerja belum sepenuhnya dipahami seluruh pegawai	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		C	0,50	penyajian informasi kerja belum sepenuhnya dipahami seluruh pegawai	LKJ, notulen rapat ev renja, renja perubahan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi		C	0,50	penyajian informasi kerja belum sepenuhnya dipahami seluruh pegawai	Perbup/Kebijakan ttg budaya organisasi
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,606	15,15		
4	a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Y	1,00		SOP eval akip internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		Y	1,00		SPT, LHE
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang		Y	1,00		Reviu sheet
4	b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	52,00%	3,90		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar		B	0,70		Perbup mengenai evaluasi akip internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		B	0,70		SPT, bukti dokumentasi/daftar hadir PKS
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		C	0,50	belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai	Kertas Kerja Evaluasi/hasil wawancara
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		B	0,70		SPT, LHE
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)		E	-	Tidak menggunakan E-Sakip	E-sakip

4	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	80,00%	8,28		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti		C	0,50	Sebagian telah ditindaklanjuti	DURD Bindak lanjut
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal		C	0,50	Telah terjadi peningkatan	LHE SAKIP
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja		C	0,50	sebagian telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	DURD Bindak lanjut
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja		C	0,50	sebagian hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	LHE, DURD Bindak lanjut
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal		C	0,50	Sebagian perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	LHE, DURD Bindak lanjut
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	81,92%	81,92		



 Kepala Dinas Kebakaran dan Penyelamatan
 Kabupaten Tanjung Jabung Timur
 NIP. 196004292010012010



 Beni Puji Cahya, S.Humil
 NIP. 198201032018021001

Ikhsanul Anwar, S.Sw
 NIP. 197110261991081001

Dita Winarta
 NIP. 196408101998031001

Citra Amelia, SKM
 NIP. 198404292010012010

Siti Annisah, SE
 NIP. 197608221998032001

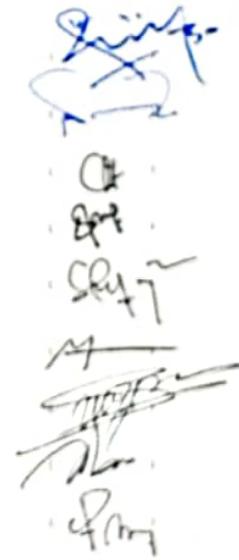
Masliah Wijaya Nasution, S.H
 NIP. 198106012015011001

Muhammad Al Anwar, S.H
 NIP. 199211232019031001

Dewy Susanto Puri, S.E. M.E.
 NIP. 197107061997032005

Ahmad Ridwan, MA
 NIP. 197608042007011003

Yuliana
 NIP. 196707211986032001



AA (Bobot nilai = 1)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai = 0,90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa ditiru dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai = 0,80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan standar kebijakan.
B (Bobot nilai = 0,70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai = 0,60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai = 0,50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai = 0,30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai = 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.