

LAPORAN

HASIL EVALUASI

2024

SAKIP Tahun 2023 pada
Disporaparbud Kabupaten
Purwakarta

700.1.2.1/503/Inspt-Irban I/2024
Tanggal 19 April 2024

INSPEKTORAT DAERAH



INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA
Jalan Veteran Nomor 147 - Purwakarta



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Purwakarta, 19 April 2024.

Nomor : 700.1.2.1/ 504/Inspt-Irban1/2024
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP
Tahun 2023 pada Disporaparbud
Kabupaten Purwakarta

Kepada

Yth. Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata
dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta
di
Purwakarta

Disampaikan dengan hormat, bahwa berdasarkan hasil pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2023 pada Disporaparbud Kabupaten Purwakarta oleh Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta, berdasarkan Surat Perintah Nomor: PW.02.01/339/Inspt/2024 tanggal 01 Maret 2024. Diperoleh simpulan-simpulan dan catatan sebagaimana dijelaskan dalam laporan terlampir.

Atas simpulan dan catatan sebagaimana dimaksud, dapat kiranya dijadikan dasar pertimbangan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan Implementasi Akuntabilitas Kinerja pada Disporaparbud, sehingga dapat mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil sesuai dengan target kinerja dalam dokumen perencanaan yang telah ditetapkan.

Dekmikian, atas perhatian dan Kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR,

Ir. H. Nurhidayat, M.M, CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c

NIP. 19640515 199203 1 008

Tembusan:

1. Yth. Pj Bupati Purwakarta;
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Purwakarta.



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 Email : inspektorat@purwakartakab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023 PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor : 700.1.2.1/504/Inspt-Irban1/2024.
Tanggal : 19 April 2024.

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 telah diimplementasikan oleh Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi sebesar 74,85 (Tujuh Puluh Empat Koma Delapan Puluh Lima) dengan predikat BB. Rincian nilai atas hasil evaluasi tersebut adalah Komponen Perencanaan Kinerja sebesar 23,1 (Dua Puluh Tiga Koma Satu), Pengukuran Kinerja sebesar 22,5 (Dua Puluh Dua Koma Lima), Pelaporan Kinerja sebesar 10,5 (Sepuluh Koma Lima) dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 18,75 (Delapan Belas Koma Tujuh Puluh Lima).

Hasil evaluasi terhadap SAKIP Tahun 2023 menunjukkan kesamaan dengan tahun 2022 yaitu memperoleh predikat **BB (Sangat Baik)**. Namun demikian dalam hal nilai mengalami kenaikan dibanding tahun 2022. Berdasarkan hasil evaluasi atas SAKIP Tahun 2023, tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta memperoleh nilai sebesar 74,85 (Tujuh Puluh Empat Koma Delapan Puluh Lima), sementara hasil evaluasi atas SAKIP Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar 72,55 (Tujuh Puluh Dua Koma Lima puluh Lima) dengan rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu 23 (Dua Puluh Tiga), Pengukuran Kinerja sebesar 21 (Dua Puluh Satu), Pelaporan Kinerja sebesar 10,95 (Sepuluh Koma Sembilan Puluh Lima), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 17,5 (Tujuh Belas Koma Lima).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 adalah **SANGAT BAIK**. Rekomendasi diberikan sebagai bahan perbaikan implementasi SAKIP tahun berikutnya.

Dasar hukum pelaksanaan Evaluasi Sakip adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Daerah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang perencanaan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024;
5. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor 700/Kab 465-Inspektorat/2023 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan berbasis risiko Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2024; dan
6. Surat Perintah Tugas Nomor PM.02.01/339/Insp/2024 tanggal 01 Maret 2023 perihal Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2023 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan Wilayah Irban I.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka memprioritaskan pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel, Pemerintahan yang kapabel, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada

BAB I

PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan Evaluasi Sakip adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Pemberdayaan 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;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Daerah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang perencanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024
5. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor:700/Kep.465-Inspektorat/2023 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan berbasis risiko Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2024; dan
6. Surat Perintah Tugas Nomor: PW.02.01/339/Inspt/2024 tanggal 01 Maret 2023 perihal Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD Tahun 2023 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan Wilayah Irban I.

b. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel, Pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada

masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, 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, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi:

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

d. Ruang Lingkup Evaluasi

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 efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian Capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

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. Adapun Teknik Evaluasi AKIP yang digunakan adalah Checklist Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana serta Studi Dokumentasi.

f. Gambaran Umum Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta

Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan, olah raga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 242 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta.

