

**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG  
INSPEKTORAT DAERAH**



**LAPORAN HASIL EVALUASI**

**ATAS**

**SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
PADA  
DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN LUMAJANG  
TAHUN 2020**

**Nomor LHP : 700/42/427.3/2021  
Tanggal : 26 APRIL 2021**

**INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN LUMAJANG  
Jl. Arief Rachman Hakim No. 1 Telp. 0334-881485 Fax. 0334-894126  
LUMAJANG**



PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG  
**INSPEKTORAT DAERAH**  
Jl. Arif Rahman Hakim No. 1 Telp.(0334) 881485  
Fax.(0334)894125  
**LUMAJANG**

Lumajang, 26 APR 2021

Nomor : 700/ *A2* /427.3/2021

Sifat : Penting

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal : Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Sistem Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah Pada Dinas  
Tenaga Kerja Kabupaten  
Lumajang Tahun 2020

Kepada  
Yth. Bapak Bupati Lumajang

Berdasarkan 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, serta sebagaimana pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah khususnya Pasal 5 ayat (1) bahwa: "Setiap pimpinan instansi pemerintah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungannya setiap tahun". Tim Inspektorat Daerah Berdasarkan Surat Tugas nomor: 094/086/427.3/2021 tanggal 15 Maret 2021 telah

akuntabilitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Lumajang Nomor 26 Tahun 2017 tentang Petunjuk evaluasi sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk memperoleh Informasi tentang Implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*), memberikan saran perbaikan yang diperlukan sebelum dilakukan evaluasi oleh pihak berkompeten, serta memonitor tindak lanjut rekomendasi evaluasi periode sebelumnya termasuk dapat sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi oleh Kepala Daerah kepada OPD atas dasar hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja OPD selama 1 (satu) tahun dan diiseraahkan pada tahun berikutnya.

Ruang lingkup evaluasi mandiri atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja, dan hal lainnya. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah prosedur lainnya

karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang memperoleh nilai 74,43 atau predikat “BB”. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal (sesuai Permenpan 12 tahun 2015).

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut berikut:

	<b>Komponen Yang Dinilai</b>	<b>2020</b>	
		<b>Bobot</b>	<b>Nilai</b>
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,60
b.	Pengukuran Kinerja	25	17,50
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,18
d.	Evaluasi Internal	10	6,12
e.	Capaian Kinerja	20	12,03
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>74,43</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>BB (&gt;70 s.d 80)</b>

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Secara umum terdapat penurunan nilai akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang walaupun telah ada upaya serius dan nyata dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang untuk menerapkan manajemen berbasis kinerja atau Sistem Akuntabilitas Kinerja namun masih belum terintegrasi antar lembaga terkait.
2. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Lumajang saat ini (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya), kami juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substansif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya. Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

**a. Perencanaan Kinerja**

Evaluasi atas perencanaan kinerja mencakup penilaian atas dokumen RPJMD 2018-2023 yang telah direviu, dokumen RKT tahun 2020, dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020 beserta kondisi terkini, Penilaian terhadap masing-masing dokumen tersebut meliputi pemenuhan, kualitas, dan penerapan/implementasinya serta penilaian terhadap hal terkait perencanaan lainnya. Terdapat beberapa kelemahan dalam perencanaan, yaitu:

- 1) Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan, namun belum terdapat SOP atau mekanisme monitoring Renstra secara periodik dan tindak lanjut atas hasil monitoring;
- 2) Perjanjian Kinerja (PK) telah menyajikan IKU, namun demikian indikator kinerja pada PK terdapat 5 indikator kinerja sedangkan pada IKU terdapat 4 indikator kinerja;
- 3) Dokumen PK belum sepenuhnya selaras dengan RPJMD/Renstra, dimana PK menyajikan 5 indikator kinerja sedangkan Renstra menyajikan 4 indikator kinerja;

- 4) Rencana kinerja tahunan belum dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran;
- 5) Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan;
- 6) Rencana aksi belum sepenuhnya dimonitor pencapaiannya secara berkala dan belum dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan;
- 7) Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 26,60 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 30,00 atau 88,67% dari nilai maksimal yang dapat dicapai.

#### **b. Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pemenuhan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), perumusan dan penetapan indikator kinerja sasaran dokumen pada tingkatan tahapan Sistem AKIP, serta ketersediaan dan keandalan data pengukuran kinerja.

Terdapat kelemahan dalam Pengukuran Kinerja yaitu:

- 1) Mekanisme (SOP) pengumpulan data kinerja belum disusun;
- 2) IKU belum dipublikasikan pada website OPD;

- 3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang;
- 4) Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan;
- 5) Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester);
- 6) Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi;
- 7) IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja;
- 8) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari eselon IV keatas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*;
- 9) IKU belum direviu secara berkala;
- 10) Pengukuran kinerja atas rencana aksi belum sepenuhnya digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar 17,50 dari nilai maksimal 25 yang dapat dicapai atau sebesar 70%.

### **c. Pelaporan Kinerja**

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut. Terdapat kelemahan dalam Pelaporan Kinerja yakni:

- 1) Laporan Kinerja belum diupload kedalam website OPD;
- 2) Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan;
- 3) Informasi kinerja yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, serta penilaian kinerja.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 12,18 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 atau sebesar 81,21%.

