

RAHASIA



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Dewi Sartika No. 47 Palu Telp. (0451) 488152 - 488034

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA
PROVINSI SULAWESI TENGAH
TAHUN 2023

NOMOR : 700.1.2.1/103/LHP-E-AKIP/PROV/IRBAN3/2024
TANGGAL : 20 JUNI 2024

RAHASIA



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Dewi Sartika No. 47 Palu Telp. (0451) 488152 - 488034

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SULAWESI TENGAH
TAHUN 2023**

NOMOR : 700.1.2.1/103/LHP-E-AKIP/PROV/IRBAN3/2024
TANGGAL : 20 JUNI 2024



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

INSPEKTORAT DAERAH

JALAN DEWI SARTIKA NOMOR 93 TELP. 0451- 488152 PALU

Nomor : 700.1.2.1/103/LHP-E-
AKIP/PROV/IRBAN3/2024
Lampiran : Satu Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah Dinas Pemuda dan
Olahraga Provinsi Sulawesi
Tengah Tahun 2023.

Palu, 20 Juni 2024
Yth. Kepala Dinas Pemuda
dan Olahraga Provinsi
Sulawesi Tengah
Di -
Palu

Sehubungan dengan pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 38 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Disampaikan hal-hal sebagai berikut :

I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Menteri Aparatur Negera Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 38 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 100.2.1/125.1/BAPPEDA-G.ST/2023 tentang Penetapan Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah.
4. Surat Tugas Gubernur Sulawesi Tengah Nomor : 800.1.11.1/ 69 /ITDA , tanggal 8 Mei 2024.

B. Latar Belakang Evaluasi

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 meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

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 Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten 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 Tindak Lanjut 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 efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

Adapun metodologi evaluasi AKIP dengan mengkombinasi antara kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik evaluasinya adalah dengan menggunakan matrik Lembar Kerja Evaluasi AKIP, mengumpulkan dokumen, melakukan wawancara dan observasi.

F. Gambaran Dinas Pemuda dan Olahraga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

1. Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyadaran, pemberdayaan dan pengembangan pemuda dan kepemudaan terhadap pemuda pelopor provinsi, wirausaha muda, serta pemuda kader propinsi dan pemberdayaan dan penembangan organisasi kepemudaan tingkat daerah provinsi.;
- b. Pembinaan dan pengembangan olahraga Pendidikan pada jenjang Pendidikan yang menjadi kewenangan daerah provinsi, Penyelenggaraan kejuaraan olahraga tingkat daerah provinsi, Pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi tingkat nasional, serta pembinaan dan pengembangan organisasi

penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan asset, kepegawaian, rumah tangga dan umum.

- 6) Penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan kesekretariatan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsinya, bagian sekretariat dibantu oleh 3 (tiga) pejabat eselon IV yaitu:

- 1) Sub Bagian Program
- 2) Sub Bagian Keuangan Dan Aset
- 3) Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum

c. Bidang Kepemudaan

Bidang Kepemudaan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, evaluasi serta pelaporan terhadap Penyelenggaraan fungsi pembinaan kepemimpinan pemuda, pembinaan pemberdayaan pemuda dan pembinaan peloporan pemuda.

Bidang Kepemudaan mempunyai fungsi:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pembinaan kepemimpinan pemuda, pembinaan pemberdayaan pemuda dan pembinaan kepeloporan pemuda
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di pembinaan kepemimpinan pemuda, pembinaan pemberdayaan pemuda dan pembinaan kepeloporan pemuda;
- 3) Penyiapan bahan pembinaan/bimbingan teknis di pembinaan kepemimpinan pemuda, pembinaan pemberdayaan pemuda dan pembinaan kepeloporan pemuda
- 4) Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas di Bidang pembinaan kepemimpinan pemuda, pembinaan pemberdayaan pemuda dan pembinaan kepeloporan pemuda

- 5) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan bahan laporan pelaksanaan tugas bidang pembinaan kepemimpinan pemuda, pembinaan pemberdayaan pemuda dan pembinaan kepeloporan pemuda; dan
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Kepemudaan dibantu oleh 2 (dua) Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsi masing-masing seksi yaitu:

