



5PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Pelabuhan Kuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238
E-mail : itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, 21 Agustus 2023

Nomor : LHE – 700/302 /Isp/2023
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Dinas
Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2023.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab.
Tanjung Jabung Barat
di-
Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;

- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 15 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 81/Kep.Bup/Isp/2023 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023;
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor : 800.1.11.1/289/SPT/2023 untuk Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perhubungan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, Kecamatan Betara, Kecamatan Bram Itam, Kecamatan Merlung, Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa 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 pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Dinas Tenaga Kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
- a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

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:

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) 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;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2023 dilaksanakan selama 15 (lima belas) hari mulai tanggal 2 Agustus 2023 s/d 19 Agustus 2023.

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. 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.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, *chat*, ataupun *digital meeting*. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.

3) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 51 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Pasal 3 menyebutkan bahwa "Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di Bidang Tenaga Kerja".

Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan Kebijakan di Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- b. Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- c. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Sekretariat;
- d. Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Sekretariat; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berkaitan dengan isu-isu strategis yang menjadi faktor penghambat dan harus diatasi baik secara internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat maupun lingkungan eksternal, antara lain:

1. Permasalahan terkait Bidang Sekretariat
 - a. Kurangnya sumber daya manusia, sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih dikatakan belum optimal.
 - b. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang mengelola pelayanan ketenagakerjaan, sehingga menyebabkan proses peningkatan pelayanan kurang berkualitas.
2. Permasalahan terkait Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah:
 - a. Banyaknya tamatan Sekolah Menengah Atas yang tidak mempunyai Keahlian Khusus;
 - b. Kurangnya Instruktur Pelatihan;
 - c. Masih belum optimalnya Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan di Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;

- d. Jumlah Lapangan Kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja;
 - e. Tenaga Kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja dan kualitas tenaga kerja relatif masih rendah;
 - f. Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pendukung;
 - g. Tidak semua pengangguran membuat kartu AK.1.
 - h. Lebih besar jumlah pekerja di sektor informal daripada sektor formal.
3. Permasalahan terkait bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah:
- a. Masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, karena kurang mengetahui manfaat kepesertaan BPJS, baik bagi perusahaan maupun terhadap pekerja/buruh itu sendiri;
 - b. Masih rendahnya perlindungan tenaga kerja (UMK sebagai jaring pengaman bagi pekerja/buruh);
 - c. Masih rendahnya kesejahteraan pekerja/buruh, dikarenakan belum optimalnya jumlah perusahaan yang menerapkan UMK (pasal 46 ayat (2) PP No. 78/2015);
 - d. Masih rendahnya jumlah perusahaan yang memiliki Struktur dan Skala Upah;
 - e. Kepatuhan dan penerapan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan pada perusahaan belum optimal;
 - f. Masih belum optimalnya jumlah Perusahaan yang melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
 - g. Masih tingginya kasus perselisihan antar perusahaan dan pekerja atau buruh dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
 - h. Masih rendahnya implementasi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

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. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja sudah baik namun masih terdapat beberapa penyempurnaan terhadap kualitas perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja.

Perencanaan kinerja telah disusun secara memadai, namun perlu penyempurnaan program kegiatan yang ditetapkan agar diselaraskan dengan IKU untuk dapat mendukung pencapaian tujuan/sasaran. Selain itu penyempurnaan terhadap dokumen perencanaan kinerja atas informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).

Pengukuran kinerja telah dilakukan secara memadai, namun belum memanfaatkan aplikasi teknologi yang terintegrasi dengan hasil evaluasi. Selain itu, pengukuran kinerja perlu didukung dengan perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga dapat menjadi dasar penyusunan analisis jabatan per level jabatan.

Pelaporan kinerja telah disusun secara berkala namun masih ada beberapa penyempurnaan dokumen dengan melengkapi informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, sehingga laporan kinerja diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja.

