



**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG
DINAS TENAGA KERJA**

Jln. Veteran No. 53 Telp. (0334) 881546. Email : disnaker@lumajangkab.go.id
LUMAJANG – 67311

NOTULEN RAPAT

Rapat : Rapat Staf
Hari, Tanggal : Senin, 5 Pebruari 2024
Tempat : Ruang Aula Dinas Tenaga Kerja
Pimpinan Rapat : Kepala Dinas
Acara : Rapat Tindak Lanjut LHE SAKIP Tahun 2022/2023

PIMPINAN RAPAT

Ketua : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang
Sekretaris : Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang
Pencatat : JF Perencana Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang
Peserta rapat : Seluruh ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lumajang

KEGIATAN RAPAT

1. Pembukaan

Berkaitan dengan evaluasi hasil SAKIP Tahun 2022/2023 pada Dinas Tenaga Kerja dipandang perlu diadakan tindak lanjut guna memperbaiki tingkat atau nilai akuntabilitas kinerja.

2. Pembahasan

Hasil evaluasi SAKIP Tahun 2022/2023 pada Dinas Tenaga Kerja memperoleh nilai sebesar 63.26 berpredikat B yang dimana mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 60.61 dengan predikat B. Hasil rekomendasi SAKIP meliputi :

- a. Terkait Perencanaan Kinerja
- b. Terkait Pengukuran Kinerja
- c. Terkait Pelaporan Kinerja
- d. Terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

3. Keputusan dan Penutup

Semua unsur pelaksana sepakat melakukan perbaikan pada keempat unsur SAKIP yang perlu ditingkatkan, meliputi :

- a. Penyesuaian dan perbaikan perencanaan kinerja
- b. Penyesuaian dan perbaikan pengukuran kinerja
- c. Penyesuaian dan perbaikan pelaporan kinerja
- d. Penyesuaian dan perbaikan evaluasi internal

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih dan untuk dilaksanakan agar akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja meningkat.

Lumajang, 5 Pebruari 2024


Pit. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DINAS TENAGA KERJA
INDRA WIBOWO LEKSANA, S.Sos, M.M
NIP/19681118 199003 1 005

DOKUMENTASI RAPAT STAF



No	Permasalahan	Rekomendasi	Tindaklanjut	Hasil Tindak Lanjut	
				Tindak Lanjut	Belum Tindak Lanjut
1.	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen perencanaan kinerja belum disusun yakni diantaranya SOP teknis perencanaan kinerja. - Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, dengan menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). - Rencana aksi kinerja belum dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja belum sepenuhnya dipantau secara berkala. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun dokumen perencanaan kinerja diantaranya dengan menyusun SOP Teknis perencanaan kinerja. - Memastikan dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART dengan menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). - Memastikan setiap dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan (cascading) dan setiap aktivitas yang dilaksanakan telah dapat mendukung kinerja yang ingin dicapai. - Memastikan target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track. - Memastikan rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja telah dipantau secara berkala. - Memastikan telah terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang ingin dicapai, dan setiap pegawai dapat memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tersedianya SOP teknis perencanaan kinerja. - Tersedianya dokumen Renstra, Renja, Perubahan Renja, Perjanjian Kinerja, IKI, Rencana Aksi. - Tersedianya Cascading dan Crosscutting Dinas Tenaga Kerja. - Telah dilakukan penyesuaian target kinerja pada Perubahan Renja maupun RKA Perubahan berdasarkan realisasi kinerja sampai dengan tribulan 2 tahun berkenaan sehingga pada akhir tahun kinerja dapat tercapai atau setidaknya masih on the right track. - Telah dilaksanakan pemantauan secara berkala atas rencana aksi yang disusun yaitu dengan laporan interim tribulan. - Telah dilaksanakan rapat staf tindaklanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun 2022/2023 dengan mengundang seluruh ASN Dinas Tenaga Kerja sehingga seluruh pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. - Penyusunan SKP harus selaras dengan dengan Perjanjian Kinerja sehingga konsistensi dan kesinambungan antara perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi dapat terjaga. 	√	

