



INSPEKTORAT KOTA BANJARBARU

LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANJARBARU TAHUN 2024

NOMOR : 700.1.2.1/203/VI-Lap/ItKo/2025

TANGGAL : 23 Juni 2025



PEMERINTAH KOTA BANJARBARU

INSPEKTORAT

Jalan Trikora No.1 Gedung Serba Guna Lantai 2, Telp/Fax: (0511) 4780069,
Website: <http://inspektorat.banjarbarukota.go.id>, Email: inspektorat@banjarbarukota.go.id

Nomor : 700.1.2.1/203/VI-Lap/ItKo/2025

23 Juni 2025

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas
Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan
Pariwisata Kota Banjarbaru Tahun 2024

Kepada

Yth. Plt Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarbaru

di

Banjarbaru

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi SAKIP Tahun 2024 pada **Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarbaru**, dengan uraian sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Tim Evaluator SAKIP Inspektorat Kota Banjarbaru telah melakukan evaluasi yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*)**. Secara khusus evaluasi AKIP 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.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada level organisasi perangkat daerah.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

B. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan Surat Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Nomor: 850/1276/Perc/Disporabudpar/2024 perihal Penyampaian Dokumen tindaklanjut LHE SAKIP Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarbaru telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Waktu Pelaksanaan	Status Penyelesaian
1	Melakukan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis dan memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	Telah diselaraskannya cascading dengan memperhatikan kinerja bidang lain	1 Dokumen		Selesai
2	Melakukan perbaikan pada penetapan target kinerja yang belum baik, dan melakukan penyelarasan kinerja pada perencanaan jangka menengah	Akan diselaraskan perencanaan jangka menengah dengan jangka pendek	1 Dokumen	Juli-Agustus 2024	Belum

	dengan jangka pendek				
3	Menyusun pohon kinerja dengan mengidentifikasi <i>Critical Success Factor</i> secara tepat	Telah Menyusun pohon kinerja dengan mengidentifikasi <i>Critical Success Factor</i> secara tepat, dan sudah dikoreksi oleh bagian Organisasi	1 Dokumen	Mei 2024	Selesai
4	Mengadakan dan mendokumentasikan rapat-rapat yang membahas masalah kinerja, termasuk undangan, daftar hadir, dan notulen rapat yang ditandatangani oleh pimpinan, sebagai bukti keterlibatan pimpinan dalam pengukuran kinerja dan pengambilan keputusan	Telah mendokumentasikan rapat-rapat yang membahas masalah kinerja.	1 Laporan	Januari 2024	Selesai
5	Melakukan pemantauan atas hasil pengukuran kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dari masing-masing bidang yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Triwulanan (Monev) kemudian menindaklanjuti hasil monitoring dengan memberikan rekomendasi	Telah Melakukan pemantauan atas hasil pengukuran kinerja	1 Laporan	Januari 2024	Selesai
6	Melakukan usulan penempatan atau penghapusan jabatan pegawai serta penyesuaian (refocusing) organisasi dengan menggunakan dasar pengukuran kinerja	Disporabudpar melalui Kasubbag Umum dan Kepegawaian, melalui arahan Kepala Dinas dan Sekretaris telah melakukan Pemetaan Kompetensi seluruh ASN untuk saat ini Disporabudpar masih kekurangan tenaga ASN. ASN Disporabudpar		16 Juli 2024	Selesai

		hanya berjumlah 14 orang pegawai			
7	Melakukan pemantauan atas hasil pengukuran kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dan aktif mengadakan publikasi pemahaman kinerja kepada seluruh pegawai	Pemantauan Pengukuran Capaian Kinerja akan dilakukan secara berkala	1 Dokumen	Triwulan III 2024	Selesai
8	Memformalkan dan mengunggah Laporan Kinerja yang telah direviu oleh APIP ke situs web resmi OPD atau platform digital lainnya yang dapat diakses oleh public untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas	Ada beberapa dokumen yang sudah di publikasikan	1 Laporan	16 Juli 2024	Selesai
9	Mendorong pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja agar dapat digunakan oleh pimpinan dalam penyusunan perencanaan kinerja dan penyusunan kebijakan dalam melakukan perubahan budaya kinerja	Saat ini pemanfaatan laporan kinerja telah digunakan pimpinan dalam penyusunan perencanaan kinerja serta kebijakan dalam perubahan kinerja.		2 Januari 2024	On Proses
10	Membentuk tim evaluasi internal ditingkat OPD yang bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi AKIP Internal secara rutin dan komprehensif	Disporabudpar telah menyusun SK Tim Monitoring dan Evaluasi Internal	1 Dokumen	16 Juli 2024	Selesai
11	Melakukan perbaikan pada monev dengan proses bottom up, sehingga penyusunan target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah	Akan dilakukan perbaikan pada monev dengan proses bottom up	1 Dokumen		Selesai