1. Seksi Pemberdayaan pemuda; dan
2. Seksi Kepeloporan Pemuda;

d. Bidang Keolahragaan

Bidang Keolahragaan mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, koordinasi, fasilitasi, evaluasi serta pelaporan terhadap Penyelenggaraan fungsi olahraga prestasi, olahraga kemasyarakatan, layanan khusus dan olahraga Pendidikan

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Keolahragaan mempunyai fungsi:

- 1) Penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis di bidang olahraga prestasi, olahraga kemasyarakatan, layanan khusus dan olahraga Pendidikan
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan di bidang olahraga prestasi, olahraga kemasyarakatan, layanan khusus dan olahraga Pendidikan;
- 3) Penyiapan bahan pembinaan/ bimbingan teknis di bidang olahraga prestasi, olahraga kemasyarakatan, layanan khusus dan olahraga Pendidikan

4) Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan di bidang di bidang olahraga prestasi, olahraga kemasyarakatan, layanan khusus dan olahraga Pendidikan

5) Menyiapkan bahan, data serta Menyusun bahan pelaporan di bidang olahraga prestasi, olahraga kemasyarakatan, layanan khusus dan olahraga Pendidikan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Keolahragaan dibantu oleh 3 (tiga) Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsi masing-masing seksi yaitu:

1. Seksi Olahraga Prestasi;
2. Seksi Olahraga kemasyarakatan dan layanan khusus
3. Seksi Olahraga pendidikan.

e. Bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan

Bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, koordinasi, fasilitasi, evaluasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan mempunyai fungsi

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan;
- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan;
- 3) Penyiapan bahan pembinaan/bimbingan teknis di bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan
- 4) Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan;
- 5) Penyiapan bahan dan data serta menyusun dan menyampaikan bahan laporan pelaksanaan tugas Bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan; dan
- 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya,

Kepala Bidang Ketenagaan, organisasi dan Kepramukaan dibantu oleh 3 (tiga) Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsi masing-masing seksi yaitu:

1. Seksi Ketenagaan dan organisasi kepemudaan;
2. Seksi Ketenagaan dan organisasi keolahragaan; dan
3. Seksi Ketenagaan dan organisasi kepramukaan.

f. Bidang Prasarana, Sarana dan Standarisasi

Bidang Prasarana, Sarana dan Standarisasi mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan kebijakan, pembinaan, koordinasi, fasilitasi, evaluasi serta pelaporan terhadap Bidang Prasarana, Sarana kepemudaan, keolahragaan, pembinaan Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Prasarana, Sarana dan Standarisasi mempunyai fungsi

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang Prasarana, Sarana kepemudaan, keolahragaan, pembinaan Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang Prasarana, Sarana kepemudaan, keolahragaan, pembinaan Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi
- 3) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang Prasarana, Sarana kepemudaan, keolahragaan, pembinaan Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi;
- 4) Penyiapan bahan pembinaan/bimbingan teknis di bidang Prasarana, Sarana kepemudaan, keolahragaan, pembinaan Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi;
- 5) Penyiapan bahan evaluasi penyelenggaraan tugas di bidang Prasarana, Sarana kepemudaan, keolahragaan, pembinaan Standarisasi, akreditasi dan sertifikasi;
- 6) Penyiapan bahan, data serta menyusun dan menyampaikan bahan laporan pelaksanaan tugas Bidang Prasarana, Sarana dan Standarisasi;
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai

dengan tugas dan fungsinya

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan Standarisasi dibantu oleh 2 (dua) Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang sesuai tugas dan fungsi masing-masing seksi yaitu :

1. Seksi Prasarana dan sarana keolahragaan;
2. Seksi Pembinaan Standarisasi, Akreditasi dan sertifikasi;

2. Isu Strategis serta Permasalahan Utama

Berdasarkan pada identifikasi permasalahan yang ada dan telaahan visi dan misi pembangunan kepemudaan dan olahraga, sasaran jangka menengah sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka sudah tergambar dengan jelas tentang pelayanan OPD Dinas Pemuda dan Olahraga Sulawesi Tengah. Dari gambaran pelayanan tersebut bila ditinjau dari aspek implikasi RTRW dan KLHS, dapat dikemukakan hal-hal penting yang akan menjadi agenda Prioritas dalam Pembangunan Kepemudaan dan olahraga Sulawesi Tengah.