No	Permasalahan	Rekomendasi	Tindaklanjut	Hasil Tindak Lanjut	
				Tindak Lanjut	Belum Tindak Lanjut
2.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengukuran kinerja belum sepenuhnya terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan. Pengumpulan data kinerja belum dapat diyakini telah sesuai dengan SOP yang ditetapkan. - Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan belum dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. - Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, yakni belum terdapat pengukuran kinerja yang menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, belum mempengaruhi penyesuaian refocusing organisasi, belum mempengaruhi strategi dalam mencapai kinerja, serta belum mempengaruhi penyesuaian dan aktivitas dalam mencapai kinerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pengukuran kinerja telah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dimana berdasarkan sumber data atas data kinerja yang mendukung informasi capaian kinerja yang disajikan telah handal/valid didukung dengan bukti. - Memastikan pengumpulan data kinerja dapat diyakini telah sesuai dengan SOP yang ditetapkan serta didukung bukti memadai terkait implementasi atas SOP dimaksud. - Memastikan pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan dapat dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan diantaranya data kinerja yang dikumpulkan dapat diyakini telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. Data kinerja yang dikumpulkan dapat mendukung capaian kinerja yang diharapkan. - Melakukan pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien dan terdapat pengukuran kinerja yang menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, dapat mempengaruhi penyesuaian refocusing organisasi, mempengaruhi strategi dalam mencapai kinerja, mempengaruhi penyesuaian dan aktivitas dalam mencapai kinerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Data pengukuran kinerja untuk setiap indikator tujuan dan sasaran perangkat daerah telah dilampirkan dalam Laporan Kinerja Perangkat Daerah sehingga dapat diyakini keandalan/kevalidan data tersebut. - Telah disusun SOP Pengukuran dan pengumpulan data kinerja. - Pengukuran kinerja telah dilaksanakan secara berjenjang secara berkala dengan Laporan kinerja tribulan, dialog kinerja dan SKP Online tribulan. - Pengukuran kinerja telah menjadi dasar reward punishment dalam pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) setiap pegawai. 	√	
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen laporan kinerja belum dapat diyakini telah dilakukan reuiu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meyakinkan dokumen laporan kinerja telah dilakukan reuiu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Telah dilakukan reuiu internal atas laporan kinerja perangkat daerah. 	√	

No	Permasalahan	Rekomendasi	Tindaklanjut	Hasil Tindak Lanjut	
				Tindak Lanjut	Belum Tindak Lanjut
	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dimana dokumen laporan kinerja OPD belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional. - Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya memberikan dampak yang besar untuk mencapai kinerja, serta belum sepenuhnya mempengaruhi budaya kinerja organisasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Memastikan dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dimana dokumen laporan kinerja OPD telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional. - Memastikan penyajian informasi dalam laporan kinerja dapat memberikan dampak yang besar untuk mencapai kinerja, serta dapat mempengaruhi budaya kinerja organisasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Telah dilakukan reuiu eksternal atas laporan kinerja perangkat daerah oleh Bagian Organisasi Setda. Kab. Lumajang. - Telah disajikan informasi keberhasilan/kegagalan kinerja, upaya perbaikan/penyempurnaannya, serta perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional dalam Laporan Kinerja Perangkat Daerah. 		
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dilaksanakan yakni belum terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan belum terdapat SOP tentang evaluasi Sakip intern perangkat daerah. - Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai yakni belum dapat diyakini bahwa telah dilakukan evaluasi kinerja secara berjenjang baik pada tingkatan perangkat daerah maupun individu secara periodik agar tercipta budaya kinerja yang solid pada setiap level yang berdampak pada optimalnya pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. - Implementasi SAKIP belum sepenuhnya meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan 	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan menyusun SOP tentang evaluasi Sakip intern perangkat daerah. - Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, dapat diyakini bahwa telah dilakukan evaluasi kinerja secara berjenjang baik pada tingkatan perangkat daerah maupun individu secara periodik agar tercipta budaya kinerja yang solid pada setiap level yang berdampak pada optimalnya pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. - Memastikan peningkatan implementasi SAKIP karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, dapat diyakini bahwa seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Telah disusunnya SOP Evaluasi Kinerja. - Telah dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang ditingkat internal perangkat daerah tribulan maupun eksternal oleh Bappeda, Bag. Pemerintahan, Bag. Organisasi dan reuiu oleh Inspektorat. - Terus memperbaiki dan meningkatkan implementasi SAKIP sehingga memberikan dampak dalam efektifitas dan efisiensi serta menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang ada. 	√	

No	Permasalahan	Rekomendasi	Tindaklanjuti	Hasil Tindak Lanjut	
				Tindak Lanjut	Belum Tindak Lanjut
	efisiensi kinerja yakni belum dapat diyakini bahwa seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	kinerja internal telah ditindaklanjuti.			

Lumajang, 5 Pebruari 2024



 Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
 DINAS TENAGA KERJA
INDRA WIBOWO LEKSANA, S.Sos, M.M
 NIP/19681118 199003 1 005