	hingga atas dan diformalkan				
12	Meningkatkan kapasitas dan kompetensi SDM yang terlibat dalam evaluasi AKIP Internal melalui pelatihan dan sertifikasi terkait	Disporabudpar telah mengikutsertakan 2 (dua) orang staf perencanaan untuk ikut dalam Bimtek SAKIP	3 Sertifikat	Mei 2024	Selesai
13	Mengembangkan atau mengadopsi aplikasi terintegrasi untuk pelaksanaan Evaluasi AKIP Internal, guna meningkatkan efisiensi dan akurasi evaluasi	Akan dikoordinasikan kebagian Kominfo			On Proses

C. HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarbaru menunjukkan nilai **70,30 (Tujuh Puluh Koma Tiga Puluh)** dengan predikat **“BB”**. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja sudah **“Sangat Baik”**, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi. Namun demikian, masih perlu adanya perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai SAKIP	
			Tahun 2023	Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,30	21,90
2	Pengukuran Kinerja	30,00	19,50	20,40
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,70	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	16,75	16,75
Nilai Hasil Evaluasi		100,00	69,25	70,30
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarbaru Tahun 2024 sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

a. Sub Komponen Keberadaan

- Saat ini belum tersedia pedoman atau petunjuk teknis (juknis) yang diformalkan untuk penyusunan Renstra dan Renja. Sementara itu, untuk penyusunan Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi telah tersedia dalam bentuk Buku Pedoman Teknis Penyusunan Dokumen SAKIP, namun pedoman tersebut belum diformalkan, sehingga keberadaan pedoman teknis perencanaan kinerja masih belum sepenuhnya memadai.
- Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Renstra Tahun 2021–2026 telah dilengkapi dengan nomor dan tanggal dokumen, telah ditandatangani dan stempel IP atau tanda tangan elektronik.
- Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang lengkap, yaitu Renja 2024 dan Renja Perubahan 2024 yang masing-masing memiliki tanggal dokumen, ditandatangani oleh Kepala Dinas, serta distempel oleh perangkat daerah. Selain itu, juga terdapat PK 2024 dan PK Perubahan 2024 yang ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dan memuat tanggal dokumen.
- Telah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Tahun 2024 namun hanya ditetapkan dan ditandatangani oleh PPTK. Dokumen tersebut belum memuat jadwal monitoring dan pengukuran kinerja secara internal.
- Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2024 dan RKA Perubahan 2024, serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024 dan DPA Perubahan 2024.

b. Sub Komponen Kualitas

- Seluruh dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan dan ditandatangani oleh pejabat yang berwenang, meliputi: Renstra, Renja, Rencana Aksi, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja

Pimpinan Organisasi, Perjanjian Kinerja Manajemen (Administrator dan Pengawas), serta Perjanjian Kinerja Fungsional.

