

**LAPORAN EVALUASI KELEMBAGAAN
INSTANSI PEMERINTAH
TINGKAT *SUB ORGANIZATION WIDE LEVEL***



**PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
DINASTENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN
DAN TRANSMIGRASI
TAHUN 2023**



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang	2
B. Tujuan Evaluasi.....	6
C. Metode Evaluasi.....	6
D. Tim Evaluasi.....	10
E. Waktu Pelaksanaan	11
BAB II ANALISIS HASIL EVALUASI KELEMBAGAAN	12
A. Deskripsi Hasil Evaluasi Kelembagaan	12
1. Dimensi Struktur	12
2. Dimensi Proses	16
BAB III PENUTUP	20
A. Kesimpulan.....	20
B. Rekomendasi	22
LAMPIRAN	23



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan pada UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam perjalanannya, penyelenggaraan pemerintahan di daerah telah mengalami banyak perubahan, salah satunya perubahan pada aspek kelembagaan instansi pemerintah atau disebut juga organisasi pemerintah yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Terkait penataan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing. Selain itu, penataan organisasi diarahkan pada upaya *rightsizing* untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Hal tersebut selaras dengan kebijakan presiden saat ini terkait penyederhanaan birokrasi yang menyederhanakan eselonisasi birokrasi menjadi 2 (dua) level, diganti dengan jabatan fungsional yang lebih menghargai keahlian dan kompetensi. Tujuan dari penyederhanaan birokrasi pemerintah yaitu untuk mengembangkan organisasi yang lebih proposional dan transparan, sehingga upaya tersebut diharapkan organisasi perangkat daerah tidak akan terlalu besar sesuai dengan semangat pembaharuan fungsi-fungsi pemerintah (*reinventing government*) dalam rangka mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang baik (*good local government*). Dalam praktek penyelenggaraan ketatanegaraan, penataan



organisasi sering diartikan sama dengan pengembangan atau penambahan struktur organisasi yang telah ada.

Hal tersebut dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan para pimpinan organisasi untuk selalu berusaha mengembangkan unit organisasi yang telah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Anggapan seperti ini tampaknya perlu dikaji kembali karena penataan kelembagaan tidaklah selalu identik dengan penambahan unit-unit baru. Penataan kelembagaan dapat diartikan penataan tugas dan fungsi yang ada tanpa penambahan unit baru bahkan apabila perlu unit-unit yang sudah tidak efektif dan efisien dapat dihapus.

Secara ideal, struktur organisasi harus bersifat dinamis sebagai konsekuensi dari adaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Dalam perspektif ini, struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang mampu beradaptasi secara responsif maupun antisipatif terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

Selain aspek struktur, aspek proses juga merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu penyelenggaraan pemerintahan karena didalamnya merupakan tempat berlangsungnya seluruh aktivitas organisasi untuk menciptakan dan memelihara rantai nilai dalam rangka mencapai tujuan utama organisasi secara dinamis. Dengan demikian, di dalam proses organisasi seluruh aktivitas dan interaksi elemen-elemen organisasi harus memiliki keselarasan satu sama lain. Disamping itu agar kedudukan, peran dan fungsi masing-masing elemen sesuai dengan yang diharapkan maka aspek tata kelola yang baik, dan kesesuaian/kepatuhan terhadap aturan yang disepakati harus diperhatikan.



Dasar pembentukan organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu saat ini ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Peraturan Daerah tersebut ditindaklanjuti dengan ketentuan mengenai susunan organisasi, kedudukan, tugas pokok dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah yang diatur dalam Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 71 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu. Adapun susunan Perangkat Daerah pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu, terdiri dari:

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Tenaga Kerja;
- c. Bidang Perindustrian; dan
- d. Bidang Transmigrasi.

Pelaksanaan evaluasi kelembagaan instansi pemerintah dilaksanakan oleh instansi pemerintah secara bertahap yang meliputi tahapan persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data serta laporan evaluasi. Pelaksanaan evaluasi kelembagaan dimaksud berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.



