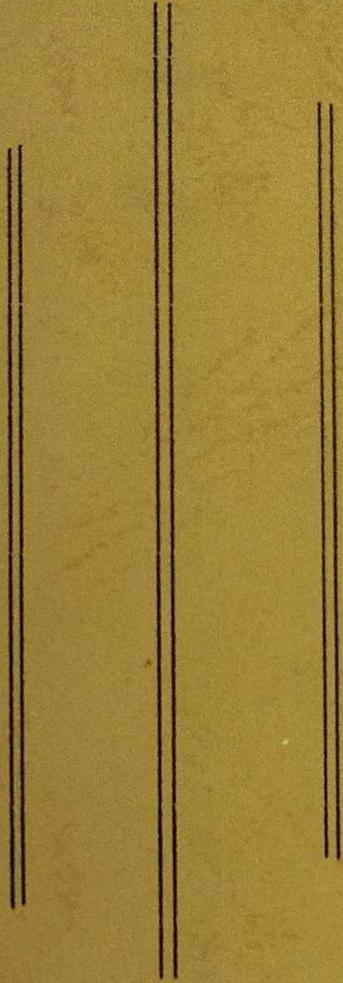


PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

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



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN, DAN OLAMHRAGA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2023**

Nomor : 700.1.2.1/312/ISP/2023

Tanggal : 21 Agustus 2023



Kuala Tungkal, 21 Agustus 2023

Nomor : LHE – 700.1.2.1/312/ISP/2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
n : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Hal : Kinerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan,
dan Olahraga Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2023.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Dinas Pariwisata,
Kepemudaan, dan Olahraga
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 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 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 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor: 81/Kep.Bup/ISP/2023 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2023.
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/290/SPT/2023 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Komunikasi dan Informatika, Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah, Kecamatan Muara Papalik, Kecamatan Senyerang, Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga 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 Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga 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 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi 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:

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari kerja mulai tanggal 2 Agustus s/d 19 Agustus 2023.

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*t 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 mengumpulkan 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 66 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga, pada Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa "Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah". Pada pasal 3 menyatakan bahwa "Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan olahraga".

Dalam kedudukan dan fungsinya Dinas Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga;
- 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga;
- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga;
- 4) pelaksanaan administrasi dinas di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga; dan

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

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga 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 66 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga, mempunyai tugas pokok sebagaimana tersebut pada Pasal 3 yaitu "Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan olahraga".

Analisa isu-isu strategis DISPARPORA Kabupaten Tanjung Jabung Barat dilakukan dengan pertimbangan perkembangan yang terjadi pada DISPARPORA pada khususnya dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada umumnya selama beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan pola SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity and Treat*) yang telah dijelaskan pada Bab II poin 2.4 Tentang Tantangan dan Peluang POD, dapat diidentifikasi isu-isu strategis Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek Sumber Daya Manusia :
 - a) Jumlah SDM di jajaran staf fungsional umum perlu disesuaikan;
 - b) Pentingnya peningkatan skill dan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya;
 - c) Sistem administrasi dan pengarsipan perlu perbaikan kualitas;
 - d) Optimalnya pengelolaan data base DISPARPORA
- 2) Aspek Pariwisata : Signifikansi dan standarisasi agar DTW dan usaha ekraf terstandarisasi;
- 3) Aspek Pemuda : Pentingnya Road.map pengembangan kepemudaan;
- 4) Aspek Olahraga : Pentingnya Roadmap pengembangan kepemudaan.

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mewujudkan tujuan organisasi perlu ditetapkan sasaran yang mengaju pada RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung 2021-2026 dengan memperhatikan dan mempertimbangkan indicator kinerja dari tujuan perencanaan pembangunan sesuai tugas dan fungsi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kab. Tanjung Jabung Barat 5 (lima) tahun kedepan. Adapun tujuan yang akan dicapai sebagai berikut:

- 1) Berkembangnya dan Tersertifikasinya potensi wisata serta dikenal oleh masyarakat luas baik dalam daerah maupun luar daerah berdampak pada tingkat kunjungan wisatawan;
- 2) Berkembangnya Ekonomi kreatif
- 3) Pariwisata yang berkompeten;
- 4) Terwujudnya pengembangan kepemudaan berdasarkan roadmap yang ditetapkan;
- 5) Terwujudnya pengembangan keolahragaan berdasarkan roadmap yang ditetapkan.

