



INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA



LAPORAN HASIL EVALUASI :

Atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta.

Nomor : PW.02.02/ 492/ Inspt-Irban II/ 2023

Tanggal : 31 Maret 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115

Telp. (0264) 200115 email : inspektorat@purwakartakab.go.id

Nomor : PW.02.02 /A92 / Inspt - Urban II /2023

31 Maret 2023

Lampiran : -

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada
Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta

Yth. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta
Kabupaten Purwakarta.
Di
Purwakarta

Sesuai dengan Surat Perintah Tugas Nomor: 700/314/Inspt/2023 tanggal 28 Februari 2023 perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta.

Tim Evaluator Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta telah melakukan evaluasi yang hasilnya tertuang dalam laporan terlampir.

Demikian, agar dapat menjadi bahan peningkatan manajemen kinerja.

INSPEKTUR

Ir. H. Nurhidayat, M.M, CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c

NIP. 19640515 199203 1 008

Tembusan:

1. Yth. Bupati Purwakarta;
2. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Purwakarta.



PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Veteran No. 147 Purwakarta 41115
Telp. (0264) 200115 email : inspektorat@purwakartakab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022 PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PURWAKARTA

Nomor : Pw. 02.02/492/Inspt - Irban II /2023
Tanggal : 31 Maret 2023

Ikhtisar Eksekutif

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2022 telah diimplementasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dengan hasil evaluasi yaitu sebesar 77,75 (Tujuh tujuh koma tujuh lima) dengan Predikat **BB**. Adapun rincian nilai pada komponen Perencanaan Kinerja yaitu 23,70 (Dua tiga koma tujuh nol), Pengukuran Kinerja sebesar 22,50 (Dua dua koma lima nol), Pelaporan Kinerja sebesar 11,55 (Sebelas koma lima lima), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebesar 20,00 (Dua puluh koma nol nol).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 adalah **BB-Sangat Baik**.

Rekomendasi diberikan sebagai bahan perbaikan implementasi SAKIP tahun berikutnya.

BAB I PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi sakip adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Daerah;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 48 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2021;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Keputusan Bupati Purwakarta Nomor: 700/Kep.454-Inspektorat/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Tahun Anggaran 2023;
6. Surat Perintah Tugas Nomor: PW.02.01/314/Inspt/2023 tanggal 28 Februari 2023 untuk Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) OPD pada Sekretariat Daerah, Dinas Pangan dan Pertanian, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Kecamatan Campaka dan Kecamatan Cibatu.

b. Latar Belakang

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.

c. Tujuan Evaluasi:

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

d. Ruang Lingkup Evaluasi

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 efektivitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang 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. Adapun Teknik Evaluasi AKIP yang digunakan adalah Checklist Pengumpulan Data dan Informasi, Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana serta Studi Dokumentasi.

f. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta berdasarkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 235 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Tugas Pokok Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai salah satu perangkat daerah yaitu membantu Kepala Daerah atau Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang menjadi kewenangan sebagaimana diamanatkan juga dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta bertanggungjawab terhadap tugas pokok dan fungsi perencanaan, dimana secara implementatif diterjemahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan secara lebih teknis diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2015 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta. Dalam Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 235 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, mempunyai Fungsi:

- a. Perumusan kebijakan, program dan kegiatan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

f. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah dilakukan dengan melakukan kegiatan mulai dari penyusunan dokumen perencanaan strategis lima tahunan (Renstra 2018-2023 dan Perubahan Renstra 2018-2023) yang dijabarkan dengan perencanaan kinerja tahunan, dimana pada tahun 2022 telah disusun Rencana Kerja Tahun 2022 dan Perubahan Rencana Kerja Tahun 2022. Indikator keberhasilan kinerja beserta targetnya telah dituangkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) yang selanjutnya untuk indikator tahunan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) atau Tapkin 2022 antara Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dengan Bupati Purwakarta. Cascading perjanjian kinerja telah dibuat sampai dengan eselon 4 dan telah ditetapkan Indikator Kinerja Individu (IKI) untuk melaksanakan pelimpahan kewenangan kinerja secara berjenjang sesuai tupoksi struktural untuk pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya sebagai langkah aksi pelaksanaan perjanjian Kinerja tersebut dituangkan dalam Rencana Aksi Kinerja. Pada awal tahun 2022, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2022 yang disertai pengukuran kinerja sebagai dokumen pertanggungjawaban.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sakip Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut atas saran evaluasi SAKIP Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun sebelumnya telah dilakukan perbaikan hal ini terlihat dari meningkatnya nilai SAKIP tahun 2022.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Gambaran Evaluasi SAKIP sebagai berikut:

I. Inovasi dan/atau Prestasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta selama Tahun 2022

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam upaya mencapai keberhasilan indikator kinerja telah memperoleh beberapa penghargaan serta membuat inovasi yang diimplementasikan dan berkelanjutan sampai dengan evaluasi SAKIP dilaksanakan. Adapun inovasi dan/atau prestasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penghargaan berupa “Penyelenggaraan Program Pelatihan Vokasi Terbaik TA 2022 UPTD Binaan BBPVP Bandung Terbaik 2” dalam kriteria penilaian realisasi keuangan, realisasi capaian fisik dan pelaporan. Penghargaan diberikan kepada UPTD BLK Disnakertrans Kabupaten Purwakarta dan diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- b. Inovasi mengadakan *Pilot Project* Pelatihan *Skill Development Center* (SDC) Kabupaten Purwakarta. SDC kabupaten Purwakarta merupakan SDC Kabupaten/Kota ke-21 yang dibentuk di seluruh Indonesia dan merupakan ketiga se-Jawa Barat setelah Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Sumedang.

II. Gambaran Evaluasi SAKIP

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja mendapatkan nilai 23,70 (kriteria terpenuhi 79% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

1.a Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia.

Terdapat 6 (enam) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 5,4 (Lima koma empat) dari bobot 6,00 berdasarkan upaya yang bisa dihargai dengan gradasi A. Kriteria dokumen perencanaan kinerja yang telah terpenuhi yaitu;

- Perda No. 16/2008 tentang RPJPD Kabupaten Purwakarta;
- RPJMD 2018-2023 beserta Perubahan;

- Renstra PD 2018-2023 dan Perubahan;
- Renja PD Tahun 2022 beserta Perubahan;
- Perjanjian Kinerja Tahun 2022;
- IKU dan IKI/SKP Tahun 2022;
- RKA/DPA Tahun 2022

1.b Dokumen Perencanaan Kinerja yang dimiliki relatif telah memenuhi standar.

Terdapat 11 (sebelas) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 6,3 (Enam koma tiga) dari bobot 9,00 gradasi nilai B, kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

- Renstra dan Renja telah diformalkan dengan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta;
- Renstra dan Renja telah dipublikasikan di Website Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
- Renstra dan Renja telah memuat Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) yang menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis
- Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Namun masih terdapat beberapa kekuarangan, diantaranya:

- Terdapat ketidak selarasan persentase target yang terdapat pada IKU dan Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Ketenagakerjaan dengan Bupati
- Persentase target pada Perjanjian Kinerja dan LAKIP tidak selaras
- Indikator sasaran “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)” pada IKU tidak tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Ketenagakerjaan dengan Bupati
- Dalam dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) belum menampilkan informasi mengenai formulasi/penjelasan dan sumber data.
- Dokumen Cascading telah dibuat, namun dokumen tersebut belum

menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan

- Dokumen Crosscutting telah dibuat namun dokumen tersebut belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan

1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Terdapat 8 (Delapan) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 12 (Dua belas) dari bobot 15,00 sesuai mandate kebijakan dengan gradasi nilai BB, kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

- Anggaran dan aktivitas yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
- Rencana aksi telah dibuat dan dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala
- Telah terdapat kuesioner wawancara pemahaman kepedulian dan komitmen kinerja organisasi evaluasi implementasi saking yang menggambarkan bahwa setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap Pengukuran kinerja mendapatkan nilai 22,50 (kriteria terpenuhi 75% dari bobot 30), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

2.a Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan

Terdapat 3 (Tiga) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 4,8 (Empat koma delapan) dari bobot 6,00 sesuai mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah membuat SOP Pengumpulan Data Kinerja dan Pedoman Pengukuran Kinerja.

2.b Pengukuran kinerja yang telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Terdapat 7 (tujuh) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 7,2 (Tujuh koma dua) dari bobot 9,00 sesuai dengan mandat dengan gradasi nilai BB, yaitu keterlibatan pimpinan untuk pengambilan keputusan dalam mengukur dan mengevaluasi capaian kinerja telah terselenggara melalui mekanisme rapat evaluasi yang dilakukan secara rutin (triwulan).