Ruang lingkup evaluasi kelembagaan mencakup 2 (dua) dimensi pokok organisasi, yakni struktur dan proses organisasi. Pada dimensi struktur mencakup 3 (tiga) Subdimensi yang meliputi:

1. Kompleksitas;
2. Formalisasi; dan
3. Sentralisasi.

Sedangkan untuk dimensi proses mencakup 5 (lima) Subdimensi yang meliputi:

1. Keselarasan (*alignment*);
2. Tata kelola (governance) dan kepatuhan (*compliance*);
3. Perbaikan dan peningkatan proses;
4. Manajemen risiko; dan
5. Teknologi informasi.



B. Tujuan Evaluasi

Pengkajian ini bermaksud melakukan evaluasi kelembagaan sebagai landasan bagi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi kelembagaan dalam melaksanakan administrasi pemerintahan daerah secara efektif dan efisien. Tujuan pengkajian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan mengevaluasi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan aspek struktur dan proses organisasi sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB No. 20 Tahun 2018 tentang Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah.
2. Mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dari aspek struktur dan proses organisasi.

C. Metode Evaluasi

Metode evaluasi yang digunakan pada evaluasi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu yaitu menggunakan metode umum dan responden. Proses pengumpulan data yang dilakukan yaitu pada tingkatan perangkat daerah (*sub organization wide level*) Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Responden dalam evaluasi ini adalah Tim Evaluasi Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu yang telah ditetapkan melalui keputusan Kepala Perangkat Daerah. Proses pengumpulan data dilakukan pada tingkatan perangkat daerah (*sub organization wide level*).



Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Tim diinterpretasi berdasarkan peringkat nilai evaluasi kelembagaan sesuai tabel berikut :

Tabel 1.1

Perhitungan Nilai Akhir, Peringkat Organisasi dan Interpretasi

PERINGKAT	KETERANGAN
Peringkat Komposit5 (P-5) Skor 81-100	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.
Peringkat Komposit4 (P-4) Skor 61-80	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan Perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.



PERINGKAT	KETERANGAN
Peringkat Komposit 3 (P-3) Skor 41-60	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong cukup efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai cukup mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan cukup mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi memiliki berbagai kelemahan yang dapat menyebabkan peringkatnya menurun apabila organisasi tidak segera melakukan tindakan korektif secara sistematis.
Peringkat Komposit 2 (P-2) Skor 21-40	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong kurang baik. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai kurang mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan kurang mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Di samping itu, struktur dan proses organisasi dinilai memiliki beberapa faktor kelemahan serius, baik faktor kelemahan yang bersifat parsial dan berdiri sendiri maupun yang bersifat terkait satu sama lain dan pengaruh negatifnya bersifat simultan. Berbagai kelemahan ini apabila tidak dilakukan tindakan korektif yang efektif berpotensi memperburuk peringkat organisasi sampai ke kondisi terburuk.



PERINGKAT	KETERANGAN
Peringkat Komposit1 (P-1) Skor 0-20	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong tidak baik. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai tidak efektif dan tidak mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi serta tidak mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Di samping itu, struktur dan proses organisasi dinilai memiliki banyak faktor kelemahan yang sangat serius, baik faktor kelemahan yang bersifat parsial dan berdiri sendiri maupun factor kelemahan yang bersifat terkait satu sama lain dan pengaruh negatifnya bersifat simultan. Berbagai kelemahan ini apabila tidak dilakukan tindakan korektif yang bersifat total (perombakan total struktur organisasi dan proses organisasi) berpotensi membahayakan kelangsungan organisasi.



D. Tim Evaluasi

Tim Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu telah ditetapkan melalui Keputusan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Nomor: 13 / DTKPT / TAHUN 2023 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu

Tabel 1.2

**Tim Evaluasi Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian,
Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu**

NO.	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Ketua
2.	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Sekretaris
3.	Kepala Bidang Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
4.	Kepala Bidang Perindustrian Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
5.	Kepala Bidang Perindustrian Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
6.	Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
7.	Perencana Ahli Muda Pada Sekretariat Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
8.	Analisis Kebijakan Ahli Muda Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota



9.	Penata Laporan Keuangan Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
10.	Analisis Rencana Program dan Kegiatan Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota
11.	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris Pada Sub Bagian Umum dan Aparatur Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi	Anggota

E. Waktu Pelaksanaan

Evaluasi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu pada tingkat *sub organization wide level* dilaksanakan pada tanggal dan dihadiri oleh Tim Evaluasi Kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.



BAB II

ANALISIS HASIL EVALUASI KELEMBAGAAN

A. Deskripsi Hasil Evaluasi Kelembagaan

Evaluasi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dilakukan untuk mengukur sejauh mana implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta implementasi dari Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 71 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dilihat dari 2 (dua) aspek pokok organisasi yaitu dimensi struktur organisasi dan proses organisasi. Adapun analisis hasil evaluasi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu sebagai berikut :

1. Dimensi Struktur

a. Subdimensi Kompleksitas

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi kompleksitas memperoleh nilai skor 16,96 dari nilai skor maksimal 25.

1) Indikator dalam subdimensi kompleksitas, meliputi:

- a) Kompleksitas struktur organisasi.
- b) Tingkat spesialisasi atau jabatan.



- c) Tata hubungan antar spesialis dan jabatan.
- d) Tingkat pembagian pelayanan berdasarkan tempat (daerah/wilayah).

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi :

Secara umum, desain organisasi perangkat daerah pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu tidak bersifat terlalu kompleks. Dalam pembentukannya, desain organisasi yang ada mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta pemetaan urusan pemerintahannya merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Namun demikian, masih ada sebagian kecil perangkat daerah yang masih bersifat kompleks dan perlu disesuaikan. Sementara itu, struktur organisasi yang ada saat ini sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan telah mendapatkan rekomendasi dari Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat. Hal tersebut didasarkan pada penataan perangkat daerah yang ditetapkan sesuai dengan pewadahan dan perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Pada indikator ini, jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan, hanya masih terdapat beberapa jabatan yang belum terisi. Terkait kebutuhan jabatan fungsional, sebagian besar belum memenuhi kebutuhan



pada setiap unit organisasi serta tingkat efektivitas dan efisiensi belum sepenuhnya mendukung tugas dan fungsi unit organisasi.

Tata hubungan kerja antar jabatan saat ini telah ditetapkan dalam Peraturan Kepala Perangkat Daerah tentang tugas pokok, dan rincian tugas unit.

Terkait pembagian pelayanan berdasarkan tempat/wilayah, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu tidak memiliki Cabang Dinas/UPTD.

b. Subdimensi Formalisasi

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi formalisasi memperoleh nilai skor 9,375 dari nilai skor maksimal 12,5.

1) Indikator dalam subdimensi formalisasi, meliputi:

- a) Tingkat kejelasan dan ketegasan “peraturan” mengenai pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja dan bagaimana cara kerjasamanya.
- b) Tingkat kejelasan “prosedur kerja” secara praktis (langkah kerja yang berurutan secara logis dan terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja).
- c) Tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga Pimpinan Tertinggi pada Perangkat Daerah mempunyai kebebasan memutuskan dengan pertimbangan-pertimbangan dari level di bawahnya tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.
- d) Tingkat pembakuan proses kerja.
- e) Tingkat pembakuan dimensi-dimensi produk (pelayanan) yang harus dihasilkan.



f) Tingkat pembakuan keterampilan kerja.

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi :

Tugas dan fungsi unit organisasi dan prosedur kerja telah dirumuskan dan ditetapkan dalam Kepala Perangkat Daerah tentang tugas pokok dan rincian tugas unit organisasi. Namun, terkait hal tersebut perlu dilakukan evaluasi dalam menjabarkan setiap tugas dan fungsi organisasi serta perlu adanya perbaikan secara kualitas dalam tata cara dan mekanisme kerja unit organisasi. Adapun terkait proses kerja, telah dituangkan secara sistematis dan diformalkan dalam standar operasional prosedur.

c. Subdimensi Sentralisasi

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi formalisasi memperoleh nilai skor 9,375 dari nilai skor maksimal 12,5.

1) Indikator dalam subdimensi sentralisasi, meliputi: Tingkat keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi atau tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga Pimpinan Tertinggi pada Perangkat mempunyai kebebasan memutuskan dengan pertimbangan-pertimbangan dari level di bawahnya tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi :

Secara umum, kewenangan pengambilan keputusan telah dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi serta kewenangannya masing-masing antara tingkatan manajemen tertinggi hingga tingkatan manajemen dibawahnya.



2. Dimensi Proses

a. Subdimensi Keselarasan (*Alignment*)

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi keselarasan memperoleh nilai skor 8,75 dari nilai skor maksimal 10.

