PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

INSPEKTORAT

Jalan Mawar Nomor 06 Lubuk Pakam Kode Pos : 20514
Telepon (061) - 7951646 Faks. (061) - 7951646
E-mail : inspektoratdeliserdang@gmail.com

Lubuk Pakam, 15 Agustus 2023

Nomor : 700.1.2.1 / LHE.SAKIP. 36 48 / 2023
Sifat : Penting
Lampiran :
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang Tahun 2022.**

Kepada

Yth. Kepala Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang

Di-

Lubuk Pakam

Tim Evaluasi telah melakukan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang Tahun 2022 dengan berpedoman Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI) yang ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), maka dapat disampaikan hal-hal 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 Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Deli Serdang Nomor : 094/DD/111/2023 tanggal 15 Juni 2023.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang cakap, serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, perlu diketahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi pada hasil, perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi pelaksanaan SAKIP di setiap instansi pemerintah daerah di Kabupaten Deli Serdang. Evaluasi AKIP

BUPATI DELI SERDANG
TGL 04-09-2023
PARAF

ini diharapkan dapat mendorong perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang direncanakan. Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

c. Tujuan Evaluasi

1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2) Menilai tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

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; dan
4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan pada evaluasi ini adalah

1) Pengumpulan Dokumen
2) Analisa dan Penilaian
3) Pengamatan dan Wawancara

f. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang nomor 28 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang. Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata mempunyai tugas membantu Bupati Deli Serdang menyelenggarakan Fungsi Penunjang urusan Pemerintahan dibidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang merupakan Perangkat Daerah dengan Tipelogi A dengan susunan organisasi yang terdiri dari:.

1) Kepala Dinas;
2) Sekretaris, membawahi:
   a) Kepala Sub Bagian Umum;
   b) Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
3) Kepala Bidang Kepemudaan, membawahi:
   - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
4) Kepala Bidang Olahraga, membawahi:
   - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
5) Kepala Bidang Kebudayaan , membawahi:
   - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
6) Kepala Bidang Pemasaran dan Promosi Pariwisata, membawahi:
   - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
7) Kepala Bidang Kepariwisataan, Sarana dan Prasarana, membawahi:
   - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional
8) Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang Per 30 Juni tahun 2023 memiliki pegawai sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang, yang terdiri dari 33 orang ASN dan 50 orang Non ASN. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas adalah lulusan S1 (sebanyak 20 orang), sisanya adalah S2 (6 orang), D3 (1 orang) dan SMA (3 orang). Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu kunci dan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah.

Implementasi SAKIP organisasi perangkat daerah dievaluasi oleh tim evaluator dimana evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), IKU, Rencana Aksi serta dokumen keterkaitannya.

Secara umum hasil evaluasi pelaksanaan SAKIP Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata menunjukkan bahwa unit kerja yang bersangkutan dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.

Bersama dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, Inspektorat Kabupaten Deli Serdang juga memberikan rekomendasi yang kemudian ditindaklanjuti oleh Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata sebagai berikut :

No.	Rekomendasi	Status
1	Mempublikasikan Dokumen perencanaan kinerja tepat waktu	Telah ditindaklanjuti
2	Menyusun Perencanaan kinerja yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan cross cutting	Belum ditindaklanjuti
3	Memantau Rencana Aksi Kinerja secara berkala (per triwulan).	Belum ditindaklanjuti
4	Memperbaiki/menyempurnakan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	Belum ditindaklanjuti
5	Memperbaiki/menyempurnakan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik	Telah ditindaklanjuti
6	memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Telah ditindaklanjuti
7	Melakukan Sosialisasi kepada seluruh pegawai agar dapat memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Telah ditindaklanjuti
8	Melakukan Pengukuran Kinerja secara berkala. (laporan per triwulan).	Telah ditindaklanjuti
9	Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Telah ditindaklanjuti
10	Memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dalam Pengukuran capaian kinerja	Telah ditindaklanjuti
11	Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Telah ditindaklanjuti
12	Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional	Belum ditindaklanjuti
13	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi	Belum ditindaklanjuti
14	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja	Belum ditindaklanjuti
15	Menampilkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja di dalam LKIP	Belum ditindaklanjuti
16	Memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Telah ditindaklanjuti
17	Melakukan Sosialisasi kepada seluruh pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Telah ditindaklanjuti
18	Menyusun Dokumen Laporan Kinerja secara berkala	Telah ditindaklanjuti
19	Dokumen LKIP agar dipublikasikan di Website OPD	Belum ditindaklanjuti
20	Memperbaiki LKIP dengan menampilkan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	Telah ditindaklanjuti