#### **d. Evaluasi Internal**

Penilaian atas kegiatan evaluasi internal terhadap capaian kinerja OPD mencakup penilaian atas pemenuhan evaluasi kinerja, kualitas evaluasi kinerja, dan pemanfaatan atas kegiatan evaluasi kinerja tersebut sampai kondisi terakhir. Terdapat beberapa kelemahan dalam Evaluasi Internal diantaranya:

- 1) Evaluasi program belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program, memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- 2) Pemantauan Rencana Aksi belum sepenuhnya dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;



- 3) Hasil evaluasi Rencana Aksi belum sepenuhnya menunjukkan perbaikan setiap periode;
- 4) Hasil evaluasi program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang;
- 5) Hasil evaluasi Rencana Aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi internal kinerja menunjukkan nilai sebesar 6,12 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 10,00 atau sebesar 61,17%.

#### **e. Pencapaian Kinerja**

Evaluasi atas pencapaian sasaran/kinerja mencakup penilaian atas pelaporan kinerja dalam Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) tahun 2020, yang meliputi ketepatan perumusan sasaran, ketepatan kualitas indikator kinerja, beserta pencapaian atas rencana tingkat capaiannya (target). Disamping itu juga menilai keandalan penyediaan dan pengukuran data capaian kinerja yang disajikan dalam PPS serta keselarasan kinerja *output* dengan *outcome* yang ingin dicapai dalam RKT 2020 maupun Renstra 2018-2023 sampai dengan kondisi terakhir, Penilaian tersebut meliputi kinerja *output*, maupun kinerja *outcome* yang dilaporkan, serta kinerja lainnya. Berdasarkan hasil evaluasi didapatkan kondisi:

- 1) Target *output* belum sepenuhnya dapat dicapai dimana rata-rata capaian kinerja sebesar 65,08%;
- 2) Capaian kinerja belum sepenuhnya lebih baik dari tahun sebelumnya;

- 3) Informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.

Hasil evaluasi atas komponen pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang menunjukkan nilai sebesar 12,03 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 20,00 atau sebesar 60,16%.

3. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

Evaluasi Implementasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Tahun 2019 sebagian telah ditindaklanjuti dan terdapat bukti oleh OPD.

4. Terhadap permasalahan tersebut dalam rangka mengefektifkan penerapan kinerja dan budaya kinerja dalam rangka Implementasi SAKIP pada OPD, kami rekomendasikan Kepada Kepala OPD beberapa hal sebagai berikut:

a. Terkait Perencanaan Kinerja agar:

- 1) Monitoring pencapaian target jangka menengah dalam Renstra sampai dengan tahun berjalan dilengkapi dengan SOP atau mekanisme monitoring Renstra secara periodik dan tindak lanjut atas hasil monitoring;
- 2) Menyelaraskan indikator kinerja pada Perjanjian Kinerja (PK) dan IKU;
- 3) Menyelaraskan indikator kinerja pada dokumen PK dengan RPJMD/Renstra;
- 4) Meningkatkan pemanfaatan rencana kinerja tahunan dalam penyusunan anggaran secara optimal;

- 5) Meningkatkan penggunaan target kinerja yang diperjanjikan untuk mengukur keberhasilan secara optimal;
- 6) Meningkatkan monitoring pencapaian Rencana aksi secara berkala dan memanfaatkannya dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan;
- 7) Meningkatkan pemanfaatan Perjanjian Kinerja untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

b. Terkait Pengukuran Kinerja agar:

- 1) Menyusun mekanisme (SOP) pengumpulan data kinerja;
- 2) Mempublikasikan IKU pada website OPD;
- 3) Melaksanakan pengukuran kinerja secara berjenjang;
- 4) Melaksanakan pengumpulan data kinerja secara andal;
- 5) Melaksanakan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi secara berkala (bulanan/triwulanan/semester);
- 6) Menggunakan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja;
- 7) Memanfaatkan IKU untuk penilaian kinerja;
- 8) Mengaitkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari eselon IV keatas dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*;
- 9) Melaksanakan reuiu IKU secara berkala;
- 10) Menggunakan pengukuran kinerja atas rencana aksi untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Terkait Pelaporan Kinerja agar:

- 1) Mempublikasikan Laporan Kinerja kedalam website;
- 2) Menyajikan informasi kinerja dalam Laporan Kinerja secara andal;
- 3) Menggunakan informasi kinerja yang disajikan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, serta penilaian kinerja secara optimal.

d. Terkait Evaluasi Internal agar:

- 1) Melaksanakan evaluasi program dalam rangka menilai keberhasilan program, memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- 2) Melaksanakan pemantauan Rencana Aksi dalam rangka mengendalikan kinerja dan memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan;
- 3) Hasil evaluasi Rencana Aksi menunjukkan perbaikan setiap periode;
- 4) Menindaklanjuti hasil evaluasi program untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang;
- 5) Menindaklanjuti hasil evaluasi Rencana Aksi dalam bentuk langkah-langkah nyata.

e. Terkait Pencapaian Kinerja agar:

- 1) Meningkatkan upaya pencapaian target secara optimal;
- 2) Mengupayakan pencapaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya;
- 3) Menyajikan Informasi mengenai kinerja secara andal.

Demikian Kami sampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang untuk dapatnya menjadikan periksa.

The stamp is circular with a double border. The outer border contains the text 'PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG' at the top and 'INSPEKTORAT DAERAH' at the bottom, separated by two stars. The inner circle contains the text 'INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN LUMAJANG' at the top and 'INSPEKTORAT DAERAH' at the bottom. A large, stylized signature is written across the stamp and extends to the right.  
**INSPEKTUR DAERAH  
KABUPATEN LUMAJANG**  
**INSPEKTORAT  
DAERAH**  
**Dr. MOHAMAD SUNARDI, MM**  
NIP 19640701 199003 1 011

Tembusan:

1. BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
2. Inspektur Provinsi Jawa Timur.
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang.