



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
INSPEKTORAT**

Nomor : 700/ 34 /EVS/2022
Lampiran : -
Perihal : Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun 2022

Pemalang, 26 Juli 2022
Kepada Yth.
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Pemalang
di-
PEMALANG

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, dengan hasil sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN.

1.1. Dasar Hukum Evaluasi.

- a) Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- e) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/16/2022 tanggal 3 Januari 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022.
- f) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/001/EVS/IV/2022 tanggal 13 April 2022.

Jalan Pemuda Nomor 44 Pemalang Kode Pos 52313 Provinsi Jawa Tengah
Telepon/Faksimili (0284) 321254

1.2. Latar Belakang Evaluasi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Penerapan SAKIP di Pemerintah Kabupaten Pemalang dilakukan secara "self assesment", sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan system "self-assesment" memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continues improvement*).

Bupati Pemalang selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Pemalang perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi di bawah kepemimpinannya.

1.3. Tujuan Evaluasi.

- a) Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- b) Tujuan Khusus :
 1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP
 2. Menilai tingkat implementasi SAKIP
 3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
 4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
 5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.4. Ruang Lingkup Evaluasi.

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja;
- b) Penilaian pengukuran kinerja;
- c) Penilaian pelaporan kinerja;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

1.5. Metodologi Evaluasi.

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi mendalam yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja

tertentu, ditambah dengan pengujian atau pembuktian melalui wawancara secara mendalam.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a) Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c) Observasi
- d) Studi Dokumentasi

1.6. Susunan Tim.

No.	Jabatan Dalam Tim	Nama
1.	Wakil Penanggungjawab	: Drs. ACHMAD HIDAYAT, M.Si
2.	Dalnis/Supervisor	: Drs. HERI SUYATNO
3.	Ketua Tim	: ADJI NUSWANTORO, S.Hut
4.	Anggota	: AGUS HASANI, S.IP., MM.
5.	Anggota	: MINTARSIH, SE
6.	Anggota	: SRI PANGASTUTI, SE
7.	Anggota	: KUNENDAR, SE

1.7. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

a) Dasar hukum pembentukan

Dinas Tenaga Kerja dibentuk melalui :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;
2. Peraturan Bupati Pemalang Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

b) Kedudukan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah.

Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

c) Tugas dan Fungsi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (**clean and good governance**) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (**good governance**) dan berorientasi hasil (**result oriented government**) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi.

sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016-2021, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu Misi ke - 3 : **Mengembangkan ekonomi kerakyatan dan kedaulatan pangan berbasis sumber daya lokal untuk menanggulangi kemiskinan dan Pengangguran**, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 7 (tujuh)

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2021, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah 89,92%, Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2021		
		Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	6,87	6,71	102,3
2.	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	78,68	62,13	78,96
3.	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	40	43	107,5
4.	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja	76,66	67	87,40
5.	Persentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan	100	100	100
6.	Persentase jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan	60	81,96	136,6
7.	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	25	0	0
8.	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	85,29	106,6

Berdasarkan pencapaian Indikator Kinerja Utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2021 adalah sebesar 89,92% termasuk dalam kategori "Tinggi". Pencapaian tertinggi ada pada persentase jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan yaitu mencapai 136,6% sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2021.

1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya.

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 4 (empat) rekomendasi namun belum seluruhnya ditindaklanjuti.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI.

2.1. Kondisi.

2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.

Komponen perencanaan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2021 mendapatkan nilai 21,6 dengan bobot penilaian sebesar 30 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu keberadaan Perencanaan Kinerja nilai 4,8 dengan bobot sebesar 6 %, Mutu Perencanaan Kinerja nilai 6,3 dengan bobot sebesar 9 %, dan Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai 10,5 dengan bobot 15 %. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2021 telah melakukan pemenuhan seluruh dokumen Perencanaan Kinerja sebanyak 6 (enam) kriteria dari 6 (enam) kriteria yaitu berupa :

- 1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja (SOP Perencanaan Kinerja).
- 2) Terdapat dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang.
- 3) Terdapat dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah.
- 4) Terdapat dokumen Perencanaan Kinerja jangka Pendek.
- 5) Terdapat dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung Kinerja.
- 6) Terdapat dokumen Perencanaan Anggaran yang mendukung Kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Perencanaan Kinerja adalah 80.

2. Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 9 (sembilan) kriteria dari 11 (sebelas) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
- 3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- 5) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- 6) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- 7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

8) Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).

9) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi yaitu :

1) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).

2) Setiap pegawai belum merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja adalah 70.

3. Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 6 (enam) kriteria dari 8 (delapan) kriteria yang ada yaitu meliputi :

1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.

2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.

3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.

4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

5) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

6) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

1) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

2) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja adalah 70.

2.1.2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.

Komponen Pengukuran Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendapatkan nilai 18 dengan bobot penilaian sebesar 30%.

Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 4,2 dengan bobot sebesar 6 %, Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai 6,3 dengan bobot sebesar 9%, dan Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai 7,5 dengan bobot 15 %.

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen Pengukuran Kinerja sebanyak 2 (dua) kriteria dari 3 (tiga) kriteria yang ada yaitu :

- 1) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 2) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Sedangkan dokumen Pengukuran Kinerja yang belum ada yaitu belum adanya pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pengukuran Kinerja adalah 70.

2. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 5 (lima) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- 3) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- 4) Pengumpulan data kinerja telah dimanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 5) Pengukuran capaian kinerja data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Pimpinan belum selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja adalah 70.

3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 10 (sepuluh) kriteria yang ada yaitu meliputi:

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 3) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 4) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- 2) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- 3) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 4) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 5) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- 6) Belum adanya efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja adalah 50.

2.1.3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.

Komponen Pelaporan Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendapatkan nilai 9,75 dengan bobot penilaian sebesar 15 %.

Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 2,1 dengan bobot sebesar 3 %, Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai 3,15 dengan bobot sebesar 4,5 %, dan Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai 4,5 dengan bobot 7,5 %.

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja sebanyak 5 (lima) kriteria dari 6 (enam) kriteria yang ada yaitu :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Sedangkan dokumen Pelaporan Kinerja yang belum ada yaitu Dokumen Laporan Kinerja belum didukung pernyataan telah direviu.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pelaporan Kinerja adalah 70.

2. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pelaporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 8 (delapan) kriteria dari 9 (sembilan) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- 7) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi yaitu Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja adalah 70.

3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- 2) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- 2) Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja adalah 60.

2.1.4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendapatkan nilai 12,5 dengan bobot penilaian sebesar 25 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 2,5 dengan bobot sebesar 5 %, Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 3,75 dengan bobot sebesar 7,5 %, dan Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 6,25 dengan bobot 12,5 %.

Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebanyak 1 (satu) kriteria dari 3 (tiga) kriteria yang ada yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Sedangkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang belum ada yaitu:

- 1) Belum ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang. Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 50.

2. Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 3 (tiga) kriteria dari 5 (lima) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai standar;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 60.

3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 2 (dua) kriteria dari 5 (lima) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 2) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum seluruhnya ditindaklanjuti.
- 2) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

3) Belum sepenuhnya terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 50.

2.1.5. Evaluasi atas Capaian Kinerja.

Dari kondisi tersebut diatas, dapat disampaikan hasil evaluasi atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2022 mendapatkan skor **61,85** dengan predikat kinerja "**B**" (**BAIK**).

Adapun rincian dari hasil capaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

No	Komponen	Sub Komponen	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja		30 %	21,6
		a. Keberadaan	6 %	4,8
		b. Kualitas / Mutu	9 %	6,3
		c. Pemanfaatan	15 %	10,5
2.	Pengukuran Kinerja		30 %	18
		a. Keberadaan	6 %	4,2
		b. Kualitas / Mutu	9 %	6,3
		c. Pemanfaatan	15 %	7,5
3.	Pelaporan Kinerja		15 %	9,75
		a. Keberadaan	3 %	2,1
		b. Kualitas / Mutu	4,5 %	3,15
		c. Pemanfaatan	7,5 %	4,5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		25 %	12,5
		a. Keberadaan	5 %	2,5
		b. Kualitas / Mutu	7,5 %	3,75
		c. Pemanfaatan	12,5 %	6,25
	Total Nilai			61,85

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya 2021 mengalami peningkatan sebesar 4,72 yaitu dari 57,13 menjadi **61,85** pada Tahun 2022. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja.

2.2. Rekomendasi.

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, direkomendasikan agar dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan sebagai berikut :

- 1) Menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya, selanjutnya dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) serta terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- 2) Menetapkan Pedoman Teknis Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja yang didalamnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar penyesuaian Strategi dan penyesuaian Anggaran serta melaksanakan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja, serta mendorong dilakukannya pengukuran capaian kinerja beserta pemantauannya pada unit dibawahnya.
- 3) Dokumen laporan kinerja hendaknya dapat menginfokan perbandingan realisasi di level Nasional dan hendaknya dokumen laporan kinerja yang telah dibuat dipergunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi pada tahun-tahun berikutnya serta penyajian Informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- 4) Agar menetapkan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang sesuai standar pada seluruh unit kerja dengan pendalaman materi yang memadai, serta menindaklanjuti keseluruhan hasil evaluasi kinerja internal guna perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dalam upaya mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja agar menjadi langkah perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja internal.

III. PENUTUP.

3.1. Simpulan.

3.1.1. Nilai Hasil Evaluasi.

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang memperoleh nilai **61,85** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,6
b.	Pengukuran Kinerja	30	18
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,5
Nilai Hasil Evaluasi		100	61,85

3.1.2. Kategori Penilaian.

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar **61,85** Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang termasuk dalam kategori penilaian "**B**" (**BAIK**) dengan interpretasi yaitu terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

3.2. Dorongan untuk implementasi SAKIP yang lebih baik.

Hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami memberikan saran perbaikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang agar melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Mendorong setiap pegawai untuk memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 2) Pengukuran Kinerja untuk menjadi dasar dalam penyesuaian strategi guna mencapai kinerja yang efisien dan efektif.
- 3) Melakukan reviu Dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebelum dilakukan evaluasi oleh evaluator internal.


INSPEKTUR
KABUPATEN PEMALANG
EKO EDI PRIHARTANTO, SH, MM.
Pembina Utama Muda
N/P. 19651104 199403 1 008.