Dinas Kepemudaan, olah raga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta dengan tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Otonomi Daerah yang ditegaskan dalam Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 242 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan, olah raga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta

Dinas Kepemudaan, olah raga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Kepemudaan, olah raga, Pariwisata dan Kebudayaan dengan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan, program dan kegiatan urusan pemerintahan bidang Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan urusan pemerintahan bidang Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan;
- d. Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang kepemudaan, olahraga, pariwisata dan kebudayaan; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta telah melakukan kegiatan mulai dari penyusunan dokumen perencanaan strategis lima tahunan (Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023) yang dijabarkan dengan perencanaan kinerja tahunan, dimana pada tahun 2023 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2023 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2023. Indikator keberhasilan kinerja beserta targetnya telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang selanjutnya untuk indikator tahunan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) atau Tapkin 2023 antara Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta dengan Bupati Purwakarta. Cascading perjanjian kinerja telah dibuat sampai dengan eselon 4 dan telah ditetapkan Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk melaksanakan pelimpahan kewenangan kinerja secara berjenjang sesuai tupoksi struktural untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya sebagai langkah aksi pelaksanaan Perjanjian Kinerja tersebut dituangkan dalam Rencana Aksi Kinerja. Pada akhir tahun anggaran 2023, Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2023 yang disertai pengukuran kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut atas saran evaluasi SAKIP Dinas Kepemudaan, Olahraga, pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta tahun 2022 telah dilakukan perbaikan, hal ini terlihat dari meningkatnya nilai SAKIP tahun 2023.

- SOP Perencanaan kinerja berupa SOP Penyusunan Renja;
- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023 yang mengacu ke RPJMD 2018-2023 dan Perubahan RPJMD 2018-2021 dan RPJPD 2009-2025;
- Renja TA 2023 dan Perubahan Renja 2023 yang mengacu ke RKPD 2023 dan Perubahan RKPD 2023;
- Rencana Aksi Kinerja dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan 2023.

1.5 Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyearasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyearasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), dilaksanakan dengan menggunakan 11 (sebelas)

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Kondisi Gambaran Evaluasi SAKIP pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan sebagai berikut :

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 21,60 (72% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

1.a Dokumen Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan Kinerja dengan 6 (enam) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4,8 (empat koma delapan) dari bobot 6,00 (enam) (kriteria terpenuhi 80 %) dengan gradasi nilai BB , hal tersebut dapat terlihat dari telah terpenuhinya:

- SOP Perencanaan kinerja berupa SOP Penyusunan Renja;
- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023 yang mengacu ke RPJMD 2018-2023 dan Perubahan RPJMD 2018-2021 dan RPJPD 2005-2025;
- Renja TA.2023 dan Perubahan Renja 2023 yang mengacu ke RKPD 2023 dan Perubahan RKPD 2023;
- Rencana Aksi Kinerja dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan 2023.

1.b Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), dilaksanakan dengan menggunakan 11 (sebelas)

kriteria dan hasil evaluasi diperoleh nilai 6,30 (Sembilan) dari bobot 9,00 (Sembilan koma nol) (kriteria terpenuhi 70 %) dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023 telah diformalkan dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 137 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 78.A Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2018-2023
- Renja 2023 dan Perubahan Renja 2023 telah diformalkan dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 101 Tahun 2023 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2023;
- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023 serta Renja 2023 dan Perubahan Renja 2023 telah dipublikasikan di Website Dinas Perhubungan;
- Perubahan Renstra 2018-2023 dan Renja 2023 telah memuat Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) yang menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- IKU telah SMART dan telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- Terdapat Perjanjian Kinerja, Cascading Kinerja, Indikator Kinerja Individu yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- Terdapat Perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang / dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan

Kinerja yang tertuang dalam Indikator Kinerja Individu dan Sasaran Kinerja Pegawai.

1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dilaksanakan dengan menggunakan 8 (delapan) kriteria dan hasil evaluasi diperoleh nilai 15,00 (Lima Belas) dari bobot 12,00 (Dua belas koma nol nol) (kriteria terpenuhi 80 %) dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai sebagaimana tertuang dalam Perubahan Renstra 2018-2023, Perubahan Renja 2023 dan RKA Perubahan 2023;
- Renja TA.2023 dan Perubahan Renja 2023 yang mengacu ke RKPD 2023 dan Perubahan RKPD 2023;
- Terdapat Monev Rencana Aksi sehingga Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
- Terdapat tindak lanjut Monev Rencana Aksi dan Monev Rencana Aksi 2023 untuk perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja ;
- Terdapat hasil wawancara sampel Esselon II, Esselon III dan Pelaksana/fungsional.