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun dan dijabarkan dalam lima periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kinerja tahunan. Sasaran yang ditetapkan harus terukur, untuk itu sasaran harus dilengkapi dengan indikator kinerja. Adapun sasaran yang dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kunjungan wisatawan ke Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 2) Berkembangnya Inovasi Ekonomi Kreatif Kab. Tanjung Jabung barat;
- 3) Meningkatkan SDM Pariwisata berkompeten yang Dibina
- 4) Meningkatkan Pemuda Berprestasi, Mandiri dan Religius Yang Terbina;
- 5) Meningkatkan Prestasi Daerah di Bidang Olahraga.

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 Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga pada aspek perencanaan kinerja telah sesuai standar dan dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Perlu peningkatan pada aspek komitmen pegawai dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Pengukuran kinerja telah dilakukan cukup memadai, tetapi belum sepenuhnya dapat dibuktikan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian organisasi, strategi dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian kebijakan dalam mencapai target kinerja.

Pelaporan kinerja telah disusun sesuai standar, dan telah menyajikan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan pedoman penyusunan laporan kinerja. Informasi di dalam Pelaporan kinerja perlu digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, dan digunakan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan cukup memadai dan cukup mendalam. Telah dilakukan tindak lanjut terhadap rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan digunakan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 mendapatkan nilai 79,26 dengan kategori BB (sangat baik) yakni 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 III /koordinator, terhadap 4 (empat) poin rekomendasi perbaikan yang telah diberikan. Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga telah menindaklanjuti semua rekomendasi tersebut.

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. |

| No. | Kategori | Nilai Angka | Interpretasi |
|-----|----------|-------------|--|
| 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
 - a) Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
 - b) Setiap Pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - a) Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dalam bentuk peraturan kepala daerah masih dalam proses penetapan.

- b) Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- c) Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- d) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- e) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- f) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- g) Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- h) Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

- a) Bukti bahwa Dokumen Laporan Kinerja telah direviu belum disampaikan kepada Tim Evaluator.
- b) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja 3 (tiga) tahun sebelumnya.
- c) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional atau provinsi.
- d) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja.
- e) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) atas setiap pencapaian target kinerja kepala dinas.
- f) Belum ada bukti yang memadai bahwa Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- g) Belum ada bukti yang memadai bahwa bahwa Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- b) Belum ada bukti yang memadai bahwa Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

- c) Belum ada bukti yang memadai bahwa Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

- 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - a) Menyusun Laporan Evaluasi Pencapaian Kinerja per triwulan eselon II dan III.
 - b) Menyusun Laporan Evaluasi Pencapaian Kinerja per triwulan pegawai/staf.
- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - a) Melakukan koordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terkait penetapan Peraturan Bupati tentang Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja.
 - b) Memaksimalkan penggunaan aplikasi SIMEKA di dalam penilaian kinerja dan melakukan verifikasi berkala terhadap kebenaran dan keakuratan data kinerja yang telah dikumpulkan dengan memanfaatkan goggle drive.
 - c) Melakukan monitoring dan pemantauan secara berkala terhadap pengukuran capaian kinerja yang dilakukan dengan memanfaatkan goggle drive.
 - d) Memantau dan melakukan langkah percepatan di dalam penetapan peraturan kepala daerah tentang SOTK terbaru yang merujuk kepada Permenpan No. 25 Tahun 2021 sebagai dasar penyusunan anjab per level jabatan.
 - e) Menyusun rencana aksi dan strategi tertulis untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.
 - f) Menetapkan kebijakan-kebijakan strategis dalam rangka mencapai target kinerja.
 - g) Eselon II, III dan IV untuk menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana yang diperjanjikan di dalam perjanjian kinerja.
 - h) Semua staf/pegawai untuk menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana yang diperjanjikan di dalam perjanjian kinerja.
- 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
 - a) Menyampaikan notulen rapat dan laporan hasil reviu terhadap dokumen laporan kinerja kepada Tim Evaluator.

