

**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG
INSPEKTORAT DAERAH**



**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS
SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA PEMERINTAH
PADA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LUMAJANG
TAHUN 2021/2022**

**Nomor : 700/83/427.3/2022
Tanggal : 20 JULI 2022**

**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)894126 Fax.(0334)894126

e-mail : inspektorat@Lumajang.go.id

LUMAJANG - 67313

Lumajang, 20 Juli 2022

Kepada

Yth. Bapak Bupati Lumajang

Nomor : 700/83/427.3/2022
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah
Pada Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2021/2022

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, Keputusan Bupati Lumajang Nomor: 188.45/540/427.12/2021 tanggal 10 Desember 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2022 dan Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Lumajang Nomor: 094/272/427.3/2022 tanggal 27 Mei 2022, Tim Evaluasi AKIP Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang telah melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya, termasuk dapat dijadikan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi oleh Kepala Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah atas dasar hasil evaluasi akuntabilitas

kinerja OPD selama 1 (satu) tahun dan diserahkan pada tahun berikutnya.

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, 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, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya. Adapun *cut off* penilaian kinerja Perangkat Daerah, yakni sampai dengan tribulan II Tahun 2022.

Metodologi evaluasi AKIP yang digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif yakni dengan melakukan pengumpulan data, penilaian, wawancara, analisis serta penyimpulan data dan informasi dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang memperoleh nilai 60.61 atau predikat "B". **Penilaian tersebut menunjukkan terdapat gambaran bahwa AKIP sudah Baik. Namun terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 4/unit kerja.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

kinerja OPD selama 1 (satu) tahun dan diserahkan pada tahun berikutnya.

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, 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, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya. Adapun *cut off* penilaian kinerja Perangkat Daerah, yakni sampai dengan tribulan II Tahun 2022.

Metodologi evaluasi AKIP yang digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif yakni dengan melakukan pengumpulan data, penilaian, wawancara, analisis serta penyimpulan data dan informasi dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang memperoleh nilai 60.61 atau predikat "B". **Penilaian tersebut menunjukkan terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sudah Baik. Namun terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

	Komponen Yang Dinilai	2020		2021/2022	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	26.60	30	18
b.	Pengukuran Kinerja	25	17.50	30	17.1
c.	Pelaporan Kinerja	15	12.18	15	9.75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10	6.12	25	15.75
e.	Capaian Kinerja	20	12.03	-	-
	Nilai Hasil Evaluasi	100	74.43	100	60.61
	Tingkat /Nilai Akuntabilitas Kinerja		BB (>70 s.d 80)		B (>60 s.d 70)

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah adalah sebagai berikut:

1. Secara umum terdapat penurunan nilai akuntabilitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja, yaitu dalam perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, indikator kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART dan perlu adanya penyesuaian Sasaran Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan indikator Kinerja Persentase Penempatan Transmigran sesuai Standar guna disesuaikan dengan kondisi serta proses bisnis terkait Transmigrasi;
2. Capaian kinerja pada indikator tujuan tidak disajikan dalam Laporan Kinerja. Adapun untuk capaian kinerja atas sasaran strategis, sebagai berikut.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
Meningkatnya kualitas pencari kerja	Prosentase Pencari Kerja yang Terlatih	100%	~
Meningkatnya produktifitas tenaga kerja	Prosentase Tenaga Kerja yang Produktif	100%	100%
Meningkatnya perluasan kesempatan kerja di sektor ketenagakerjaan	Prosentase Pencari Kerja yang ditempatkan	46%	131.86%
Meningkatnya hubungan industrial ketenagakerjaan	Prosentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	67%	72.69%
Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Prosentase penempatan transmigran sesuai standar	0%	0%

3. Selain itu evaluasi akuntabilitas kinerja ini juga mempertimbangkan dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substansif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan implementasi yang keberlanjutan (*sustainability*).

