



PEMERINTAH KABUPATEN BALANGAN INSPEKTORAT

Jln. Jenderal A. Yani Km. 3,5 Kel. Batu Piring Telp. (0526) 2028395,
Fax. (0526) 2028248 Paringin Selatan, Kode Pos 71662

Nomor : 700/113/Inspektorat-Blg/V/2023
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah pada Dinas Kepemudaan,
Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Balangan
Tahun 2022

Paringin, 28 April 2023

Kepada Yth:

Kepala Dinas Kepemudaan,
Olahraga dan Pariwisata
Kabupaten Balangan
di
Paringin

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2022 tentang Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Nomor : 090/21/SPT-PKPT-EVALUASI/INSPEKTORAT-BLG/2023 tanggal 29 Maret 2023, kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Balangan Tahun 2022. Laporan Hasil Evaluasi disajikan dengan sebagai berikut:

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP SKPD harus dilakukan dengan sebaik-baiknya, dengan mengacu kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 88 Tahun 2021 tentang Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan

mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Evaluator kepada seluruh SKPD. Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

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

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Implementasi SAKIP Perangkat Daerah pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya (2021) didapatkan nilai **63,94** dengan predikat **B** yang menunjukkan **Baik**, dan Implementasi SAKIP tahun 2022 pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata berdasarkan hasil evaluasi memperoleh nilai **68,60** dengan predikat **B** yang menunjukkan **Baik**.

Total nilai AKIP hasil Evaluasi Implementasi AKIP tahun ini (2022) lebih tinggi dari tahun sebelumnya (2021), namun tidak dapat disandingkan sebagai perbandingan, karena adanya perubahan komponen/ sub komponen penilaian sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Rincian hasil penilaian adalah sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30.00	23,61	21,90
2	Pengukuran Kinerja	30.00	15,00	18,90
3	Pelaporan Kinerja	15.00	7,52	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	5,19	17,00
5	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi		12,63	
Nilai Akuntabilitas Kinerja			63,94	68,60
			B	B

H. Gambaran Hasil Evaluasi

Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1). Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 21,90 (73%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan;

Keberadaan Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 4,2 (70%) dengan kriteria :

Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja; terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang; Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah; terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek; terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

b. Kualitas;

Kualitas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 7,2 (80%) dengan kriteria :

Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan; Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai; Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai; Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART; Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis); Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis; Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading); Perencanaan kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting); Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dan Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

c. Pemanfaatan;

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 10,5 (70%) dengan kriteria sebagai berikut: Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai; Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track; **Belum sepenuhnya Rencana aksi kinerja berjalan dinamis**; Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik; Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 18,9 (63%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 3,60 (60%), dengan kriteria : **Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja**; telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan belum sepenuhnya terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Kualitas

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, memperoleh nilai 6,30 (70%), dengan kriteria : **Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja, belum ada notulensi / berita acara / daftar hadir monev**; Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan; Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala; **Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit**

dibawahnya secara berjenjang; Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai 9,00 (60%), dengan kriteria :

Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi; Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; Belum sepenuhnya terdapat analisis efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja; Belum sepenuhnya Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di SKPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja dengan nilai 10,8 (72%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 2,40 (80%), dengan kriteria :

Dokumen Laporan Kinerja telah disusun, Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan, Dokumen Laporan Kinerja telah direviu, Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan dan Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

b. Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya memperoleh nilai 3,15 (70%), dengan kriteria :

Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar; Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja (penggunaan/realisasi anggaran); Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja); Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya; **Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan** Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya memperoleh nilai 5,25 (70%), dengan kriteria :

Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai (belum menginformasikan realisasi anggaran); Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; **Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;** **Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;** Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 17 (68%), dengan kriteria sebagai berikut:

a. Keberadaan

Keberadaan atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 3,5 (70%), dengan kriteria :

Belum sepenuhnya terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah sepenuhnya dilaksanakan secara berjenjang.

b. Kualitas

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai memperoleh nilai 6 (80%), dengan kriteria sebagai berikut:

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang memadai; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pemanfaatan

Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja memperoleh nilai 7,50 (60%), dengan kriteria sebagai berikut: Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; **belum sepenuhnya terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;** Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja; **Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja** dan Belum sepenuhnya terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

5) Evaluasi atas Capaian Kinerja

Hasil evaluasi secara keseluruhan yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Balangan memperoleh Nilai Akuntabilitas Kinerja sebesar **68,60** (Enam Puluh Delapan Koma Enam) dengan kategori predikat **B**, Interpretasi (Baik).

Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut diperoleh dari akumulasi hasil analisis komponen penilaian yang terdiri dari Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

I. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan

Sehubungan dengan permasalahan yang ditemukan dalam proses evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Balangan, kami menyampaikan kepada Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Balangan sebagai berikut :

1. Untuk menyusun dan menetapkan SOP / pedoman teknis perencanaan kinerja.
2. Menyusun dan menetapkan SOP / pedoman teknis pelaksanaan pengukuran kinerja.
3. Memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja dan formulasi perhitungan untuk komponen perhitungan IKU pada SOP.
4. Melengkapi hasil monitoring evaluasi dengan notulensi / berita acara / daftar hadir monev.
5. Dalam pengukuran kinerja menjadi dasar ;
 - a. Usulan penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan
 - b. Usulan penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
6. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) menginfokan ;
 - a. Informasi analisis efisiensi anggaran/upaya efisiensi/efisiensi sumber daya
7. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Diantaranya yang belum termuat dalam LKjIP tahun 2022 yaitu :
 - a. Analisis efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen.
 - b. Informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
8. Membuat dan Menetapkan pedoman teknis Evaluasi Kinerja Internal.
9. Mengajukan permintaan reviu Laporan Kinerja (LKjIP) tahun 2023 yang akan datang kepada Inspektorat Daerah (APIP) sebelum dilakukan evaluasi SAKIP dan Reviu LPPD.

Demikian disampaikan laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Balangan. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Balangan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Inspektur Kab Balangan,



Erwan Mega Ketya Latief, SKM., M.Kes
Pembina Utama Muda
NIP. 19700510 199501 1 001

Tembusan :

1. Yth. Bupati Kabupaten Balangan
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Balangan.