- Dokumen perencanaan kinerja yang meliputi Renstra, Renja, Rencana Aksi, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja Pimpinan Organisasi, Perjanjian Kinerja Manajemen (Administrator dan Pengawas), serta Perjanjian Kinerja Fungsional telah dipublikasikan melalui media resmi seperti website perangkat daerah, namun publikasi dokumen tidak dilaksanakan tepat waktu, dokumen perencanaan tahun 2024 yang ada baru dilakukan pada tahun 2025.
- Substansi Indikator Kinerja yang termuat dalam dokumen Perencanaan Kinerja telah tergambarkan dalam dokumen Pohon Kinerja, serta telah sesuai dengan mandat tugas dan fungsi organisasi maupun permasalahan yang dihadapi, sehingga mencerminkan kebutuhan atas kinerja yang sebenarnya perlu dicapai.
- Substansi rumusan tujuan dan sasaran belum tergambarkan dengan jelas sebagai outcome atau hasil dari berfungsinya output, telah sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi, serta terkait dengan isu strategis yang dihadapi oleh organisasi.
- Pada rumusan tujuan/sasaran yang dimuat dalam Dokumen Perencanaan Kinerja, Indikator Kinerja Sasaran yang ditetapkan belum menggambarkan outcome.
- Rumusan IKU yang dimuat dalam Dokumen Renstra telah tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Renstra).
- Secara umum penetapan target yang dimuat dalam Renja telah memenuhi kriteria dapat dicapai (achievable) dan menantang dan realistis.
- Masih ditemukan indikator kinerja sasaran strategis yang diturunkan atau berulang menjadi indikator kinerja program, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi atau hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading).

- Dokumen perencanaan telah cukup dapat menggambarkan Perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting).
- Setiap pejabat struktural telah menetapkan perjanjian kinerja serta dokumen Rencana Aksi Kinerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing jabatan dalam organisasi.
- Setiap fungsional tertentu dan pejabat fungsional umum telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang difokuskan pada dokumen perjanjian kinerja dan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing jabatan tersebut dalam organisasi.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

- Berdasarkan hasil penelaahan atas uji petik kegiatan yang dimuat dalam Dokumen Rencana Aksi dan Perjanjian Kinerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum Rencana Aksi yang disusun telah selaras dengan substansi yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja. Namun, ada beberapa sasaran strategis dan IK yang tidak dicantumkan dan tidak sesuai dengan Dokumen Rencana Aksi.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja masih ada yang tidak tercapai.
- Secara umum rencana aksi berjalan secara dinamis karena telah dilakukan pemantauan berkala dan berjenjang melalui Laporan Monitoring triwulanan.
- Secara umum pimpinan dan pejabat struktural memiliki komitmen yang baik, serta menunjukkan pemahaman dan kepedulian yang memadai terhadap pencapaian kinerja yang telah direncanakan.
- Secara umum pegawai memiliki komitmen yang baik, serta menunjukkan pemahaman dan kepedulian yang memadai terhadap pencapaian kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

a. Sub Komponen Keberadaan

- Tersedia SOP pengumpulan data kinerja, namun pedoman belum disusun dengan sistematika yang minimal memuat; Dasar, Tujuan, Manfaat, Proses Bisnis, IKU, Pengukuran Kinerja dan penanggungjawab-nya, serta jadwal monev.
- Pedoman dan SOP belum diformalkan dalam bentuk SK/SE.
- Belum ada periode pengukuran pada dokumen IKU.
- SOP pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah tersedia, namun tidak tersedia untuk semua indikator kinerja.

b. Sub Komponen Kualitas

- Berdasarkan hasil penelaahan atas hasil pembandingan data kinerja yang disajikan pada Laporan Kinerja dengan data kinerja yang dimuat pada dokumen IKU, dapat disimpulkan bahwa secara umum data yang dikumpulkan telah mencerminkan hasil yang sesuai atau relevan terhadap capaian kinerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan kinerja.
- Berdasarkan hasil analisis atas kualitas data kinerja yang disajikan pada Laporan Kinerja dengan data kinerja yang dimuat pada dokumen IKU, dapat disimpulkan bahwa secara umum data yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan serta mencerminkan kualitas data yang baik, yaitu akurat, lengkap, tepat waktu, dan konsisten.
- Berdasarkan hasil penelaahan atas Laporan Kinerja Triwulanan, dapat disimpulkan bahwa pemantauan capaian kinerja secara berjenjang belum sepenuhnya dilaksanakan secara sistematis. Meskipun terdapat pelaporan kinerja secara triwulanan, namun belum terdapat mekanisme pemantauan, verifikasi dan validasi berjenjang atas data kinerja yang diukur pada tiap level organisasi.
- Berdasarkan informasi yang diperoleh, saat ini Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai platform pengumpulan data kinerja berbasis teknologi informasi di lingkup SKPD Pemerintah Kota Banjarbaru. Namun, aplikasi tersebut belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data kinerja saat ini masih dilakukan secara manual.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