Namun demikian masih adanya kelemahan dalam Perencanaan Kinerja belum semua level memahami dan peduli atas pengukuran kinerja.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja mendapatkan nilai 22,50 (75% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6 (Enam) dari bobot 4,8 (Empat koma delapan) (kriteria terpenuhi 80%) dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan yaitu berupa SOP Nomor :TU.01.02/1030/Sekre tentang SOP Mekanisme pengumpulan data kinerja, SOP Nomor :PW.08.03/033.a/2023 tentang SOP pengukuran kinerja.
- Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang tertuang dalam IKU serta Perjanjian kinerja ;
- Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan yang tertuang dalam SOP Nomor :TU.01.02/1030/Sekre tentang SOP Mekanisme pengumpulan data kinerja, SOP Nomor :PW.08.03/033.a/2023 tentang SOP pengukuran kinerja.

2.b Pengukuran Kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam

mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan telah dilakukan dengan 7 (Tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 7,2 (Tujuh koma dua) dari bobot 9,00 (Sembilan koma nol) (kriteria terpenuhi 80%) dengan gradasi nilai BB, hal tersebut dapat terlihat dari :

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian, dengan bukti evidence

diantaranya yaitu adanya Rapat Pembahasan Realisasi Program Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dipimpin oleh Kepala Dinas Perhubungan;

- Terdapat Data kinerja yang telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan serta pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala hal tersebut tertuang dalam Laporan Realisasi Rencana Aksi 2023 dan Evaluasi Program Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan setiap Triwulan;
- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan aplikasi SIP dan SIPD ;

2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Evaluasi atas sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien , telah dilakukan dengan 10 (Sepuluh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 10,50 (Sepuluh koma lima nol) dari bobot 15,00 (Lima Belas), kriteria terpenuhi 70% dengan gradasi nilai B, hal tersebut dapat terlihat dari:

- Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 92 Tahun 2023 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta.
- Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018 serta LAKIP 2023 menggambarkan Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.

- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja dan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, kondisi tersebut tercermin dengan adanya Laporan Realisasi Rencana Aksi Kinerja 2023, Monev Rencana Aksi Kinerja 2023, Evaluasi Program dan Kegiatan per Triwulan
- Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yang tertuang dalam LAKIP BAB II dan BAB III
- Sebagian Pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, hal tersebut tercermin dengan adanya Perjanjian Kinerja, IKI, Rencana Aksi, Laporan Realisasi Rencana Aksi, Monev Rencana Aksi, Tindak Lanjut Monev Rencana Aksi dan SKP

Namun demikian masih adanya kelemahan dalam Pengukuran Kinerja belum semua level memahami dan peduli atas pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 10,5 (Sepuluh Koma Lima) (70% dari bobot 15,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja.

Evaluasi atas sub komponen Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, telah dilakukan dengan 6 (Enam) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 2,1 (Dua Koma satu) dari bobot 3,00 (Tiga) (kriteria terpenuhi 70%) dengan gradasi nilai B , hal tersebut dapat terlihat dari :

- Lakip 2023 telah disusun dan diformalkan oleh Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta;
- Lakip 2023 telah direviu yang dibuktikan dengan undangan Rapat Pembahasan Penyusunan LAKIP Tahun 2023;

- Lakip 2023 telah dipublikasi di Web Site Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta , yang dibuktikan dengan Screen shoot Publikasi LAKIP di Website Dinas Perhubungan dan Lakip telah disampaikan kepada Bagian Ortala Setda Kabupaten Purwakarta;

3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Evaluasi atas Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, telah dilakukan dengan 9 (Sembilan) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 3,15 (Tiga Koma Limabelas) dari bobot 4,50 (Empat Koma Lima Nol) (kriteria terpenuhi 70 %) dengan gradasi nilai B , hal tersebut dapat terlihat dari

- Lakip 2023 disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- Lakip 2023 telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja , 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 belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional (Benchmark Kinerja), telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);

