



**PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

# **INSPEKTORAT**

## **LAPORAN HASIL EVALUASI**

**OBRIK : LAPORAN KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (LKjIP) DINAS  
PARIWISATA PEMUDA DAN OLAAHRAGA  
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

**NOMOR LHP : 700/ 63 /Insp-LK/LHE/VIII/2021**

**TANGGAL : 23 AGUSTUS 2021**

**TAHUN : 2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**  
**INSPEKTORAT**

**Jln Ketinggian GOR Singa Harau Sarilamak Kecamatan Harau**  
**Kabupaten Lima Puluh Kota**  
**Telepon (0752) 7750555 – 7750655 Fax (0752) 7750655**  
**E – mail : [Inspektorat@limapuluhkotakab.go.id](mailto:Inspektorat@limapuluhkotakab.go.id)**

Nomor : 700/ 63 /Insp-LK/LHE/VIII/2021 Sarilamak, 23 Agustus 2021  
Lampiran : 1 ( satu ) berkas  
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja**  
**Instansi Pemerintah (AKIP)**  
**Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Tahun 2020**

Yth. **Bupati Lima Puluh Kota**

Di

**Sarilamak**

**I. PENDAHULUAN**

**A. DASAR HUKUM EVALUASI**

1. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tanggal 21 April 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Repeublik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja , Pelaporan Kinerja dan Tata Cara atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang perubahan lampiran Peraturan Menteri Penberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Repeublik Indonesia Nomor 12 thun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implemantasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instasi Pemerintah.
6. Peraturan Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
7. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 44 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

8. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat.
9. Keputusan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 4 Tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Standar Operasional Pengawasan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota.
10. Peraturan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota.
11. Keputusan Bupati Lima Puluh Kota Nomor 9 Tahun 2020 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2020.
12. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Lima Puluh Kota Nomor : 700/30/Insp-LK/Ev/IV/2020 tanggal 7 April 2021.

#### B. JANGKA WAKTU EVALUASI

- Persiapan pemeriksaan : 8 s/d 09 April 2021 (2 hari)  
Pelaksanaan pemeriksaan : 12 s/d 27 April 2021 (12 Hari)  
Penyelesaian pemeriksaan : 28 s/d 29 April 2020 (2 hari)

#### C. PERIODE YANG DIEVALUASI

Tahun 2020

#### D. SUSUNAN TIM EVALUATOR

1. Suherman,SE : Penanggungjawab
2. Hendro Yulianti,S.Sos : Wakil Penanggungjawab
3. Yusrizal,SE.Ak.CA : Pengendali Teknis
4. Yuda Oktrini,SE : Ketua
5. Efriyandi,A.Sp : Anggota
6. Novyardi Samry,A,Md : Anggota
7. Bayu Anggara,SE : Anggota
8. Noviola Wulandari,SE : Anggota Tim / Operator

#### E. METODOLOGO EVALUASI

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ( LKJIP ) Tahun 2020, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Rencana Strategis ( Renstra) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016-2021 , dokumen Rencana Kinerja Tahunan

(RKT) Tahun 2020, Dokumen Penetapan Kinerja ( PK ) Tahun 2020, Rencana Aksi dan Evaluasi Rencana Aksi Tahun 2020.

#### F. TUJUAN EVALUASI

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP
2. Menilai Tingkat Implementasi SAKIP
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### G. ASPEK YANG DINILAI DALAM EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

1. Perencanaan Kinerja : a Evaluasi terhadap perencanaan strategis (10%) meliputi pemenuhan Renstra (2%), kualitas Renstra (5%) implementasi Renstra (3%).  
b Evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan terdiri dari (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
2. Pengukuran Kinerja : a Evaluasi terhadap Pemenuhan Pengukuran (5%)  
b Evaluasi terhadap Kualitas Pengukuran (12,5%)  
c Evaluasi terhadap Implementasi Pengukuran (7,5%)
3. Pelaporan Kinerja : a Evaluasi terhadap Pemenuhan Pelaporan (3%)  
b Evaluasi terhadap Penyajian Informasi Kinerja (7,5%)  
c Evaluasi terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)
4. Evaluasi Internal : a Evaluasi terhadap Pemenuhan Evaluasi (2%)  
b Evaluasi terhadap Kualitas Evaluasi (5%)  
c Evaluasi terhadap Pemanfaatan Evaluasi (3%)
5. Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi : a Evaluasi terhadap Kinerja yang dilaporkan (Output) (5%)  
(Bobot 20%)

b Evaluasi terhadap kinerja yang dilaporkan (Outcome) (10%)

c Kinerja lainnya (5%)

#### H. KATEGORI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No	Kategori Peringkat	Nilai Angka	Interprestasi
1	AA	.>90-100	Sangat Memuaskan.
2	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kerja yang andal.
3	B	>60-70	Baik, akuntabel kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk menajemen kinerja , dan perlu sedikit perbaikan.
4	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerja sudah cukup memadai, taat kebijakan, memeilik sistem yang dapat digunakan untukmemproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
5	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan monitoring dan perbaikan yang mendasar.
6	D	0-30	Sangat Kurang, sistem tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerpan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan , sebagian perubahan yang sangan mendasar.

#### II. HASIL EVALUASI

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga memperoleh nilai 66,84 dengan kategori peringkat B dengan pengertian Baik, Akuntabilitas kinerja sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan, sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja dengan nilai 21,71

1. Untuk komponen Perencanaan Kinerja Khususnya dokumen perencanaan strategis, Dinas Perikanan telah memiliki dokumen Renstra tahun 2016-2021 yang telah memuat Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran dilengkapi dengan ukuran keberhasilan beserta targetnya
2. Target jangka menengah dalam rentra belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan
3. Untuk Perencanaan Kinerja telah disusun dan telah menyajikan IKU dan telah di publikasikan. Indikator sasaran juga telah berorientasi hasil tetapi belum sepenuhnya relevan dengan sasaran.
4. Rencana aksi telah disusun dan mencantumkan target secara periodik atas kinerja namun belum dimanfaatkan sepenuhnya dalam penyusunan anggaran.

B. Pengukuran Kinerja dengan nilai 15

1. Untuk komponen pengukuran kinerja ini, Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga telah mempunyai Indikator Kinerja Utama ( IKU ) sebagai ukuran kinerja secara Formal
2. Tidak semua indikator Kinerja sasaran pada IKU Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah raga di perjanjikan dalam Perjanjian Kinerja.
3. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya dikembangkan menggunakan teknologi informasi
4. Pengukuran Kinerja belum dilakukan secara berjenjang.
5. Belum ada pengukuran kinerja yang di kembangkan menggunakan teknologi Informasi.
6. Hasil pengukuran (capaian kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan /dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward dan punishment.

C. Pelaporan Kinerja dengan nilai 10,61

1. Laporan kinerja masih hanya berupa informasi tentang persentase capaian target yang ditetapkan, tidak menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan capaian target.
2. Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan dan belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
3. LKJIP belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi keuangan yang dilakukan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan
4. LKJIP belum di publikasikan.

D. Evaluasi Internal dengan nilai 7,43

1. Evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan dan kegagalan program
2. Pemantauan rencana aksi belum dilakukan secara bulanan dan belum terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan.
3. Hasil Evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah yang nyata

E. Pencapaian sasaran/kinerja organisasi dengan nilai 12,08

1. Beberapa target kinerja tidak tercapai dengan baik
2. Capaian Kinerja menurun dari tahun sebelumnya karena pandemi Covid 19
3. Belum adanya inovasi yang dilakukan dalam pencapaian kinerja organisasi

III. REKOMENDASI

Terdapat hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah direkomendasikan sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

1. Agar target jangka menengah dalam renstra dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:
  - a. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggung jawab untuk melaporkan dan memonitor kinerja secara periodik
  - b. Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring renstra secara periodik
  - c. Terdapat dokumen hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah yang dilaporkan progresnya dalam laporan kinerja
  - d. Terdapat tindak lanjut hasil monitoring.
2. Tujuan dan sasaran di dalam renstra hendaknya mempunyai lebih kurang 3 indikator tujuan dan indikator sasaran agar tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.
3. Perlu ditetapkan indikator kinerja tujuan dan sasaran yang SMART dan mudah untuk dilakukan pengukuran.
4. Rencana aksi yang telah dimonitor pencapaiannya secara berkala agar memperhatikan jika terdapat deviasi segera lakukan analisis dan dicarikan solusi.

5. Terdapat mekanisme dan implementasi reward dan punishment terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja dan dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

## B. Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran kinerja agar dilakukan secara berjenjang dengan memenuhi kriteria :
  - a. Indikator yang ada belum sepenuhnya SMART dan cukup
  - b. Terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu).
  - c. Terdapat Pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya
  - d. Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai kesumbernya
  - e. Hasil pengukuran berjenjang tersebut dapat di validasi
2. Agar melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf , manajerial sampai kepada pimpinan tinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau proses kinerja dapat diidentifikasi secara lebih cepat dan tepat.
3. Hasil pengukuran agar di kaitkan dengan reward dan punishment dengan kriteria :
  - a. Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)
  - b. Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target
  - c. Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)
  - d. Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.

## C. Pelaporan Kinerja

1. Laporan Kinerja agar menyajikan analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
2. Informasi dalam Laporan Kinerja agar sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan dengan maksud berdampak kepada perbaikan jangka menengah , tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun. Selanjutnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program /kegiatan organisasi , digunakan untuk meningkatkan kinerja berupa perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan dan kegagalan program secara terukur. Terakhir dapat digunakan untuk menilai kinerja secara maksimal dengan maksud informasi

capaian kinerja yang disajikan dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.

3. Laporan kinerja agar dipublikasikan setiap tahunnya/update

D. Evaluasi Internal

1. Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi agar dilakukan , dan hasil evaluasi agar disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak berkepentingan.
2. Agar secara tertib melaksanakan pemantauan atas pelaksanaan Rencana Aksi dan menyampaikannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka mengendalikan kinerja sehingga memberikan alternatif perbaikan.
3. Hasil evaluasi program berupa rekomendasi yang terkait dengan program agar ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang.

E. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Agar membuat inovasi dalam manajemen kinerja agar target kinerja dapat tercapai dengan baik.

F. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum di tindaklanjuti.

Rekomendasi Evaluasi tahun lalu pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga pada dasarnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti dan masih diperlukan perbaikan untuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020.

Demikianlah Hasil Evaluasi ini disampaikan dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

  
PIt.INSPEKTUR  
**SUHERMAN,SE**  
Pembina TK I /NIP. 19681225 199703 1 005

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lima Puluh Kota
2. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota di Sarilamak;
3. Arsip