- Berdasarkan penelaahan terhadap Perwali Kota Banjarbaru No. 59 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 3 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru, bahwa telah diatur dasar hukum mengenai pembayaran Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai. Besaran tunjangan tersebut diperhitungkan berdasarkan persentase kehadiran serta capaian kinerja pegawai yang diperoleh dari capaian SKP tiap bulannya. Dengan demikian, pembayaran tunjangan kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru telah mengacu pada hasil pengukuran kinerja pegawai, sehingga besaran tunjangan yang diterima dapat berfluktuasi sesuai dengan capaian kinerja bulanan masing-masing pegawai.
- Berdasarkan penelaahan atas bukti dukung dan wawancara, tidak terdapat penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional di internal perangkat daerah dalam periode evaluasi ini.
- Berdasarkan penelaahan atas bukti dukung dan wawancara, tidak terdapat refocusing organisasi, penyesuaian struktur organisasi, atau perubahan uraian tugas jabatan pada perangkat daerah yang dievaluasi.
- Berdasarkan penelaahan dokumen Renja Perubahan dan wawancara, tidak terdapat perubahan atau penyesuaian strategi yang dimuat dalam dokumen Renja Perubahan perangkat daerah yang dievaluasi.
- Berdasarkan penelaahan dokumen Renja Perubahan dan wawancara, tidak terdapat perubahan atau penyesuaian kebijakan yang dimuat dalam dokumen Renja Perubahan perangkat daerah yang dievaluasi.
- Berdasarkan penelaahan dokumen Renja Perubahan dan Perubahan DPA, tidak terdapat perubahan atau penyesuaian Aktivitas/Kegiatan yang dimuat dalam dokumen Renja Perubahan perangkat daerah yang dievaluasi.
- Berdasarkan penelaahan dokumen Renja Perubahan dan Perubahan DPA, terdapat perubahan anggaran yang dimuat dalam dokumen Renja

Perubahan. Berdasarkan wawancara, perubahan anggaran dalam mencapai kinerja diusulkan berdasarkan hasil pengukuran kinerja. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian anggaran, sehingga alokasi anggaran lebih terarah dan selaras dengan pencapaian kinerja organisasi.

- Berdasarkan penelaahan terhadap dokumen Hasil Pengukuran Kinerja dan hasil wawancara, belum adanya pemahaman yang baik dari manajemen terhadap Profil Indikator Kinerja, Faktor Pendorong Kinerja, Faktor Penghambat Kinerja, dan Efisiensi Penggunaan Anggaran. Kepedulian manajemen juga tercermin dari peran aktif mereka yang terdokumentasi dalam Nota Dinas, dan Notulen Rapat yang diadakan dalam rangka pengukuran kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap unit/satuan kerja telah cukup memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun masih terdapat 3 target yang tidak tercapai.
- Berdasarkan penelaahan terhadap dokumen Perjanjian Kinerja/Sasaran Kinerja Pegawai, serta hasil wawancara, terdapat pemahaman dan kepedulian yang baik dari pegawai terhadap hasil pengukuran kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai telah memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

3. Pelaporan Kinerja

a. Sub Komponen Keberadaan

- Laporan Kinerja telah disusun dengan sistematika yang sesuai dengan ketentuan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014, serta telah difinalisasi dan ditandatangani oleh Kepala Dinas.
- Pelaporan kinerja telah dilaksanakan secara berkala, dibuktikan dengan dokumen Laporan Kinerja Interim untuk Triwulan I, II, dan III.
- Laporan Kinerja telah diformalkan dengan dilengkapi nomor dan tanggal laporan, telah ditandatangani secara resmi oleh Kepala SKPD.
- Laporan Kinerja telah direviu oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yang dibuktikan dengan tersedianya Surat Pernyataan Reviu serta Laporan Hasil Reviu secara lengkap.

