PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG

INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2022

NOMOR : 700/36/IV.01/20/2023

TANGGAL : 14 JUNI 2023

Dipindai dengan CamScanner

PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
INSPEKTORAT
Jln. Dr. Susilo No.42 Telp. (0721) 252332, 253729,252960, (FAX) 254895
BANDARLAMPUNG – 35213

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Wilayah	:	**INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH II**
Nomor	:	**700 /36/IV.01/20/2023**
Tanggal	:	**14 Juni 2023**
Satuan Kerja	:	**Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Lampung**
Tahun Anggaran	:	**Tahun Anggaran 2022**

Bab I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah;
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Provinsi Lampung Nomor : 700/ 123/SPT/IV.01/20/2023 tanggal 08 Mei 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematik dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada pemerintah, dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dipindai dengan CamScanner

Oleh karena itu, 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 atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022 dilaksanakan mulai tanggal 09 Mei sampai dengan 12 Mei 2023.

C. Tujuan Evaluasi

Secara khusus, tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah untuk :

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup Evaluasi adalah penelaahan informasi dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022 yaitu :

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;

Dipindai dengan CamScanner

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) melalui beberapa teknik evaluasi,antara lain :

- Pengumpulan data dan informasi;
- Studi dokumentasi;
- Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
- Verifikasi data; dan
- Pengolahan data.

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung

Visi : "***Rakyat Lampung Berjaya***"

Misi :

a. Misi-1 : Menciptakan Kehidupan yang religious (agamis), berbudaya, aman dan damai.

b. Misi-2 : Mewujudkan "good governance" untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.

c. Misi-3 : Meningkatkan kualitas SDM dan mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan dan Kaum Difabel.

d. Misi-4 : Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi produksi dan konektivitas wilayah.

e. Misi-5 : Membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah perdesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.

f. Misi-6 : Mewujudkan pembangunan daerah berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama.

Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung memiliki keterkaitan dengan RPJMD Provinsi Lampung terutama pada Misi Ketiga yaitu : "**Meningkatkan kualitas SDM dan mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan dan Kaum Difabel**".

Dipindai dengan CamScanner

Kebijakan

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan RPJMD Provinsi Lampung yang telah ditetapkan, yang memiliki keterkaitan dengan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung adalah pada tujuan keempat yaitu **"Meningkatkan kualitas sumber daya manusia"** dengan Sasaran **"Meningkatnya peran serta pemuda dalam pembangunan dan prestasi di bidang olahraga Nasional (Pemuda dan Olahraga Berjaya)"**.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung.

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung Tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.

Dari hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung Tahun 2022, temuan dan rekomendasi atas evaluasi AKIP Tahun 2021 telah ditindaklanjuti serta dijadikan masukan perbaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kondisi

Berdasarkan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022, kondisi berupa gambaran baik, maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

   Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **21,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan

Dipindai dengan CamScanner

masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, diperoleh nilai sebesar **4,2** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh tersedianya dokumen :

1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja
2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah
3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek
4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja
5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

Namun dokumen Teknis Perencanaan Kinerja tersebut belum dibuat Dokumen Evaluasi Renstra.

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*);

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, diperoleh nilai sebesar **6,3** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** yang ditunjukkan oleh :

1) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan
2) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu
3) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
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).

Dipindai dengan CamScanner

5) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
6) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
7) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
8) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
9) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari:

(1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja yang sebenarnya yang perlu dicapai.
- Perubahan Renstra Bab. VI Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Kegiatan telah dibuat, namun Pohon Kinerja dan Cascading belum dibuat;

(2) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART.
- Perubahan Renstra Tahun 2019 – 2024 yang disusun belum sepenuhnya SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bounds*), terutama pada kriteria *Specific* yang perlunya penggambaran kinerja yang jelas dalam menetapkan tujuan, lokasi, permasalahan, penerima manfaat dan prioritas yang menjadi alasan adanya perubahan Renstra dimaksud.