3.c Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang

besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya telah dilakukan dengan 7 (Tujuh) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 5,25 (Lima Koma Dua Lima) dari bobot 7,50 (Tujuh koma lima nol) (kriteria terpenuhi 70 %) dengan gradasi nilai B , hal tersebut dapat terlihat dari :

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab), penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai , yang dibuktikan dengan LAKIP yang sudah diformalkan dan adanya Notulen rapat Pembahasan Laporan Kinerja;
- Informasi dalam Lakip telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi ;
- Informasi dalam Lakip telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan Kinerja yang akan dihadapi berikutnya seperti yang tertuang dalam Renja 2023.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 18,75 (Delapan Belas Koma Tujuh Puluh Lima) (73% dari bobot 25,00), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut :

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, dengan menggunakan 3 (Tiga) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 4 (Empat) dari bobot 5,00 (Lima), kriteria terpenuhi 80 % dengan gradasi nilai BB , hal tersebut dapat terlihat dari terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada

pada seluruh unit kerja/perangkat daerah serta Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang yang dibuktikan dengan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Surat Perintah Tugas Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai , dengan menggunakan 5 (Lima) kriteria penilaian dan Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6,00 (Enam Koma Nol Nol) dari bobot 7,50 (Tujuh koma lima nol) (kriteria terpenuhi 80 %) dengan gradasi nilai BB , hal tersebut dapat terlihat dari :

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan Permenpan 88 Tahun 2023 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Telah dilakukan Pola Pengembangan Mandiri terhadap Evaluator dan evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Evaluasi atas Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak), dilakukan dengan 5 (Lima) kriteria penilaian . Adapun Hasil Evaluasi diperoleh nilai 8,75 (Delapan koma tujuh puluh lima) dari bobot 12,50 (dua belas koma lima nol) ,kriteria terpenuhi 70% dengan gradasi nilai B , hal tersebut dapat terlihat dari :

- Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti ;

- Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan Akuntabilitas kinerja;
- Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Yang dibuktikan dengan adanya Surat Pernyataan Tindak lanjut yang ditandatangani oleh Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta dan terpenuhinya dokumen serta implementasi komponen dan sub komponen SAKIP.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Kepala Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, meningkatkan capaian kinerja sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan dalam kinerja serta dokumen Pengukuran Kinerja yang berupa :

1. Perencanaan Kinerja belum semua level memahami dan peduli atas pengukuran kinerja;
2. Perencanaan Kinerja telah dirumuskan dan telah tertuang pada Perjanjian kinerja namun belum diformalkan;
3. Perencanaan kinerja belum terencana secara maksimal terlihat pada Cascading yang belum diformalkan;
4. Target Perencanaan kinerja telah ditetapkan dan telah dicapai dengan baik namun belum ada Laporan Realisasi monev sesuai target tapkin;
5. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional,

dapat dilihat dari belum adanya hasil Assisment dan usulan mutasi pegawai;

6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, namun belum didukung dengan notulen rapat, daftar hadir dan dokumentasi terkait perubahan strategi pasca pengukuran kinerja;
7. Dokumen laporan kinerja telah direviu namun belum didukung dengan hasil verifikasi Lakip tahun 2023;
8. Laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional (Benchmark Kinerja);
9. Laporan kinerja belum sesuai rencana yang telah di tetapkan terlihat dari belum dilaksanakan monev laporan realisasi target tapkin;

| | Bobot | Nilai |
|--|-------|------------------|
| | | 15,75 |
| | 100 | 74,85 |
| | | BB - Sangat Baik |

... dan dokumentasi SAKIP yang lebih baik.
... dan Kabupaten Kabupaten
... dan secara
... dan mengujikan capaian
... dan memanfaatkan pemanfaatan
... dan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja
... dan pelaksanaan kinerja.

BAB III PENUTUP

a. Simpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 adalah **Sangat Baik**, dengan rincian sebagai berikut :

| No | Komponen/ Sub Komponen | Bobot | Nilai |
|------------------------------------|---|------------|-------------------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30.00 | 23.10 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30.00 | 22.50 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15.00 | 10,50 |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25.00 | 18.75 |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja | | 100 | 74.85 |
| Predikat | | | BB – Sangat Baik |

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan serta mengoptimalkan pemanfaatan inovasi yang dikembangkan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi sistem AKIP Tahun 2023 sebagai bahan peningkatan manajemen kinerja pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Purwakarta .

INSPEKTUR



Ir. H. Nurhidayat, M.M.CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c

NIP. 19640515 199203 1 008