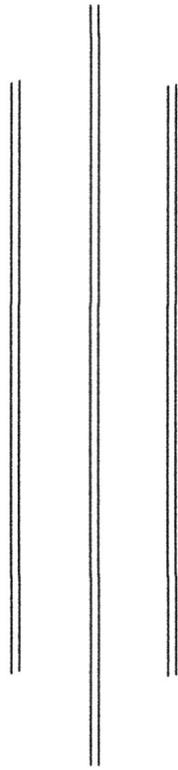


PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan : Jenderal Sudirman No. Telp. & Faximile (0742) 21238

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH
PADA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2024

Nomor : LHE – 700.1.2.1/188/M/ISP/2024

Tanggal : 29 Juni 2024



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

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

Kuala Tungkal, 24 Juni 2024

Nomor : LHE – 700.1.2.1/100/M/ISP/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024.

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 2024 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 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.

WP	PT	KT

- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 7) Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2026 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan daerah Nomor 6 Tahun 2016.
- 8) Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- 9) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- 10) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor: 163/Kep.Bup/Isp/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2024.
- 11) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/63/MSPT/2024 tentang Melakukan Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, 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.

WP	PT	KT
		

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.

Hasil Asistensi yang di fasilitasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan fokus perubahan kertas kerja evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Bahwa hasil pembahasan Kertas Kerja evaluasi telah terjadi perubahan (revisi) pada Sub Komponen/Kriteria, yang disesuaikan dengan kertas kerja evaluasi Pemerintah Daerah.

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;

WP	PT	KT
		

- d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; 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:

- 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 efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

WP	PT	KT
		

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dilaksanakan selama 6 (Enam) hari kerja mulai tanggal 24 Juni s/d 29 Juni 2024.

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.

WP	PT	KT
		

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 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, pada Pasal 510 ayat 1 menyatakan bahwa “Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah”. Pada pasal 511 menyatakan 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”.

Dalam kedudukan dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 512, 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 pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Analisa isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat dilakukan dengan pertimbangan perkembangan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja pada khususnya dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada umumnya selama beberapa tahun terakhir.

WP	PT	KT
		

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity and Threats*), dapat diidentifikasi isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan terkait Bidang Sekretariat

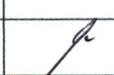
- Kurangnya sumber daya manusia, sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih dikatakan belum optimal.
- Kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang mengelola pelayanan ketenagakerjaan, sehingga menyebabkan proses peningkatan pelayanan kurang berkualitas. Permasalahan terkait bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

2. Permasalahan terkait Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah: Kurangnya infrastruktur yang memadai menjadi salah satu hambatan dalam penanaman modal di daerah.

- Banyaknya tamatan Sekolah Menengah Atas yang tidak mempunyai Keahlian Khusus;
- Kurangnya Instruktur Pelatihan;
- Masih belum optimalnya Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan di Wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- Jumlah Lapangan Kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja;
- Tenaga Kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja dan kualitas tenaga kerja relatif masih rendah;
- Terbatasnya Sarana dan Prasarana Pendukung;
- Tidak semua pengangguran membuat kartu AK.1;
- 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:.

- 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
- Masih rendahnya perlindungan tenaga kerja (UMK sebagai jaring pengaman bagi pekerja/buruh);

WP	PT	KT
		

- Masih rendahnya kesejahteraan pekerja/buruh, dikarenakan belum optimalnya jumlah perusahaan yang menerapkan UMK (pasal 46 ayat (2) PP No. 78/2015);
- Masih rendahnya jumlah perusahaan yang memiliki Struktur dan Skala Upah;
- Kepatuhan dan penerapan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan pada perusahaan belum optimal;
- Masih belum optimalnya jumlah Perusahaan yang melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
- Masih tingginya kasus perselisihan antar perusahaan dan pekerja atau buruh dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- Masih rendahnya implementasi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berdasarkan Penjabaran Visi dan Misi dalam RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2021 – 2026 Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu perangkat daerah pelaksanaan misi ke 4 (Keempat) yaitu : “Peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan”

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 telah melakukan perbaikan terhadap kualitas perencanaan dan peningkatan dalam proses pemanfaatan perencanaan berbasis kinerja. Pelaksanaan program dan kegiatan mulai bergeser berorientasi pada outcome dan namun perlu peningkatan didalam kinerja yang efektif dan efisien.

Pengukuran kinerja telah dilakukan secara memadai, karena pelaksanaan program dan kegiatan telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja namun masih perlu pada pemahaman dan kepedulian kinerja pada setiap pegawai di Dinas Tenaga Kerja.