Dipindai dengan CamScanner

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

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **10,5** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track.*
4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
8) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **21,6** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Pengukuran Kinerja telah dilakukan, diperoleh nilai sebesar **4,8** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh :

Dipindai dengan CamScanner

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.

b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **6,3** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00**. yang ditunjukkan oleh :

1) Pimpinan selalu teribat 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) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

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

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **10,5** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

Dipindai dengan CamScanner

1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
6) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
8) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **10,8** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **2,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** yang ditunjukkan oleh :

1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
4) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
5) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Dipindai dengan CamScanner

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

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **3,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50**. yang ditunjukkan oleh :

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 menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari:

(1) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efesiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

. BAB. III Akuntabilitas Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung dalam pencapaian kinerja telah menguraikan capaian sasaran beserta indikator, namun ada yang belum sepenuhnya mencapai 100%.

Dipindai dengan CamScanner

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

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **5,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50**. yang ditunjukkan oleh :

1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **17,5** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **3.5** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** yang ditunjukkan oleh :

1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dipindai dengan CamScanner

2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

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

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **5.25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** yang ditunjukkan oleh :

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

(1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (aplikasi).
   - Penilaian AKIP Tahun 2022 pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung masih secara manual menggunakan LKE format excel.

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

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **8,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50**. yang ditunjukkan oleh :

1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.

Dipindai dengan CamScanner

2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.
3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

a. Agar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung dalam dokumen perencanaan jangka menengah membuat Evaluasi Renstra.

b. Agar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung dalam menyusun Dokumen Teknis Perencanaan Kinerja membuat Pohon Kinerja dan Cascading.

c. Agar Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung pada Perubahan Renstra Tahun 2019 – 2024 yang disusun mengacu pada kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Bounds*), terutama pada kriteria *Specific* yang perlunya penggambaran kinerja yang jelas dalam menetapkan tujuan, lokasi, permasalahan, penerima manfaat dan prioritas yang menjadi alasan adanya perubahan Renstra dimaksud.

2. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

a. agar BAB. III Akuntabilitas Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung dalam pencapaian kinerja konsisten menguraikan capaian sasaran beserta indikator, dan mendorong kinerja program kegiatan dapat sepenuhnya mencapai kinerja 100%.

Dipindai dengan CamScanner

3. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
    a. agar seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Tahun Anggaran 2022 segera ditindaklanjuti;
    b. agar evaluasi akuntabilitas kinerja Tahun 2022 menjadi acuan perbaikan di tahun berikutnya.

Bab III. Penutup

A. Simpulan

Berdasarkan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung Tahun 2022 secara umum diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **30,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **21,00;**
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **30,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **21,60;**
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **15,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **10,80;**
4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal,untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **25,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **17,50.**

Sehingga Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung Tahun 2022 secara keseluruhan mendapatkan nilai **70,90** dengan predikat **B** dan Interpretasi **"Baik",** yaitu 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.

Dipindai dengan CamScanner

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

a. Seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah agar segera ditindaklanjuti, baik terhadap peningkatan implementasi SAKIP, pemanfaatan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, pemanfaatan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;

b. Memenuhi data dukung (*evidence*) secara memadai.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Lampung, untuk mendapat perhatian dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 2023

Plt. INSPEKTUR PEMBANTU
WILAYAH II

Drs. ANDRIAN SYARIEF, M.I.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19691110 199003 1 008

Tim Evaluator :

1. Heri Susanto, S.E., M.Si. : .....
2. Rinaldy, SH, MM : .....
3. Neksen, S.Sos : .....
4. Serly C. Utami, S.E., MM. : .....
5. Aries Pubalingga, S.I.P., M.Si. : .....

Mengetahui :
INSPEKTUR,

Ir. FREDY, SM, MM., CGCAE
Pembina Utama Madya
NIP. 19650202 199010 1 001

Dipindai dengan CamScanner