- Laporan Kinerja telah dipublikasikan melalui media resmi website perangkat daerah.
- Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu, yaitu dalam jangka waktu dua bulan setelah tahun anggaran berakhir, sesuai ketentuan yang berlaku.

b. Sub Komponen Kualitas

- Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yang cukup baik.
- Laporan Kinerja telah memuat seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja. Informasi yang dimuat mencakup realisasi kinerja, yang meliputi sasaran, indikator kinerja, dan capaian, serta realisasi anggaran berdasarkan program/kegiatan dan jumlah realisasi.
- Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level Provinsi dan Kabupaten/Kota terdekat.
- Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan data yang disampaikan valid, dapat diverifikasi, dan konsisten.
- Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, di mana rekomendasi perbaikan yang

disampaikan relevan dengan permasalahan kinerja dan logis untuk dilaksanakan.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

- Terdapat rapat monitoring dan evaluasi yang rutin dilaksanakan setiap triwulan untuk membahas capaian kinerja, khususnya yang berkaitan dengan laporan kinerja triwulanan. Pimpinan turut terlibat aktif dalam pembahasan tersebut, yang menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama dalam pengambilan keputusan. Pelaksanaan rapat ini dibuktikan dengan adanya undangan, daftar hadir, dan notulen rapat sebagai dokumentasi formal.
- Pegawai telah menunjukkan kepedulian dengan aktif terlibat dalam pembahasan Laporan Kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nota dinas, notulen rapat, dan daftar kehadiran rutin pegawai dalam pembahasan tersebut.
- Laporan kinerja berkala belum memuat analisis mengenai hambatan maupun optimalisasi strategi dalam pencapaian kinerja. Sehingga, informasi yang disajikan dalam laporan belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk menyesuaikan aktivitas guna meningkatkan pencapaian kinerja, karena masih terdapat sasaran yang target kinerjanya tidak tercapai.
- Laporan Kinerja telah memuat indikator dan capaian kinerja, informasi mengenai tingkat efisiensi penggunaan anggaran, serta efektivitas program dan kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- strategi di masa mendatang yang dilampirkan di Laporan Kinerja belum digunakan sebagai dasar dalam perumusan strategi pada rencana kerja tahun berikutnya, sehingga informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian perencanaan kinerja ke depan.
- Masih terdapat sasaran yang targetnya tidak tercapai, hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Sub Komponen Keberadaan

- Telah tersedia pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang menjadi acuan bagi Tim Evaluator Internal dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Pedoman tersebut telah diformalkan melalui Peraturan Wali Kota Banjarbaru Nomor 33 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Banjarbaru.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal telah dilaksanakan secara berkala setiap tahun pada perangkat daerah oleh evaluator dari Inspektorat, dan hasil evaluasi tersebut telah dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang diterbitkan setiap tahunnya.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal saat ini masih dilaksanakan oleh evaluator tingkat kota, yaitu Inspektorat. Meskipun di tingkat perangkat daerah telah dibentuk tim evaluator internal melalui Surat Keputusan Kepala SKPD, namun tim tersebut belum melaksanakan evaluasi secara mandiri dan berjenjang, sehingga pelaksanaan evaluasi belum sepenuhnya berjalan secara berjenjang.

b. Sub Komponen Kualitas

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal telah dilaksanakan sesuai standar, ditunjukkan dengan adanya pemenuhan setiap kerangka logis Evaluasi SAKIP. Selain itu, masing-masing kerangka logis telah didukung oleh Kertas Kerja yang substansinya memenuhi syarat informasi yang relevan, andal, cukup, dan bermanfaat.
- Berdasarkan pemeriksaan, bahwa Tim Evaluator Internal SKPD telah dibentuk melalui Surat yang ditandatangani oleh Kepala SKPD dan terdiri dua orang yaitu sekretaris SKPD dan Kasubbag Perencanaan. Namun, susunan tim seharusnya mencakup penanggung jawab, ketua, serta anggota yang mewakili setiap bidang di SKPD. Selain itu, tidak ditemukan bukti dukung bahwa tim tersebut telah mengikuti pelatihan Evaluasi AKIP, sehingga pelaksanaan evaluasi internal SKPD belum sepenuhnya dapat dilaksanakan mengingat belum didukung oleh sumber daya manusia yang memadai.