- 1) Indikator subdimensi keselarasan, meliputi:
 - a) Keterkaitan sasaran strategis organisasi dengan visi, tujuan dan misi organisasi.
 - b) Keterkaitan proses kerja dengan sasaran strategis organisasi.
 - c) Keterkaitan proses kerja dengan struktur organisasi.
 - d) Harmonisasi proses kerja secara vertikal dan horizontal.
 - e) Pendokumentasian proses kerja.

- 2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi:

Sasaran strategis organisasi yang ada saat ini dari tingkatan manajemen tertinggi hingga menengah kebawah memiliki keterkaitan dengan visi misi organisasi. Hal tersebut telah dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu. Secara umum proses kerja unit organisasi yang ada saat ini memiliki keterkaitan yang jelas dengan nomenklatur jabatan dalam struktur organisasi dan telah dipetakan. Terkait Standar Operasional Prosedur (SOP), telah ditetapkan pedoman penyusunannya dalam Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor: 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Adminitrasi Pemerintahan.



b. Subdimensi Tata Kelola (Governance) dan Kepatuhan (Compliance)

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi keselarasan memperoleh nilai skor 9,6429 dari nilai skor maksimal 10.

- 1) Indikator subdimensi Tata kelola Kepatuhan, meliputi:
 - a) Kesesuaian struktur organisasi dan tata kerja dengan ketentuan yang berlaku.
 - b) Kejelasan pemetaan kepentingan dari para pemangku kepentingan yang terdapat di dalam struktur organisasi.
 - c) Transparansi informasi di dalam pengambilan keputusan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
 - d) Akuntabilitas di dalam wujud kejelasan struktur, fungsi dan peran/tanggung jawab.
 - e) Responsibilitas mekanisme pertanggungjawaban dan pelaporan.
 - f) Independensi setiap fungsi di dalam struktur sesuai dengan kewenangannya.
 - g) Perlakuan yang proporsional sesuai dengan kedudukan, fungsi, dan peran setiap elemen di dalam struktur organisasi.

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi:

Struktur organisasi dan tata kerja yang ada saat ini telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dasar pembentukannya diatur dalam Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 71 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan



Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam hal nomenklturnya telah mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Setiap proses kerja memiliki kesesuaian fungsi, struktur dan penanggung jawab pekerjaan serta apabila dibutuhkan informasi publik, telah dituangkan secara transparan melalui sistem informasi daerah. Adapun kanal informasi seputar Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dapat diakses melalui website disnakertrans.kapuashulukab.go.id

c. Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi keselarasan memperoleh nilai skor 6,25 dari nilai skor maksimal 10.

1) Indikator subdimensi perbaikan dan peningkatan proses meliputi:

- a) Evaluasi Metode Kerja.
- b) Pembaharuan Metode Kerja.

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi:

Secara umum, Standar Operasional Prosedur pada masing-masing unit kerja dilakukan monitoring dan evaluasi untuk dilakukan perbaikan-perbaikan sesuai dinamika perkembangan.

d. Subdimensi Manajemen Risiko

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi keselarasan memperoleh nilai skor 6,6667 dari nilai skor maksimal 10.



1) Indikator subdimensi manajemen risiko meliputi:

- a) Budaya risiko.
- b) Kematangan penerapan manajemen risiko.

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi:

Saat ini Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu telah menerapkan kebijakan mengenai manajemen risiko. Berdasarkan hasil evaluasi, sebagian besar unit-unit kerja telah menerapkan kebijakan manajemen risiko. Namun masih ada risiko-risiko utama yang belum teridentifikasi serta belum cukup memiliki sistem monitoring risiko yang memadai.

e. Subdimensi Teknologi Informasi

Hasil pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan pada subdimensi keselarasan memperoleh nilai skor 7 dari nilai skor maksimal 10.

1) Indikator Subdimensi teknologi informasi meliputi:

- a) Kecukupan kebijakan teknologi informasi.
- b) Rancangan arsitektur teknologi informasi.
- c) Pemanfaatan teknologi informasi.

2) Penjelasan berdasarkan hasil evaluasi:

Saat ini Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu telah memiliki rancangan arsitektur penerapan teknologi informasi yang dituangkan dalam Peraturan Kepala Daerah. Adapun produk hukum dimaksud adalah Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 56 Tahun 2020 tentang Dokumen Perencanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; untuk saat ini, unit kerja sudah memanfaatkan teknologi informasi, namun masih terdapat proses kerja yang dilakukan secara manual.