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

a. Perencanaan Kinerja

Terdapat kelemahan dalam perencanaan kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 18.00 dari bobot sebesar 30 yang dapat dicapai atau sebesar 60.00 %, diantaranya :

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, yaitu ketiadaan pedoman teknis perencanaan kinerja, berupa SOP (1.a.1) serta ketiadaan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (terbatas pada PK/IKI namun belum sampai pada Aktifitas SKP/SiPERLU) (1.a.5);
- 2) Indikator Kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, untuk Sasaran (5), Pemerintah Kabupaten Lumajang tidak berkebijakan Pembangunan Kawasan Transmigrasi, termasuk Indikatornya (Prosentase Penempatan Transmigran sesuai Standar) kurang tepat dikarenakan terkait penempatan transmigran (penetapan Kuota dan pengiriman ke daerah asal), bukan menjadi kewenangan Kabupaten (1.b.5);
- 3) Target yang ditetapkan dalam perencanaan tidak dapat dicapai, dikarenakan dalam Laporan Kinerja, tidak disajikan pencapaian tujuan (pengukuran) termasuk perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya. Merujuk pada poin 2) diatas, atas Target Sasaran (5) masih bergantung pada Kuota yang disampaikan oleh Pemerintah Provinsi (1.b.7);
- 4) Rumusan dan penetapan Perencanaan Kinerja belum dilakukan oleh setiap Pegawai, dikarenakan Aktivitas masing-masing Pegawai tidak dapat diungkapkan (SiPERLU), sehingga Keselarasan (Aktivitas) dengan Tujuan/Sasaran OPD tidak diketahui (1.b.11);

- 5) Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai. IKI telah disusun (sumber data tidak detail),, namun Aktivitas yang dituangkan dalam SiPERLU tidak dapat diungkap (1.c.2);
- 6) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja, tidak tercapai untuk Indikator Tujuan dan beberapa Indikator Sasaran. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja belum menyajikan pencapaian tujuan (pengukuran tujuan) termasuk perbandingan capaian tujuan OPD tahun ini dan sebelumnya; Sasaran (1) tidak sesuai peruntukannya. Pelatihan bagi Pencari Kerja pada realisasinya diperuntukkan untuk Masyarakat Umum yang tidak diketahui apakah Penduduk tersebut telah memenuhi kriteria Pencari Kerja; kegiatan terkait Transmigrasi (Sasaran 5), tidak ada (1.c.3);
- 7) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja atas Dokumen Perencanaan Kinerja belum mewujudkan hasil yang lebih baik. Pencapaian Kinerja atas Sasaran (1) dan (5) tidak dapat diukur, serta keandalan Data Sasaran (2), tidak memadai (1.c.6);
- 8) Setiap Unit/Satuan Kerja dan Setiap Pegawai belum memahami/peduli serta berkomitmen dalam mencapai Kinerja yang telah direncanakan. Hal ini disebabkan atas ketiadaan Bukti Pendukung Aktivitas SiPERLU (1.c.7/8)

b. Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa kelemahan dalam Pengukuran Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 17.10 dari bobot sebesar 30 yang dapat dicapai atau sebesar 57.00 %, diantaranya :

- 1) Mekanisme atas penumpukan data kinerja belum disampaikan secara andal. Tidak terdapat kriteria yang jelas terkait pengumpulan data dalam pencapaian tujuan/sasaran. SOP sub bagian Peralatan dan Perlengkapan, tidak disebutkan data yang ingin dijadikan tolok ukur (2.a.3);

- 2) Data Kinerja yang dikumpulkan belum relevan dan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan. Pengukuran atas capaian Tujuan tidak dilakukan, Data atas pengukuran capaian Sasaran (1) tidak sesuai perencanaan, Sasaran (5) perihal penempatan Transmigran menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi (2.b.2/3).
- 3) Pengumpulan Data dan Pengukuran Capaian Kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). Penggunaan Aplikasi Siperlu atau SI lainnya masih belum optimal, dimana keselarasan Aktivitas dalam Siperlu dengan IKI/PK/SKP tidak dapat diketahui/data tidak ditunjukkan (2.b.6/7).
- 4) Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, belum mempengaruhi penyesuaian *refocusing* organisasi, belum mempengaruhi strategi dalam mencapai sasaran dan belum mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja (2.c.2/3/4/5).