21	Memperbaiki LKIP dengan menampilkan perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)	Telah ditindaklanjuti
22	Memperbaiki LKIP dengan menampilkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Telah ditindaklanjuti
23	Memperbaiki LKIP dengan menampilkan Informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Telah ditindaklanjuti
24	Penyajian informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai	Telah ditindaklanjuti
25	Tindak lanjut atas rekomendasi hasil akuntablitas Kinerja internal agar menjadi peningkatan implementasi SAKIP	Telah ditindaklanjuti
26	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	Telah ditindaklanjuti
27	Memanfaatkan seluruh hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	Belum ditindaklanjuti
28	Memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal untuk menjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.	Telah ditindaklanjuti

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

B. Evaluasi AKIP dilaksanakan dengan melakukan penilaian terhadap komponen dan sub komponen dengan hasil sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen perencanaan kinerja adalah sebesar **23,58** dari nilai maksimal **30.00**.

Penilaian perencanaan kinerja meliputi 3 sub komponen perencanaan kinerja.

Hasil evaluasi terhadap komponen Perencanaan kinerja menunjukkan bahwa:

a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia memperoleh nilai 5,20 dari nilai maksimal 6,00

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut:

(1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja

(2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang

(3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.

(4) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

Akan tetapi masih terdapat beberapa kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi yaitu :

1) Dokumen Renja Telah tersedia, namun target kinerja di dalam Renja tidak sesuai dengan target kinerja di dalam BA Reviu Renstra.
2) Rencana Aksi telah tersedia, namun target kinerja di dalam rencana aksi tidak sesuai dengan target kinerja di dalam Renja.

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) memperoleh nilai 6,95 dari nilai maksimal 9,00**

Adapun Kriteria Pemenuhan Dokumennya adalah sebagai berikut :

(1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah di formalkan.

(2) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.

(3) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.

(4) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).

(5) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

(6) Setiap unit pada satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

(7) Setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Akan tetapi masih terdapat beberapa kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi yaitu :

1) Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

2) Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dapat dicapai (achievable) karena berbeda dengan target yang ditetapkan dalam BA Reviu Renstra.

4) Dokumen Cascading belum diformalkan.

c) **Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 10.63 dari nilai maksimal 15,00**

Adapun Kriteria Pemenuhan Dokumennya adalah sebagai berikut :

(1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.

(2) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

(3) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

(4) Setiap unit pada satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

(5) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Namun masih terdapat beberapa kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu :

(1) Target kinerja Rencana Aksi tidak sesuai dengan target kinerja pada Perjanjian Kinerja (PK).

(2) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya dicapai dengan baik.

(3) Rencana Aksi tidak dipantau secara berkala.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen Pengukuran Kinerja memperoleh nilai **22,20** dari nilai maksimal **30,00**

Penilaian pengukuran kinerja meliputi 3 sub komponen pengukuran kinerja.

Hasil evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja menunjukkan bahwa :

a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan memperoleh nilai 4,80 dari nilai maksimal 6,00

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut :

(1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

(2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.

(3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Akan tetapi seluruh kriteria belum terpenuhi (100%) dan belum dipertahankan setidaknya 5 tahun terakhir.

b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai 7,20 dari nilai maksimal 9,00

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut:

1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.

2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
5) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
6) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Namun masih terdapat kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu:
1) Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

c) **Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 10,20 dari nilai maksimal 15,00**

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut:
1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2) Setiap unit pada satuan kerja telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
3) Setiap pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun masih terdapat beberapa kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu:
1) Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
2) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
3) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
4) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
5) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
6) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
7) Belum terdapat efisiensi yang jelas atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

3) **Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Hasil penilaian terhadap komponen Pelaporan Kinerja memperoleh nilai **11.63** dari nilai maksimal **15,00.**

Penilaian pelaporan kinerja meliputi 3 sub komponen pelaporan kinerja.

Hasil evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja menunjukkan bahwa:

a) **Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja memperoleh nilai 2,40 dari nilai maksimal 3,00**

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut:

(1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.

(2) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.

(3) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.

(4) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.

(5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Namun masih terdapat kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu :

(1) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan ke dalam website resmi sehingga tidak dapat di akses oleh publik.

b) **Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya memperoleh nilai 3,55 dari nilai maksimal 4,50**

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut:

(1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.

(2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.

(3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.

(4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.

(5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.

(6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

(7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

(8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun masih terdapat kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu :

(1) Dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

c) **Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,68 dari nilai maksimal 7,50**

Adapun kriteria pemenuhan dokumennya adalah sebagai berikut:

(1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).

(2) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.

(3) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

(4) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

Namun masih terdapat kriteria yang belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu :

1) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja

2) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) **Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil penilaian terhadap komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai **16,50** dari nilai maksimal **25,00**

Penilaian evaluasi kinerja meliputi 1 sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Hasil evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja menunjukkan bahwa :

a) **Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 16,50 dari nilai maksimal 25,00**

Namun seluruh kriteria belum sepenuhnya terpenuhi, yaitu :

(1) Belum seluruhnya hasil evaluasi ditindaklanjuti.

(2) Belum seluruhnya tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal diimplementasikan.

(3) Belum seluruhnya Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

(4) Belum seluruhnya Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

(5) Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja secara optimal dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

B. Rekomendasi Atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan.

Terhadap kriteria dokumen yang belum sepenuhnya dilengkapi yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata, beserta jajaran agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

1) Menyesuaikan target kinerja pada Renja dengan target kinerja pada BA Reviu Renstra.
2) Menyesuaikan target kinerja pada Rencana Aksi dengan target kinerja pada Renja dan Perjanjian Kinerja (PK).
3) Dokumen Perencanaan Kinerja agar di upload ke dalam Website resmi.
4) Dokumen Perencanaan Kinerja agar menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
5) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja agar disesuaikan dengan target pada Perjanjian Kinerja.
6) Dokumen Cascading agar di formalkan.
7) Dokumen Crosscutting agar disusun.
8) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja agar dicapai dengan baik.
9) Rencana Aksi agar dipantau secara berkala.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

1) Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
2) Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
3) Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
4) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
5) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.

6) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
7) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
8) Belum terdapat efisiensi yang jelas atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

1) Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan ke dalam website resmi sehingga dapat di akses oleh publik
2) Dokumen Laporan Kinerja agar menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
3) Informasi dalam laporan kinerja berkala agar sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja
4) Informasi dalam laporan kinerja agar mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.
2) Seluruh hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
3) Seluruh hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan implementasi SAKIP di OPD.
4) Memanfaatkan seluruh hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5) Memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal untuk menjadi perbaikan dan peningkatan kinerja.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Secara keseluruhan, hasil evaluasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata tahun 2022 masuk dalam kategori **SANGAT BAIK** dengan predikat **BB (73,91)**. Meski sudah mendapat kategori sangat baik, namun masih ada beberapa komponen yang harus diperbaiki, seperti dokumen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang sudah dituangkan dalam rekomendasi perbaikan.

2. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik.

Demikian disampaikan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah pada Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata Kabupaten Deli Serdang Tahun 2022. Apresiasi dan Penghargaan atas upaya dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah di lingkungan Dinas Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Serta Pariwisata. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Lubuk Pakam, 15 Agustus 2023

TIM PEMERIKSA :

Gita Priscilla Pinem, SH, M.Hum
NIP.19820312 2005 02 2 002

Ahmad Rifana Pasaribu, ST., M.Si
NIP. 19791028 200903 1 003

Anwar S. Siregar, SE, M.Si
NIP. 19820113 200904 1 002

J. T. Hartoyo S. Nadeak, S.STP
NIP. 19931003 201708 1 001

MENGETAHUI :
INSPEKTUR KABUPATEN DELI SERDANG

H. EDWIN NASUTION, SH.,M.Si, CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19741221 199803 1 010

Tembusan disampaikan Kepada:
1. Yth. Bpk. Bupati Deli Serdang
2. Arsip