2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Terdapat 10 (sepuluh) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 10,50 (Sepuluh koma lima nol) dari bobot 15,00 sesuai mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. Dalam pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* dengan diberlakukannya Peraturan Bupati Nomor 257 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta Tahun 2022, Laporan Kinerja Pegawai bulanan dan Indikator Kinerja Individu, akan tetapi masih belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 11,55 (kriteria terpenuhi 77% dari bobot 15), yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja

Terdapat 6 (Enam) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 2,4 (Dua koma empat) dari bobot 3,00 sesuai mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. Laporan Kinerja telah disusun sesuai Permen PAN-RB Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah secara

rutin dilaksanakan, disajikan dalam bentuk baku dan telah dipublikasi serta telah direviu oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Terdapat 9 (sembilan) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 3,15 (Tiga koma satu lima) dari bobot 4,50 dengan gradasi nilai B. Dokumen Laporan Kinerja relatif telah memenuhi standar dan telah menggambarkan pencapaian kinerja serta menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, jangka menengah dan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. Akan tetapi, dokumen Laporan Kinerja belum menyajikan informasi terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), dan belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

3.c Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Terdapat 7 (tujuh) kriteria penilaian. Hasil Evaluasi diperoleh nilai 6 (Enam) dari bobot 7,50 sesuai dengan mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan dan digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 20,00 (kriteria terpenuhi 80% dari bobot 25) yang ditunjukkan dengan kondisi sebagai berikut:

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.

Terdapat 3 (Tiga) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 4 (Empat) dari bobot 5,00 dengan gradasi nilai BB. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi telah memiliki SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh APIP kepada seluruh OPD berdasarkan Surat Perintah Kerja Inspektur perihal evaluasi SAKIP OPD namun Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi belum melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai SOP yang telah ditetapkan.

4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

Terdapat 5 (Lima) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 6 (Enam) dari bobot 7,50 sesuai mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh APIP kepada seluruh OPD berdasarkan Surat Perintah Kerja Inspektur perihal evaluasi SAKIP OPD namun Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi belum melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja.

Terdapat 5 (lima) kriteria penilaian. Hasil evaluasi diperoleh nilai 10 (Sepuluh) dari bobot 12,50 sesuai dengan mandat kebijakan dengan gradasi nilai BB. seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh APIP telah ditindaklanjuti.

B. Catatan Kekurangan dan Rekomendasi untuk Perbaikan

1) Catatan Kekurangan

Dari hasil Evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2022 pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta masih terdapat kelemahan-kelemahan pada komponen atau sub komponen sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

- Terdapat ketidak selarasan persentase target yang terdapat pada IKU dan Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Ketenagakerjaan dengan Bupati
- Persentase target pada Perjanjian Kinerja dan LAKIP tidak selaras
- Indikator sasaran “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)” pada IKU tidak tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Ketenagakerjaan dengan Bupati
- Dalam dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) belum menampilkan informasi mengenai formulasi/penjelasan dan sumber data
- Dokumen *Cascading* telah dibuat, namun dokumen tersebut belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan
- Dokumen *Crosscutting* telah dibuat namun dokumen tersebut belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan

b. Pelaporan Kinerja

- Dalam dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Dalam dokumen Laporan Kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

c. Evaluasi AKIP Internal

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi belum melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

2) Rekomendasi

Dalam upaya penyempurnaan terhadap kelemahan-kelemahan tersebut pada poin 1) di atas agar dilakukan langkah-langkah strategi perbaikan dan peningkatan. Adapun langkah-langkah penyempurnaan yang harus dilaksanakan, kami rekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pada komponen perencanaan kinerja, agar dilaksanakan perbaikan dalam keselarasan indikator sasaran dan persentase target yang terdapat pada IKU dan Perjanjian Kinerja. Serta perbaikan dalam dokumen IKU untuk menambahkan

formulasi/penjelasan dan sumber data indikator yang digunakan.

- b. Pada komponen perencanaan kinerja, agar dilaksanakan perbaikan dokumen *cascading* dan *crosscutting* yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*) dan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*)
- c. Pada komponen pelaporan, agar informasi pada LAKIP dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) dan menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja
- d. Pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal, agar kedepannya melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang dengan pendalaman yang memadai sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.

BAB III PENUTUP

A. Simpulan

Tingkat akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 adalah **Sangat Baik**, yaitu sebagai berikut:

No	Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30.00	23,70
2	Pengukuran Kinerja	30.00	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	77,75
Predikat			BB – Sangat Baik

B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik.

Demikian disampaikan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah Tahun 2022 pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Kami menghargai dan mengapresiasi upaya yang telah dilakukan seluruh jajaran Unit Perangkat Daerah dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Selanjutnya, kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta beserta Jajarannya agar senantiasa berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja.

INSPEKTUR

Ir. H. Nurhidayat, M.M., CGCAE

Pembina Utama Muda/ IV.c

NIP. 19640515 199203 1 008