WP	PT	KT
		

Untuk itu Dinas Tenaga Kerja perlu untuk fokus pada perbaikan kinerja yang lebih efektif dan efisien, melakukan evaluasi secara berkala sampai kepada setiap pegawai 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

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menindaklanjuti Sebagian rekomendasi hasil Evaluasi AKIP tahun 2023 dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut :

1. Menyempurnakan Dokumen Perencanaan Kinerja
2. Mengusulkan perubahan SOTK sesuai dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
3. Melakukan Penyempurnaan Sistem Monitoring dan Evaluasi
4. Menyempurnakan Laporan Kinerja dengan analisis yang lebih mendalam.

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 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

WP	PT	KT
		

			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.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 sebagai berikut :

1) Perencanaan kinerja

- a) Masih terdapat Isu yang belum terakomodir di Renstra, seperti persebaran tenaga kerja tidak merata
- b) Dokumen IKU menggambarkan Kinerja Utam, Namun belum tertuang di seluruh pada dokumen Renstra
- c) Target Nilai AKIP pada PK dibawah nilai hasil Evaluasi AKIP tahun Lalu
- d) Pada pohon kinerja belum menggambarkan identifikasi kinerja urusan/sektor lain
- e) Pegawai belum merumuskan rencana kinerja terbaru pada SKP 2024
- f) Belum dilakukan pengukuran Indeks kepuasan masyarakat

2) Pengukuran Kinerja

- a) Laporan Monev Pengukuran Kinerja Belum ada
- b) Belum adanya Pakta Integritas dalam menjamin pengukuran setiap Individu

WP	PT	KT
		

3) Pelaporan Kinerja

- a. Belum ada analisa dalam perbandingan realisasi kinerja dengan tahun – tahun sebelumnya baik kinerja OPD maupun realisasi pada tingkat Nasional.
- b. Upaya perbaikan dan Hambatan dalam dokumen Laporan Kinerja belum di informasikan secara maksimal.
- c. Dokumen Laporan Kinerja belum Menginformasikan efesiensi dalam penggunaan Anggaran

1) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Tim Sakip Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh Dinas tersebut adalah mengenai Kualitas Matrik tindak lanjut dimana OPD tersebut telah melakukan tindak lanjut terhadap evaluasi SAKIP Tahun sebelumnya namun masih belum berkualitas sesuai rekomendasi yang telah dilakukan.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1) Perencanaan kinerja

- a) Dapatkan Isu yang belum terakomodir di Renstra, seperti persebaran tenaga kerja tidak merata
- b) Telaah Kembali Dokumen IKU apakah sudah tergambar seluruhnya pada Renstra
- c) Evaluasi Kembali Nilai AKIP pada PK apakah ada peningkatan pada tahun Sebelumnya.
- d) Telaah Kembali pohon kinerja apakah sudah seluruhnya menggambarkan identifikasi kinerja urusan/sector lain
- e) Kepala Dinas Tenaga Kerja untuk memerintahkan ASN pada lingkungannya untuk merumuskan rencana kinerja terbaru pada SKP 2024
- f) Segera dilakukan pengukuran Indeks kepuasan 11 asyarakat

2) Pengukuran Kinerja

- a) Segera lakukan Monev Pengukuran Kinerja
- b) Untuk segera membuat Pakta Integritas dalam menjamin pengukuran kinerja setiap Individu

WP	PT	KT
		

3) Pelaporan Kinerja

- a. Segera membuat analisa dalam perbandingan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya baik kinerja OPD maupun realisasi pada tingkat Nasional.
- b. Agar lebih cermat dalam Upaya perbaikan dan Hambatan yang dituangkan dalam dokumen Laporan Kinerja supaya informasi yang didapat lebih maksimal.
- c. Membuat informasi efisiensi penggunaan anggaran dalam Laporan Kinerja.

5) PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja memperoleh nilai **80,49** atau predikat **"A"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"memuaskan"** yaitu **implementasi AKIP sudah memuaskan pada Dinas Tenaga Kerja namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.**

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	24,18
2	Pengukuran Kinerja	30%	23,21
3	Pelaporan Kinerja	15%	12,11
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	80,49

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.

WP	PT	KT
		

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2024 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.


Drs. ENCEP JARKASIH, CGCAA
Pembina Utama Muda
NIP. 19701201 199009 1 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

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

WP	PT	KT
		