c. Pelaporan Kinerja

Terdapat kelemahan dalam Pelaporan Kinerja dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 9.75 dari bobot sebesar 15.00 yang dapat dicapai atau sebesar 65.00%, diantaranya :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja tidak dapat diyakini telah direviu karena bukti tidak ada (3.a.4);
- 2) Laporan kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai standar. Atas Pencapaian Indikator Tujuan belum dapat diungkapkan (3.b.1);
- 3) Dokumen Laporan kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional. Informasi yang diungkap sebatas Capaian Indikator Sasaran (3.b.2/6);
- 4) Informasi dalam laporan Kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan. Rencana Aksi tidak mengungkap Evaluasi dimaksud, termasuk Reviu atas Laporan Kinerja belum dilakukan (3.c.5).

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Terdapat beberapa kelemahan dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dari hasil evaluasi menunjukkan nilai sebesar 15.75 dari bobot sebesar 25.00 atau sebesar 63.00%, diantaranya :

- 1) Belum terdapat SOP tentang Evaluasi SAKIP intern Perangkat Daerah (4.a.1);
- 2) Evaluasi AKIP belum menggunakan Teknologi Informasi/Aplikasi (4.b.5);
- 3) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti. Rencana Aksi tidak mengungkapkan tindaklanjut atas Evaluasi secara detail pada Aktivitas, hanya berdasarkan pada Anggaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan (4.c.1);
- 4) Hasil Evaluasi telah meningkatkan implementasi SAKIP, telah dimanfaatkan untuk perbaikan/peningkatan akuntabilitas kinerja dan telah dimanfaatkan untuk efektifitas dan efisiensi kinerja hanya sebatas pada penyerapan Anggaran dan tidak pada pelaksanaan Aksi/Aktivitas (4.c.2/3/4);
- 5) Belum ada perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja intern (4.c.5).

Kondisi tersebut di atas belum sepenuhnya sesuai dengan:

- 1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pasal 1

Angka 1

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, 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.

Pasal 5

Penyelenggaraan SAKIP meliputi:

- a. Rencana strategis;
 - b. Perjanjian kinerja;
 - c. Pengukuran kinerja;
 - d. Pengelolaan data kinerja;
 - e. Pelaporan kinerja;
 - f. Reviu dan evaluasi kinerja.
- 2) Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP)

Huruf B

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkapkan melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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.

- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pasal 1

Angka 1

Penjenjangan Kinerja adalah proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis, indikator kinerja, dan target kinerja organisasi kepada unit organisasi sampai dengan individu pegawai.

Pasal 2

Ayat (2)

Penjenjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas 5 (lima) tahapan, yaitu:

- a. Menentukan Hasil (*outcome*) yang akan dijabarkan dalam penjenjangan Kinerja;
- b. Menentukan faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*);
- c. Menguraikan faktor kunci keberhasilan (*critical success factor*) kepada kondisi antara sampai kondisi paling operasional;
- d. Merumuskan Indikator Kinerja; dan
- e. Menerjemahkan pohon Kinerja ke dalam komponen perencanaan dan Kinerja jabatan.

Terhadap permasalahan tersebut dalam rangka mengefektifkan penerapan kinerja dan budaya kinerja dalam rangka Implementasi SAKIP, kami rekomendasikan Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang sebagai berikut:

a. Terkait Perencanaan Kinerja agar:

- 1) Mengupayakan Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, dengan menyusun dan menetapkan SOP Pedoman Teknis Perencanaan Kegiatan serta memastikan keselarasan dokumen pada PK, IKI, Aktivitas (dalam SiPERLU), SKP masing-masing personil;
- 2) Memastikan Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria SMART, khususnya indikator kinerja sasaran (5);

d. Terkait Evaluasi Internal agar :

- 1) Menyusun dan menetapkan SOP tentang Evaluasi SAKIP intern Perangkat Daerah;
- 2) Memastikan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intern telah dilaksanakan dengan menggunakan Teknologi Informasi (TI/Aplikasi);
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intern tidak dilakukan sebatas pada Keuangan (penyerapan Anggaran), namun juga pada Aktivitas;
- 4) Melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja intern.

Demikian Kami sampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang Tahun 2021/2022.

Kami menghargai upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja. Lebih lanjut mohon menjadikan periksa.



Tembusan :

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