- Pemerintah Kota Banjarbaru sedang mengembangkan aplikasi E-SAKIP sebagai platform pengumpulan dan pengukuran data kinerja berbasis teknologi informasi yang direncanakan terintegrasi dengan evaluasi AKIP Internal. Namun, karena aplikasi tersebut belum selesai dan belum dapat digunakan untuk periode SAKIP Tahun 2024, maka pelaksanaan evaluasi masih dilakukan secara manual.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

- Berdasarkan monitoring atas Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE Tahun 2023, bahwa masih terdapat rekomendasi yang belum ditindaklanjuti.
- Berdasarkan monitoring atas Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE Tahun 2023, bahwa rekomendasi hasil evaluasi masih ada yang belum ditindaklanjuti oleh perangkat daerah. Sehingga, tindak lanjut tersebut belum sepenuhnya memberikan manfaat nyata dalam bentuk perbaikan kebijakan, kegiatan, atau penganggaran, sehingga pemanfaatan hasil evaluasi untuk peningkatan akuntabilitas kinerja masih perlu dioptimalkan.
- Berdasarkan monitoring atas Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE Tahun 2023, bahwa belum seluruh rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti oleh perangkat daerah. Sehingga, tindak lanjut tersebut belum sepenuhnya memberikan dampak nyata dalam peningkatan efektifitas.
- Berdasarkan monitoring atas Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE Tahun 2023, bahwa belum seluruh rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti oleh perangkat daerah. Namun, capaian kinerja telah terdapat peningkatan capaian dibandingkan capaian tahun 2023, akan tetapi masih terdapat target yang tidak tercapai ditahun 2024.

D. KESIMPULAN KELEMAHAN

1. Belum tersedia pedoman atau petunjuk teknis (juknis) yang diformalkan untuk penyusunan dokumen perencanaan.
2. Dokumen Rencana Aksi belum memuat jadwal monitoring dan pengukuran kinerja secara internal.

3. Substansi rumusan tujuan dan sasaran belum tergambarkan dengan jelas sebagai outcome atau hasil dari berfungsinya output.
4. Indikator Kinerja Sasaran yang ditetapkan belum menggambarkan outcome.
5. Masih ditemukan indikator kinerja sasaran strategis yang diturunkan atau berulang menjadi indikator kinerja program, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi atau hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading).
6. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja masih ada yang tidak tercapai.
7. Pemantauan capaian kinerja secara berjenjang belum sepenuhnya dilaksanakan secara sistematis. Meskipun terdapat pelaporan kinerja secara triwulanan, namun belum terdapat mekanisme pemantauan, verifikasi dan validasi berjenjang atas data kinerja yang diukur pada tiap level organisasi.
8. Pengumpulan data kinerja saat ini masih dilakukan secara manual.
9. Berdasarkan penelaahan terhadap dokumen Hasil Pengukuran Kinerja dan hasil wawancara, belum adanya pemahaman yang baik dari manajemen terhadap Profil Indikator Kinerja, Faktor Pendorong Kinerja, Faktor Penghambat Kinerja, dan Efisiensi Penggunaan Anggaran.
10. Laporan kinerja berkala belum memuat analisis mengenai hambatan maupun optimalisasi strategi dalam pencapaian kinerja.
11. Strategi di masa mendatang yang dilampirkan di Laporan Kinerja belum digunakan sebagai dasar dalam perumusan strategi pada rencana kerja tahun berikutnya, sehingga informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian perencanaan kinerja ke depan.
12. Masih terdapat sasaran yang targetnya tidak tercapai, hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
13. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal saat ini masih dilaksanakan oleh evaluator tingkat kota, yaitu Inspektorat. Meskipun di tingkat perangkat daerah telah dibentuk tim evaluator internal melalui Surat Keputusan Kepala SKPD, namun tim tersebut belum melaksanakan evaluasi secara mandiri dan berjenjang, sehingga pelaksanaan evaluasi belum sepenuhnya berjalan secara berjenjang.

14. Berdasarkan monitoring atas Rencana Aksi Tindak Lanjut LHE Tahun 2023, bahwa masih terdapat rekomendasi yang belum ditindaklanjuti. Capaian kinerja telah terdapat peningkatan capaian dibandingkan capaian tahun 2023, akan tetapi masih terdapat target yang tidak tercapai ditahun 2024. Sehingga, tindak lanjut tersebut belum sepenuhnya memberikan manfaat nyata dalam bentuk perbaikan kebijakan, kegiatan, atau penganggaran, sehingga pemanfaatan hasil evaluasi untuk peningkatan akuntabilitas kinerja masih perlu dioptimalkan.

E. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Melakukan koordinasi dengan Bapperida, Bagian Organisasi, dan Tim SAKIP Inspektorat terkait ketersediaan pedoman atau petunjuk teknis (juknis) penyusunan dokumen perencanaan yang diformalkan secara resmi, sehingga seluruh perangkat daerah memiliki acuan baku dalam menyusun dokumen perencanaan kinerja secara sistematis, terstandar, dan selaras dengan kebijakan pembangunan daerah.
2. Menyusun dokumen Rencana Aksi yang memuat jadwal monitoring dan pengukuran kinerja secara internal.
3. Melakukan reformulasi Pohon Kinerja yang menggambarkan hubungan sebab-akibat antar sasaran dan indikator secara logis, sistematis, dan berjenjang, dengan mengacu pada model logis (logical framework) sesuai PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021. Reformulasi dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh sasaran dan indikator kinerja pada level strategis berorientasi pada hasil (outcome), bukan hanya keluaran (output), serta memenuhi prinsip SMART dengan target yang menantang namun realistis.
4. Menyusun dan merumuskan Rencana Aksi Kinerja oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan tanggung jawab jabatannya, tidak hanya mengacu pada rencana aksi tingkat SKPD. Rencana aksi harus relevan terhadap Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan dan dapat menjadi alat kendali yang efektif dalam pelaksanaan kinerja triwulanan.

5. Melakukan penyelarasan agar untuk periode selanjutnya sasaran strategis dan IK dalam dokumen rencana aksi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.
6. Melakukan koordinasi dengan Bapperida, Bagian Organisasi, dan Tim SAKIP Inspektorat terkait ketersediaan pedoman atau petunjuk teknis (juknis) penyusunan dokumen pengukuran kinerja yang diformalkan secara resmi, guna memastikan keseragaman metode, indikator, dan mekanisme pengukuran kinerja di seluruh perangkat daerah.
7. Menyempurnakan dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan minimal memuat narasi yang menjelaskan: judul indikator, definisi operasional, metode pengukuran, sumber data, periode pengukuran, dan penanggung jawab.
8. Melakukan koordinasi dengan tim pengembang aplikasi E-SAKIP untuk mempercepat penyelesaian proses pengembangan aplikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi tersebut sebagai alat utama dalam proses pengumpulan dan pengukuran data kinerja, termasuk fungsinya sebagai mekanisme pemantauan, verifikasi, dan validasi data kinerja secara berjenjang.
9. Menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Interim secara berkala pada triwulan I s/d III untuk periode pelaporan selanjutnya, yang memuat informasi capaian kinerja, hambatan dan keberhasilan pelaksanaan, strategi perbaikan, rekomendasi, serta tindak lanjut jika ada rekomendasi sebelumnya. Laporan ini juga perlu dimanfaatkan sebagai dasar penyesuaian aktivitas dan strategi, termasuk pengelolaan anggaran, guna mendukung pencapaian target kinerja secara efektif dan efisien.
10. Menindaklanjuti rekomendasi LHE tahun 2023 yang belum selesai ditindaklanjuti.
11. Meningkatkan kapasitas Tim Evaluator Internal SKPD dengan mengikutsertakan anggota tim secara bertahap dalam pelatihan resmi yang mencakup materi Evaluasi SAKIP dan pengenalan instrumen evaluasi, sesuai dengan pedoman dari Kementerian PANRB.
12. Menyusun rencana kerja dan melaksanakan evaluasi kinerja secara internal dan berkala oleh Tim Evaluator Internal SKPD, dengan berkoordinasi dengan

Tim SAKIP Inspektorat, guna memastikan evaluasi dapat dilakukan secara mandiri, berjenjang, dan berkesinambungan.

13. Melakukan koordinasi dengan tim pengembang aplikasi E-SAKIP untuk mengintegrasikan pelaksanaan evaluasi AKIP internal ke dalam sistem aplikasi E-SAKIP, sehingga proses evaluasi dapat dilakukan secara digital, efisien, terdokumentasi dengan baik.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarbaru. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Pimpinan beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami sampaikan terima kasih.

Banjarbaru, 23 Juni 2025
Inspektur Kota Banjarbaru,



Drs. RAHMAT TAUFIK, M.Si, CGCAE

Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197006151990031006