- b) LKJiP untuk menyajikan perbandingan capaian kinerja sekarang dengan capaian kinerja 2 atau 3 tahun sebelumnya.
 - c) Terhadap capaian kinerja yang tidak ada pembandingnya secara nasional, untuk tetap dinarasikan pada LKJiP dan atau menyajikan perbandingan capaian kinerja tingkat provinsi.
 - d) LKJiP untuk menyajikan efisiensi Sumber Daya Manusia.
 - e) Terhadap setiap pencapaian target perjanjian kinerja kepala dinas, untuk disajikan di dalam LKJiP, disertai dengan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja dalam rangka untuk mencapai target kinerja.
 - f) Melakukan rapat berkala membahas pencapaian kinerja individu atau pencapaian kinerja program kegiatan.
 - g) Melakukan rapat berkala membahas rencana dan strategi pencapaian kinerja.
- 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- a) Mengusulkan penyempurnaan aplikasi E-SAKIP ke Bagian Organisasi Sekretariat Daerah agar dapat digunakan untuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja
 - b) Menyusun laporan perhitungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja dinas sebagai bukti hasil dari pemanfaatan LHE SAKIP.
 - c) Menyusun Laporan Perbaikan dan Peningkatan Kinerja yang telah dilakukan sebagai bukti hasil dari pemanfaatan LHE SAKIP.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga memperoleh nilai **82,17** atau predikat **"A"**. **Penilaian tersebut menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV / Pengawas / Subkoordinator. Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut untuk dapat dipertahankan dan dilakukan inovasi dan pematangan di dalam pengukuran kinerja, dan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.**

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

| No | Komponen | Total Bobot | Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja |
|----|---------------------|-------------|--|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30% | 26,02 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30% | 23,98 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15% | 12,27 |

| | | | |
|------------------------------------|---|-------------|--------------|
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25% | 19,90 |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja | | 100% | 82,17 |

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 Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga serta meningkatnya akuntabilitas Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2023 pada **Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga** Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada **Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga** dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH

Drs. ENCEP JARKASIH
Pembina Utama Muda
NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

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

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS PARIWISATA, KEMUDAAN DAN OLAHRAGA

| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria | Bobot | Unit Satker | | Catatan | Daftar Evidence |
|------------|---|--------------|-----------------|--------------|---------|--|
| | | | Jawaban | Nilai | | |
| 1 | PERENCANAAN KINERJA | 30,00 | 0,867273 | 26,02 | | |
| 1.a | 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.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) | 9,00 | 89,09% | 8,02 | | |
| 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. | | A | 0,90 | | Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal) |
| 4 | Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. | | A | 0,90 | | Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal) |
| 5 | Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. | | BB | 0,80 | | 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. | | A | 0,90 | | 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). | | A | 0,90 | | 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). | | A | 0,90 | | Resntra, renja |
| 10 | Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. | | A | 0,90 | | PK |
| 11 | Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. | | A | 0,90 | | PK |
| 1.c | Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan | 15,00 | 80,00% | 12,00 | | |
| Kriteria: | | | | | | |
| 1 | Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai. | | A | 0,90 | | DPA, Renja, RKPDP |
| 2 | Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai. | | A | 0,90 | | DPA, Renja, RKPDP |

| | | | | | | |
|------------|---|--------------|-----------------|--------------|--|--|
| 3 | Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> . | | BB | 0.80 | | Ev. Renja (E.81) |
| 4 | Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala. | | BB | 0.80 | | Ev. Renja (E.81) telah diformalkan oleh bappeda |
| 5 | Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. | | BB | 0.80 | | Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala |
| 6 | Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. | | BB | 0.80 | | Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala |
| 7 | Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. | | B | 0.70 | perlu menyusun laporan evaluasi pencapaian kinerja per triwulan eselon II dan III | PK es II / III / IV |
| 8 | Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. | | B | 0.70 | perlu menyusun laporan evaluasi pencapaian kinerja per triwulan pegawai/staf | PK staf |
| 2 | PENGUKURAN KINERJA | 30.00 | 0.799286 | 23.98 | | |
| 2.a | 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 dan pengumpulan data kinerja telah disusun. Peraturan bupati tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, dalam proses penetapan. | 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.b | Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan | 9.00 | 81.43% | 7.33 | | |
| 1 | Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian | | A | 0.90 | | Dokumentasi rapat penyusunan renja/renstra, daftar hadir, notulen |
| 2 | Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. | | A | 0.90 | | LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja |
| 3 | Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. | | A | 0.90 | | LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja |
| 4 | Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. | | A | 0.90 | | LKJ atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja |
| 5 | Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. | | B | 0.70 | | Laporan kegiatan / hasil pemantuan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf |

| | | | | | | |
|-----|---|-------|--------|-------|---|--|
| 6 | Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | B | 0,70 | - Aplikasi E-Sakip telah dimanfaatkan sebatas penginputan data perencanaan namun belum terintegrasi dengan hasil evaluasi - telah menggunakan aplikasi SIMEKA di dalam pengumpulan capaian kinerja, tetapi belum maksimal - telah menggunakan google drive untuk mengumpulkan data kinerja dinas, perlu dilakukan verifikasi berkala terhadap kebenaran dan keakuratan data kinerja yang telah dikumpulkan. | e-sakip |
| 7 | Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | B | 0,70 | - Aplikasi E-Sakip telah dimanfaatkan sebatas penginputan data perencanaan namun belum terintegrasi dengan hasil evaluasi - telah menggunakan aplikasi SIMEKA di dalam mengukur capaian kinerja secara umum tapi masih belum maksimal. - telah menggunakan google drive untuk mengumpulkan pencapaian data kinerja. tapi belum dilakukan monitoring dan pemantauan secara berkala. | e-sakip |
| 2.c | Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien | 15,00 | 71,00% | 10,65 | | |
| 1 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. | | BB | 0,80 | | Laporan Kinerja dasar pemberian TPP |
| 2 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. | | B | 0,70 | kepala dinas pernah mengajukan perubahan penempatan pegawai | Belum disahkan perbup SOTK terbaru merujuk pada Permenpan 25 Tahun 2021 sebagai dasar penyusunan anjab per level jabatan |
| 3 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. | | B | 0,70 | Belum disahkan perbup SOTK terbaru merujuk pada Permenpan 25 Tahun 2021 sebagai dasar penyusunan anjab per level jabatan | Belum ada dokumen anjab untuk jabatan fungsional sesuai nomenklatur terbaru karena menunggu pengesahan SOTK. |
| 4 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. | | B | 0,70 | perlu menyusun rencana aksi dan strategi tertulis terhadap hasil pengukuran kinerja | Renja, Rencana Aksi, DPA |
| 5 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. | | B | 0,70 | kebijakan apa saja yang telah dihasilkan dalam rangka mencapai target kinerja. | Renja, DPA |
| 6 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. | | B | 0,70 | | DPA, Rencana Aksi |
| 7 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. | | B | 0,70 | | DPA |
| 8 | Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. | | B | 0,70 | | LPPK |

| | | | | | | |
|-----|---|-------|----------|-------|--|---|
| 9 | Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | | B | 0.70 | eselon II, III dan IV perlu menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana yang diperjanjikan di dalam perjanjian kinerja. | Pakta Integritas, PK es II, III, IV |
| 10 | Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | | B | 0.70 | semua staf/pegawai perlu menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana yang diperjanjikan di dalam perjanjian kinerja. | Pakta Integritas, PK es II, III, IV |
| 3 | PELAPORAN KINERJA | 15.00 | 0.818095 | 12.27 | | |
| 3.a | Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja | 3.00 | 100.00% | 3.00 | | |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun. | | Y | 1.00 | | Lkj DISPARPORA Tahun 2021 |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala. | | Y | 1.00 | | Lkj DISPARPORA Tahun 2022 |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan. | | Y | 1.00 | | Laporan Kinerja Tahun 2021 yang telah di ttd Kepala Dinas |
| 4 | Dokumen Laporan Kinerja telah direviu. | | Y | 1.00 | notulen rapat dan laporan hasil reviu terhadap dokumen laporan kinerja untuk disampaikan kepada tim evaluator. | |
| 5 | Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan. | | Y | 1.00 | | Lkj DISPARPORA Tahun 2021 pada web satu data Kab. Tanjab Barat dan e-sakip menpan |
| 6 | Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu. | | Y | 1.00 | | Lkj DISPARPORA Tahun 2021 pada web satu data Kab. Tanjab Barat dan e-sakip menpan |
| 3.b | Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya | 4.50 | 82.22% | 3.70 | | |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. | | A | 0.90 | | LKJ |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. | | A | 0.90 | | LKJ |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. | | A | 0.90 | | LKJ |
| 4 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. | | A | 0.90 | | LKJ |
| 5 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. | | BB | 0.80 | telah membandingkan capaian kinerja sekarang dengan 1 tahun sebelumnya, belum membandingkan dengan capaian kinerja sekarang dengan capaian kinerja 2 atau 3 tahun sebelumnya | LKJ |
| 6 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). | | BB | 0.80 | terhadap capaian kinerja yang tidak ada pembandingnya secara nasional, untuk tetap dinarasikan pada LKJIP dan atau menyajikan capaian kinerja tingkat provinsi | LKJ |
| 7 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanya. | | BB | 0.80 | | LKJ |