Untuk itu Dinas Tenaga Kerja diharapkan mampu menyempurnakan kualitas perencanaan, pengukuran kinerja dan menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal. Pencapaian prioritas pembangunan daerah melalui perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi, efektif, efisien, serta monitoring dan evaluasi hasil-hasil pembangunan yang dilakukan secara konsisten dan berkala. Berdasarkan evaluasi SAKIP yang dilakukan Inspektorat, kemudian dilakukan pengkategorian dengan tujuan untuk memetakan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran instansi pemerintah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagian besar telah ditindaklanjuti sesuai dengan kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, meliputi:

- Menyempurnakan Dokumen Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dengan memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) ditindaklanjuti dengan adanya crosscutting.
- Mengusulkan perubahan SOTK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 kepada Pejabat yang berwenang ditindaklanjuti dengan melampirkan lampiran usulan (Peraturan Bupati) Baru tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- Melakukan penyempurnaan system monitoring dan evaluasi kinerja dengan menetapkan rencana aksi berkala yang dijabarkan dari perencanaan kinerja dan dilakukan monev secara berkala yang dijabarkan dari perencanaan kinerja dan dilakukan monev secara berkala/periodic atas target kinerja yang ditetapkan ditindaklanjuti dengan adanya Rencana Aksi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- Melakukan inventarisasi bukti-bukti bahwa pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien ditindaklanjuti dengan memberikan reward dan punishment bagi Pegawai/TKK untuk pelanggaran disiplin.
- Menyempurnakan laporan kinerja dengan menyajikan informasi dan analisis yang lebih mendalam terkait factor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :
 - Perbandingan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya.
 - Perbandingan realisasi kinerja dengan level nasional, dan
 - Efisiensi penggunaan sumber daya, sehingga laporan kinerja diharapkan mampu memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja

Ditindaklanjuti dengan capaian realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melebihi Standar Nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Ketenagakerjaan.
- Melakukan inventarisasi berupa notulen rapat atau berita acara bahwa laporan kinerja telah memberikan umpan balik untuk pengambilan kebijakan pada tahun berikutnya dalam rangka mendorong perbaikan kinerja ditindaklanjuti dengan Notulen Rapat Evaluasi SAKIP 2022 dan Foto Rapat.
- Mendorong perbaikan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas implementasi manajemen kinerja OPD secara menyeluruh dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja

dan peningkatan OPD secara menyeluruh ditindaklanjuti dengan membuat Dokumen Rekomendasi dari Evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

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

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

- a. Setiap Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi hasil yang akan dicapai untuk setiap level jabatan (cascading).

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- b. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- c. Belum ada bukti yang cukup bahwa Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- d. Belum ada bukti yang cukup bahwa terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- e. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja kepala organisasi.
- b. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- c. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan Upaya perbaikan dan hambatan dari setiap pencapaian kinerja.
- d. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- e. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
- f. Belum ada bukti telah disusun laporan kinerja berkala.
- g. Belum ada bukti telah dilakukan penyesuaian anggaran berdasarkan capaian kinerja berkala.

- h. Belum ada bukti dilakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja berkala.
- i. Kebijakan tentang budaya organisasi belum disusun.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran strategis telah berorientasi hasil yang akan dicapai pada setiap level jabatan (Cascading).

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

- a. Memanfaatkan penggunaan aplikasi untuk pengukuran capaian kinerja.
- b. Mengusulkan penambahan pegawai untuk mengisi jabatan yang kosong.
- c. Memantau progress penyusunan SOTK yang berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2021 sebagai dasar penyusunan anjab per level jabatan.
- d. Menyusun Analisa dan perhitungan efisiensi anggaran dalam dokumen perencanaan dan penggunaan anggaran.
- e. Setiap pegawai untuk membuat fakta integritas tentang komitmen untuk melakukan pengukuran kinerja dengan andal dalam rangka mencapai target kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

- a. Menyajikan informasi tentang pencapaian setiap target kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja kepala organisasi, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada BAB III LKJip.
- b. Menyusun laporan kinerja dan evaluasi secara berkala untuk digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja.