BAB III PENUTUP

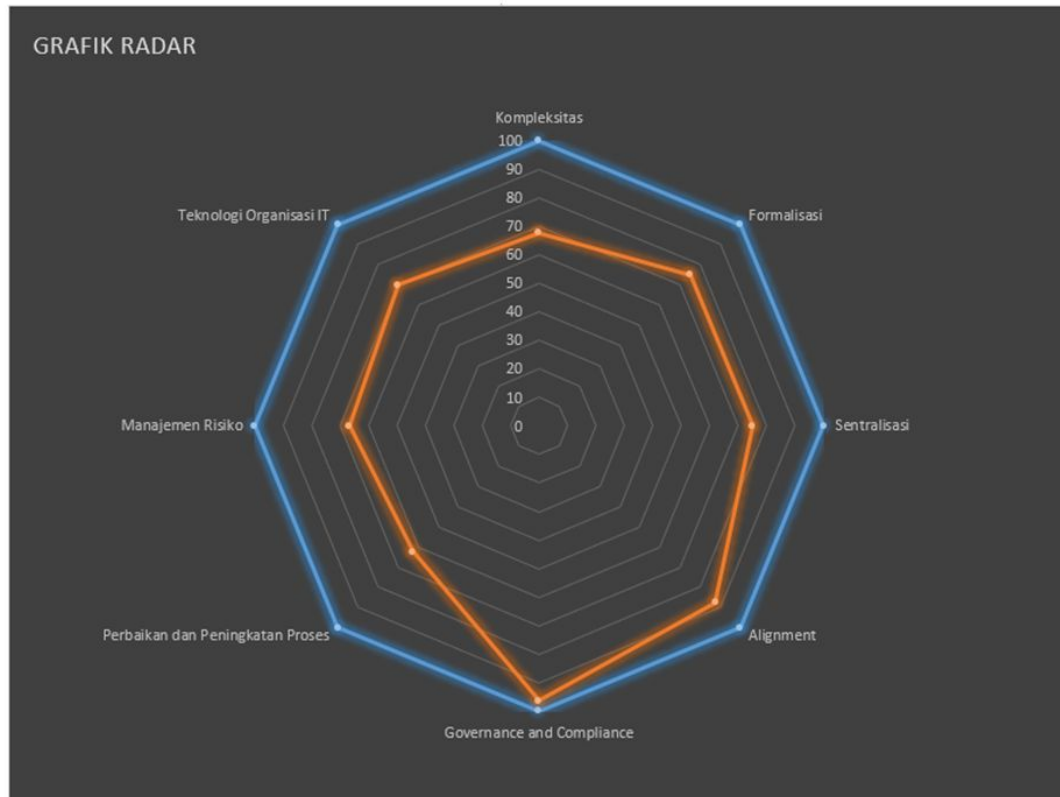
A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil *self assesment* pengisian kuesioner evaluasi kelembagaan yang dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Kelembagaan, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu memperoleh Peringkat Komposit 74,02380952 (Kategori P-4) dengan keterangan *“mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal”*. Keterangan tersebut dilihat dari kondisi dimensi struktur dan proses tergolong efektif, kemampuan akomodasi kebutuhan internal dan adaptasi lingkungan eksternal tergolong tinggi serta secara umum mampu untuk mendukung tercapainya visi, misi serta strategi organisasi di Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. Adapun dalam pelaksanaannya masih terdapat kelemahan-kelemahan kecil yang terjadi, akan menjadi dasar perbaikan untuk penataan organisasi lebih lanjut.

Untuk memberikan informasi yang lebih analitis tentang kondisi organisasi dari sisi masing-masing dimensi dan subdimensi yang telah di evaluasi dapat dilihat pada ilustrasi grafik radar sebagai berikut :



Gambar 3.1 Grafik Radar





B. Rekomendasi

Evaluasi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu saat ini bertujuan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kelembagaan dari aspek struktur dan proses organisasi. Berdasarkan hasil evaluasi kelembagaan menunjukkan masih terdapat kelemahan-kelemahan pada dimensi/subdimensi yang dievaluasi. Sehingga dapat disimpulkan kelemahan-kelemahan yang perlu ditindaklanjuti untuk dilakukan perbaikan sebagai berikut :

1. Dimensi Struktur

- a) perlu adanya perbaikan dalam pembagian kewenangan tugas pokok dan fungsi unit organisasi serta penyesuaian beberapa nomenklatur unit organisasi;
- b) optimalisasi tugas dan fungsi jabatan fungsional untuk mendukung pencapaian target kinerja organisasi;
- c) perlu dilakukan perbaikan terhadap mekanisme hubungan kerja antar unit organisasi.