| | | | | | | |
|------------|--|--------------|----------------|--------------|---|---|
| 8 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. | | B | 0,70 | telah menyajikan efisiensi anggaran (belum sepenuhnya sesuai standar), tapi belum menyajikan efisiensi SDM | LKj |
| 9 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). | | B | 0,70 | terhadap setiap pencapaian target perjanjian kinerja kepala dinas, untuk disajikan di dalam LKJIP, disertai dengan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja dalam rangka untuk mencapai target kinerja | LKj |
| 3.c | Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya | 7,50 | 74,29% | 5,57 | | |
| 1 | Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab). | | A | 0,90 | | Notulen rapat pembahasan LKj, dokumentasi, daftar hadir |
| 2 | Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai. | | B | 0,70 | perlu melakukan rapat berkala membahas pencapaian kinerja individu atau pencapaian kinerja program kegiatan | Notulen rapat pembahasan LKj, dokumentasi, daftar hadir |
| 3 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. | | B | 0,70 | perlu melakukan rapat berkala membahas rencana dan strategi pencapaian kinerja | LKj, notulen rapat ev renja, renja perubahan |
| 4 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. | | B | 0,70 | | LKj, notulen rapat ev renja, renja perubahan |
| 5 | Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. | | BB | 0,80 | | LKj, notulen rapat ev renja, renja perubahan |
| 6 | Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. | | B | 0,70 | | LKj, notulen rapat ev renja, renja perubahan |
| 7 | Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. | | B | 0,70 | | Perbup/Kebijakan ttg budaya organisasi |
| 4 | EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL | 25,00 | 0,796 | 19,90 | | |
| 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 | | SOPperbup 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 | 72,00% | 5,40 | | |
| 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. | | BB | 0,80 | | Kertas Kerja Evaluasi/hasil wawancara |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. | | A | 0,90 | | SPT, LHE |

| | | | | | | |
|--|--|--------|--------|-------|---|--------------------------|
| 5 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | C | 0,50 | aplikasi E-Sakip baru sebatas wadah untuk mengumpulkan dokumen perencanaan dari OPD tetapi belum terintegrasi dan belum dapat digunakan untuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja. | E-sakip |
| 4.c | Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja | 12,50 | 76,00% | 9,50 | | |
| 1 | Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. | | BB | 0,80 | | bukti tindak lanjut |
| 2 | Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal. | | BB | 0,80 | | LHE SAKIP |
| 3 | Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. | | BB | 0,80 | | bukti tindak lanjut |
| 4 | Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. | | B | 0,70 | perlu menyusun laporan perhitungan efektifitas dan efisiensi kinerja dinas sebagai hasil dari tindak lanjut LHE SAKIP | LHE, bukti tindak lanjut |
| 5 | Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal. | | B | 0,70 | perlu menyusun laporan perbaikan dan peningkatan kinerja dari segi mana saja sebagai hasil dari tindak lanjut LHE SAKIP | LHE, bukti tindak lanjut |
| HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%) | | 100,00 | 82,17% | 82,17 | | |

Dijetujui Oleh :
Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Tanjung Jabung Barat



HERMANSYAH, S.STP.MH
NIP. 19820411 200112 1 001

Perencana Ahli Muda

NIAH, SE
NIP. 19820324 201001 2 007

Tim Evaluasi:

: Hoesaini Aldhayani, S.Sos
NIP. 19711026 199108 1 001

: Drs. Winarto
NIP. 19640810 199503 1 001

: Citra Amelia, SKM
NIP. 19840429 201001 2 010

: Siti Aminah, SE
NIP. 19790822 199803 2 001

: Muhammad Al Arrozi, S.H.
NIP. 19921123 201903 1 001

: Dewy Susanti Putri, S.E., M.E.
NIP. 19710706 199703 2 005

: Ahmad Syukri, S.IP
NIP. 19681010 199002 1 003

: Ahmad Ridwan, SM.
NIP. 19760804 200701 1 023

: Yulianti
NIP. 19670721 198603 2 007

: Siswanto
NIP. 19781119 200012 1 004

[Handwritten signatures of the evaluation team members]