- c. Melakukan pembahasan penyusunan RENJA, dan dokumen perencanaan penganggaran.
 - d. Menyusun kebijakan kepala organisasi tentang budaya organisasi.
- 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- a. Mengoptimalkan pemanfaatan E-SAKIP sehingga dapat digunakan untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah OPD dan Kecamatan.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat memperoleh nilai 75,08 atau predikat “BB”. **Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran sudah baik namun masih ada beberapa penyempurnaan yang harus ditindaklanjuti.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	23,58
2	Pengukuran Kinerja	30%	21,77
3	Pelaporan Kinerja	15%	10,72
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	19,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	75,08

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Dinas Tenaga Kerja serta meningkatnya akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2023 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH,



Drs. ENCEP JARKASIH

Pembina Utama Muda

NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan Kepada Yth:

1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;
2. Arsip.

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNGPABUNG BARAT
DINAS TENAGA KERJA**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Saker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,7861364	23,58		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	100,00%	6,00		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1,00	Telah dibuat SOP penyusunan Renstra, Renja, IKU LKJ Disnaker namun belum diuploadkan formatnya SOP tersebut (sudah ada SK)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Y	1,00	Telah dibuatkan rencana jangka panjang 2019-2030 dan Rencana jangka panjang (linatahunan) disnaker, dan dapat juga terlihat di Dokumen RPJMD 2021-2026 nomor 4 tahun 2021 pada hal 230	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	1,00	Disnaker telah menyusun renstra 2021-2026 yang sdh diformalkan	
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y	1,00	Disnaker telah menyusun renja 2023 dalam bentuk tabel, dan telah menguploadkan dokumen renja nya	
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y	1,00	Disnaker telah melakukan aktivitas perencanaan dalam penyusunan dokumen perencanaan, hal ini dapat dilihat dengan aktivitas menyusun renja dan rencana aksi, bahkan menyusun perubahan indikator kinerja	
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00	Disnaker telah memiliki dokumen Rencana Kerja dan anggaran Tahun 2023 tp belum di formalkan, dan DPA belum diuploadkan	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyetaraan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	74,55%	6,71		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		BB	0,90	Disnaker telah memiliki renstra dan renja yang sudah diformalkan, dan juga telah memiliki IKU dan PK yang telah di formalkan	IKU dan PK
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		BB	0,90	Telah diupload di ESR, website, E-SAKIP scr tepat waktu (screenshot) dan sudah di satu data tanyab barat	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		B	0,70	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal) dan IKU sudah memenuhi format dan isi IKU dan PK sudah sama	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	0,90	Rumusan kualitas tujuan sasaran telah menggambarkan kondisi kinerja yang ingin dicapai dapat dilihat dari IKU dan PK	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal) ling diatas
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		B	0,70	Indikator Sub kegiatan sudah pada tabel renja sudah memenuhi	Renstra, Renja
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)		BB	0,90	IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai	IKU
7	TARGET yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		BB	0,80	TARGET yang ingin dicapai sudah menantang dan realistis terlihat dr PK	Renstra, Renja, IKU, PK, (final & formal)
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		CC	0,60	Dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras dengan hasil yg akan dicapai disetiap level tapi belum selaras dengan IKU	

9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		B		0,70	terlihat adanya dokumen yang menjelaskan crosscutting, namu jika dilihat dari Perbaikan IKU, PK terjadi Crosscutting dan telah disimpulkan dalam dokumen	
10	Setiap unit/ satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		B	0,70	Didalam renstra dan PK Disnaker telah merumuskan perencanaan kinerja sampai dengan yang individu	PK	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	B	0,70	PK individu	PK		
1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan		15,00	72,50%	10,88			
Kriteria:							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	B	0,70			DPA, Renja, RKPd	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	B	0,70			DPA, Renja, RKPd	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	B	0,70		Hal ini dapat dilihat dari Evaluasi renja (E.81)	Ev. Renja (E.81)	
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	B	0,70		Ev. Renja (E.81) telah diformalkan oleh dinas namun belum dievaluasi oleh bappeda		
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	B	0,70			Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	BB	0,80		Hasil perbaikan rekomendasi atas kualitas kinerja disnaker oleh Wempnan	Hasil rekomendasi atas eval renja oleh bappeda scr berkala	
6	Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	BB	0,80		ya, ini terlihat dalma komitmen di PK namun Perbaiki Indikator Sekretaris, karena menurunkan kualitas Ess II		
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	B	0,70		ya, ini terlihat dengan komitmen individu yang terdapat PK	PK staf	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,7257143	21,77			
2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan		6,00	100,00%	6,00			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	Y	1,00		SK Kepala Dinas tentang Penetapan SOP	SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Y	1,00		Profil indikator terdiri dari No, Sasaran, IKU, Satuan dan Formulasi, belum ada kolom Penanggungjawab dan Sumber data	DPA, Renja, RKPd	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Y	1,00		Disnaker telah membuat SOP pengumpulan Data kinerja		
2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan		9,00	68,57%	6,17			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian	BB	0,80		Dokumentasi rapat penyusunan renja/renstra dan Rapat Evaluasi SAKIP untuk perbaikan ke depan, daftar hadir, notulen		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,70			Lkj atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	B	0,70			Lkj atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	B	0,70			Lkj atau dokumen e.81 & data pendukung capaian kinerja	

5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B		0,70	Telaah terlihat hasil setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran kinerja secara berjenjang contoh seperti laporan TPP	Laporan kegiatan / hasil pemantauan / evaluasi capaian kinerja masing2 OPD yg dikumpulkan dari level paling bawah kasi / staf
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B		0,70	Uploadsakup melalui aplikasi e-sakip	e-sakip
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C		0,50	Belum memanfaatkan dengan maksimal atas penggunaan aplikasi e-sakip.	e-sakip
2.a	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	64,00%		9,60		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pembelian/pengurangan) tunjangan		B		0,70	Terlihat dari Aplikasi SIMEKA	Aplikasi SIMEKA
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional		C		0,50	mulai ada terlihat pengukuran kinerja menjadi dasar pengurangan /penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan (Refocusing) Organisasi.		C		0,50	mulai terlihat adanya refocusing anggaran baik dr DPA tahun lalu dengan tahun ini, maupun DPA Murni 2023 dengan DPA Perubahan 2023	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Strategi dalam mencapai kinerja		B		0,70		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Kebijakan dalam mencapai kinerja		B		0,70		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Aktivitas dalam mencapai kinerja		B		0,70		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Anggaran dalam mencapai kinerja		B		0,70		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja		CC		0,60	mulai terlihat adanya refocusing anggaran baik dr DPA tahun lalu dengan tahun ini, maupun DPA Murni 2023 dengan DPA Perubahan 2023	LPPK
9	Setiap urutisatuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		B		0,70		Pakta Integritas, PK es II, III, IV
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		CC		0,60	Pada Hard copy PK semua sudah menandatangani PK, namun belum memiliki fakta integritas	Pakta Integritas, PK es II, III, IV
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,71476		10,72		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	100,00%		3,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y		1,00	LKJ Disnaker telah disusun	LKJIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala		Y		1,00	LKJ Disnaker telah disusun	LKJIP
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y		1,00	LKJ telah disusun dan diformalkan	LKJIP
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.		Y		1,00	LKJ telah direvisi hal ini terlihat dari berita acara yang dittd ni oleh	LKJIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y		1,00	Laporan kinerja baru dipublish di e-sakip dan telah di upload satu data Tanjung Barat	LKJIP
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y		1,00	LKU telah disampaikan ke bagian organisasi	LKJ
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/gagalannya kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	64,44%		2,90		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		BB		0,90	LKJIP telah sesuai dengan Permenpan 53 Tahun 2014	LKJ
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja		CC		0,60	Belum sepenuhnya LKJ mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja	LKJ
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengfokuskan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		BB		0,90	Sudah terlihat pada Bab III LKU Disnaker	LKJ