Beberapa isu strategis yang perlu dikemukakan yaitu :

1. Masih lemahnya kapasitas kepemudaan,
2. Belum Optimalnya pengembangan keolahragaan
3. Masih lemahnya kapasitas kepramukaan

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengkhtisaran dan pelaporan kinerja pada Instansi Pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dinas Pemuda dan Olahraga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara umum telah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) dengan baik namun masih terdapat beberapa hal

yang memerlukan perbaikan kedepan.

Beberapa hal yang memerlukan perhatian khusus antara lain yaitu:

Laporan Kinerja belum sepenuhnya mengungkapkan informasi pencapaian kinerja, Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional, laporan kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan.

Dinas Pemuda dan Olahraga belum menyusun pedoman/standar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKI) dan evaluasi kinerja internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Berdasarkan dari hasil rekomendasi evaluasi SAKIP Tahun 2021 terhadap Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah maka tindak lanjut yang dilakukan adalah :

1. Mengembangkan mekanisme public dengan menggunakan teknologi informasi (membuat website).
2. Membuat rencana aksi secara tertulis dan diotorisasi oleh pejabat
3. Melakukan mekanisme dan implementasi (reward/punishment) terhadap keberhasilan atau kegagalan capaian target kinerja
4. Melaksanakan monitoring terhadap capaian target kinerja secara berkala

II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kondisi Evaluasi Tahun 2023

Berdasarkan hasil Evaluasi AKIP, tingkat akuntabilitas Dinas Pemuda dan Olahraga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap kinerja memperoleh nilai sebesar **70,55** sehingga mendapat predikat **BB** (nilai >70 - 80) dengan interpretasi **Sangat Baik**, dimana 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, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Komponen Perencanaan Kinerja memberikan kontribusi nilai sebesar **23,7** dari bobot nilai **30,00** dengan rincian sebagai berikut:

- 1.a. Sub komponen **Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia** memperoleh nilai sebesar 6 dari bobot nilai 6,00. Hal ini menunjukkan bahwa semua komponen dokumen perencanaan jangka menengah maupun jangka pendek sesuai mandat. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas dan perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
- 1.b. 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*)** memperoleh nilai sebesar **7.2** dari bobot nilai **9,00**. Hal ini menunjukkan dokumen perencanaan kinerja berupa renstra, renja OPD dan perjanjian kinerja telah diformalkan dan telah dipublikasikan tepat waktu, sebagian besar isu strategis tertuang dalam renstra, tujuan/sasaran sebagian besar tertuang dalam renstra dan Sebagian besar tujuan/sasaran telah tertuang dalam perjanjian kinerja, Selanjutnya Indikator kinerja renstra dan perjanjian kinerja sebagian besar (>75-99 %) memenuhi kriteria SMART, seluruh IKU menggambarkan kinerja utama dan tertuang dalam dokumen perencanaan, target yang ditetapkan dalam renstra dan perjanjian sebagian besar (>75-99 %) dapat dicapai. Setiap dokumen perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan (*Cascading*) pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, **namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; Belum ada crosscutting** Sebagian besar pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi

1.c. Sub komponen **Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan** memperoleh nilai sebesar 10,50 dari bobot nilai 15,00. Hal ini menunjukkan sebagian besar (>75-99 %) anggaran yang ditetapkan dan aktivitas yang dilaksanakan telah mengacu dan mendukung kinerja yang ingin dicapai Target yang ditetapkan dalam renstra dan perjanjian kinerja sebagian besar (>75-99 %) telah tercapai dengan baik. Selanjutnya sebagian besar hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindak lanjuti dalam perencanaan kinerja dan pegawai peduli/memahami serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan

2. Pengukuran Kinerja

Komponen Pengukuran Kinerja memberikan kontribusi nilai sebesar **18.30** dari bobot nilai **30,00** dengan rincian sebagai berikut:

- 2.a. Sub komponen **Pengukuran Kinerja telah dilakukan** memperoleh nilai sebesar 3,60 dari bobot nilai 6,00. Hal ini disebabkan mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memadai dan dapat diandalkan.
- 2.b. Sub komponen **Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan** memperoleh nilai sebesar 2,7 dari bobot nilai 9,00. Hal ini disebabkan data kinerja yang dikumpulkan Sebagian besar relevan mengukur dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan; pengukuran kinerja telah dilakukan per semester (6 bulan), Pemantauan belum dilakukan sampai unit terkecil dan pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja Belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
- 2.c. Sub komponen **Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien** memperoleh nilai sebesar 12 dari bobot nilai 15,00. Hal ini menunjukkan pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja, pengukuran kinerja

belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja. besaran efisiensi anggaran didapat dari pengurangan rincian aktivitas/biaya yang tidak terkait terhadap *output* kegiatan; serta sebagian kecil (30%-75%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Komponen Pelaporan Kinerja memberikan kontribusi nilai sebesar **9,30** dari bobot nilai **15,00** dengan rincian sebagai berikut:

- 3.a. Sub komponen **Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja** memperoleh nilai sebesar 2,10 dari bobot nilai 3,00. Hal ini disebabkan dokumen Laporan Kinerja laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan), telah dipublikasikan secara terbatas dan disampaikan tepat waktu
- 3.b. Sub komponen **Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya** memperoleh nilai sebesar 2,70 dari bobot nilai 4,50. Hal ini disebabkan dokumen Laporan Kinerja sebagian besar mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja., mengungkapkan sebagian besar informasi dan analisa realisasi kinerja dengan target jangka menengah, telah mengungkapkan seluruhnya informasi analisa dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya, mengungkapkan sebagian besar informasi terkait analisa keberhasilan/kegagalan mencapai kinerja, telah mengungkapkan seluruh informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektifitas dengan capaian kinerja namun masih sebagian kecil mengungkapkan analisa dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan dan belum mengungkapkan informasi analisa dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional serta

belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnan kinerja kedepan.

- 3.c. Sub komponen **Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya** memperoleh nilai sebesar 5,25 dari bobot nilai 7,50. Hal ini menunjukkan penyajian informasi dalam laporan kinerja hanya 80% < pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja < 95%.; Sebagian telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja, Sebagian informasi telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, sebagian telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, Informasi dalam laporan kinerja tidak mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memberikan kontribusi nilai sebesar **18,50** dari bobot nilai **25,00** dengan rincian sebagai berikut:

- 4.a. Sub komponen **Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan** memperoleh nilai sebesar 5,00 dari bobot nilai 5,00. Hal ini menunjukkan evaluasi akuntabilitas telah dilaksanakan pada seluruh bidang/sub bidang/staf telah ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan;
- 4.b. Sub komponen **Evaluasi Kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai** memperoleh nilai sebesar 6,00 dari bobot nilai 7,50. Hal ini menunjukkan Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar, telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, serta dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, Evaluasi kinerja internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi,

4.c. Sub komponen **Implementasi SAKIP** telah meningkat karena **evaluasi Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja** memperoleh nilai sebesar 7,50 dari bobot nilai 12,50. Hal ini menunjukkan :

- a. 20% - 40% rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja internal ditindaklanjuti,
- b. 40%-80% terjadi peningkatan implementasi SAKIP dari hasil tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi internal
- c. 40% - 80% dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja,
- d. 40% - 80% dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja
- e. 40% - 80% terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, kami rekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemantauan Rencana Aksi dalam rangka mengendalikan kinerja serta memanfaatkan hasil evaluasi Rencana Aksi untuk ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.
2. Mengoptimalkan informasi tentang capaian kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja dengan cara:
 - a. Mengungkapkan informasi seluruh capaian indikator kinerja instansi, bukan hanya terbatas pada Indikator Kinerja Utama (IKU).
 - b. Menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).
 - c. Menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

3. Melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKI) berdasarkan pedoman teknis dan standar yang telah disusun dan dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.

III. Penutupan

A. Simpulan

Tingkat akuntabilitas Dinas Pemuda dan Olahraga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap kinerja memperoleh nilai sebesar **70,55** sehingga mendapat predikat **BB** (nilai >70 - 80) dengan interpretasi **Sangat Baik**, dimana 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..

Hasil evaluasi beserta rekomendasi yang diberikan telah dibahas dengan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 13 Juni 2024 sesuai Berita Acara Evaluasi Nomor 700.1.2.1/284.1/IRBAN3/ITDA.

B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik

Inspektur Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerjasama dari seluruh pejabat/pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan Evaluasi AKIP Tahun 2022 yang hasilnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja kedepan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2023. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Plh. INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH



SALIM, S.Sos, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP.19721230 200012 1 004