4	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		BB	0,80	Sudah terlihat pada Bab III LKJ Disnaker	LKJ
5	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	B	0,70	terlihat perbandingan di PAD bab I dan di Bab III	LKJ	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	C	0,50	Mulai terlihat di LKJ Disnaker yang menginformasikan realisasi kinerja di level Nasional (hal 41)	LKJ	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.	CC	0,60	Upaya/hambatan yang disampaikan belum maksimal hanya mengulas pencapaian yang dicapai ditahun sebelumnya (hal 37)	LKJ	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	C	0,50	Pada Bab III dibahas Sumber daya hanya masih fokus pada Sumber daya manusia dan tidak terlihat efisiensi penggunaan Sumber daya karena tidak ada perbandingan berapa anggaran ditahun sebelumnya (hal 42)	LKJ	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah mengintokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	C	0,50	Belum sepenuhnya disajikan saran /perbaikan di disampaikan pada LKJ ini dan banyak permasalahan/hambatan yang disampaikan namun tidak dibarengi dengan tindakan atau saran dimasa yang akan datang	LKJ	
3.c. Belaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya		7,50	64,29%	4,82		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	B	0,70	Pimpinan selalu ikut memonitoring dalam bentuk rapat	NOTULEN RAPAT PEMBAHASAN LKJ, DOKUMENTASI, DAFTAR HADIR	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	B	0,70	Notulen Rapat Internal	NOTULEN RAPAT PEMBAHASAN LKJ, DOKUMENTASI, DAFTAR HADIR	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja.	CC	0,60	LKJ, NOTULEN RAPAT EV RENJA, RENJA PERUBAHAN		
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	CC	0,60	LKJ, NOTULEN RAPAT EV RENJA, RENJA PERUBAHAN		
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	CC	0,60	LKJ, NOTULEN RAPAT EV RENJA, RENJA PERUBAHAN		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	B	0,70	LKJ, NOTULEN RAPAT EV RENJA, RENJA PERUBAHAN		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	CC	0,60	PERBUP/KEBIJAKAN TTG BUDAYA ORGANISASI		
4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		25,00	0,76	19,00	LK	
4.a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan		5,00	100,00%	5,00		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Y	1,00	SOP eval akip Internal		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/erangkat daerah.	Y	1,00	SPT, LHE		
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	Y	1,00	Reviu sheet		
4.b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai		7,50	70,00%	5,25		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		0,80	Pertup mengenai evaluasi akip Internal		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	B	0,70	SPT, bukti dokumentasi/daftar hadir PKS		
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	B	0,70	Kertas Kerja Evaluasi/nasil wawancara		

4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/berangkat daerah.		BB	0,90			SPT, LHE
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		C	0,50		Belum ada Aplikasi untuk Evaluasi SAKIP	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	70,00%	8,75			
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0,70		Sebagian besar rekomendasi ditindaklanjuti sepenuhnya oleh disnaker	BUKTI TINDAK LANJUT internal tek
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0,70		Ada peningkatan Nilai Sakip dimana tahun sebelumnya bernilai BB atau 73,56	LHE SAKIP
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,70		Hasil evaluasi tahun sebelumnya pemberian reward dan punishment telah diimplementasikan di Disnaker	BUKTI TINDAK LANJUT internal
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0,70			LHE, bukti tindak lanjut
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0,70		LHE tahun sebelumnya langsung ditindaklanjuti Disnaker	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	75,08%	75,08			



Disediakan Oleh :
 Kepala Dinas Tenaga Kerja
 Kabupaten Karawang, Jawa Barat
INDRA ANDRKA SAPUTRA, S.STP, M.Si
 NIP. 197806261996121001

Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program

INDRA ANDRKA SAPUTRA, S.Hum
 NIP. 199011202015021001

Tim Evaluasi :
 Wakil Penanggungjawab : EKO SUWELLO, ST
 NIP. 19741022 200501 1 010 : ()
 Pengendali Teknis : Drs. WINARTO
 NIP. 19640810 199503 1 001 ()
 Ketua Tim : W/IED W.D, S.Farm., Apt., MPH
 NIP. 19821004 201101 2 006 ()
 Anggota Tim : DWI YUSTISI OKTADINA, SH
 NIP. 19861018 201001 2 013 ()
 : Drs. M. YUNUS, SH., MH
 NIP. 19650312 199303 1 004 ()
 : RAHMAH FERDIANTI, SE
 NIP. 19930220 201502 2 001 ()
 : HERI CAHYONO, SE
 NIP. 19791026 201502 1 001 ()
 : PISKA HARYANI, SH
 NIP. 19900413 201502 2 002 ()
 : SARIBANUN
 NIP. 19720602 199402 2 003 ()

AA (Bobot nilai = 1)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai = 0.90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai = 0.80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat Kebijakan.
B (Bobot nilai = 0.70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai = 0.60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai = 0.50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai = 0.30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai = 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.