2. Dimensi Proses

- a) perlu dilakukan sosialisasi terkait penerapan manajemen risiko;
- b) perlu menetapkan peraturan yang mengamanatkan pada setiap unit kerja untuk menyusun dan menerapkan manajemen risiko dari tahap perencanaan hingga pada tahap pelaporan;
- c) perlu dilakukan pengukuran serta monitoring terhadap risiko-risiko utama organisasi dengan metode dan sistem monitoring risiko yang memadai;



- d) optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam proses kerja pada setiap unit organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas yang didukung dengan sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,
PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN KAPUAS HULU,




ELISABET ROSLIN, S.H., M.Si.
Pemula Utama Muda
NIP. 19671105 199003 2 010



LAMPIRAN

https://drive.google.com/drive/folders/1iuLQ-WLBqyHDAYtOQXhbr88FMaeF-6Nt?usp=drive_link

- A. Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
- B. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor: 71 Tahun 2022 tentang tentang Perubahan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu;
- C. Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021-2026;
- D. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026;
- E. Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Penetapan Standar Pelayanan Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian Dan Transmigrasi;
- F. Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Nomor: 13 / DTKPT / TAHUN 2023 Tanggal 7 Agustus 2023 Tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kelembagaan Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu;
- G. Keputusan Bupati Kapuas Hulu Nomor: 15 / DKIS / 2023 Tentang Penetapan Pejabat Pengelola Layanan Informasi dan Dokumentasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023;



H. Kanal Informasi Seputar Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu:

- Website Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi:
<https://disnakertrans.kapuashulukab.go.id/wp-admin/>
- Website Kapuas Hulu :
<https://info.kapuashulukab.go.id/wp-admin/>
- PPID
<http://ppid.kapuashulukab.go.id/>
- E-Lapor
<https://www.lapor.go.id/themes/lapor/assets/images/logo-white.png> ;

I. Aplikasi pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu:

- E-Kartu Pencari Kerja : <https://bit.ly/ak1kh>

J. Berita Acara Hasil Evaluasi Kelembagaan;

K. Daftar Hadir Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan;

L. Dokumentasi Kegiatan.



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI
Jalan Adi Sucipto No. 2 A Putussibau Kode Pos 78715 Telp/Fax: (0567) 21205,
WA: 081280366798, Website: disnakertrans.kapuashulukab.go.id,
E-mail: disnakerintranskabkh@gmail.com

DAFTAR HADIR
TIM EVALUASI KELEMBAGAAN
PADA DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN KAPUAS HULU
Tanggal 14 September 2023

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	ELISABET ROSLIN, S.H., M.Si.	Kepala Dinas	
2	H.M. KUSYAIRI HUSMAN, S.Ag., M.Si.	Sekretaris Dinas	
3	BAHARUDIN, S.E., M.M.	Kepala Bidang Tenaga Kerja	
4	Dra. SAMSINAR	Kepala Bidang Perindustrian	
5	HASNUL SHABRI, S.P., M.Sc.	Kepala Bidang Transmigrasi	
6	ABDUL KARIM, A.Ma.Pd.	Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur	
7	DETY PUTRI SARI, S.Pi.	Perencana Ahli Muda	
8	NURMANSYAH, S.E.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	
9	ARISTA INDRI ASTUTI, S.E.	Penata Laporan Keuangan	
10	IKHWAN DULKARIM, S.Hut.	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	
11	MUSLIMIN, S.A.P.	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,
PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN KAPUAS HULU,



ELISABET ROSLIN, S.H., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19671105 199003 2 010



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI
Jalan Adi Sucipto No. 2 A Putussibau Kode Pos 78715 Telp/Fax: (0567) 21205,
WA: 081280366798, Website: disnakertrans.kapuashulukab.go.id,
E-mail: disnakerintranskabkh@gmail.com

BERITA ACARA
RAPAT TIM EVALUASI KELEMBAGAAN
NOMOR: 000.8.5 / 199 / DTKPT / SET

Pada Hari Kamis, tanggal Empat Belas, bulan September, tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga bertempat di Ruang Rapat Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu, kami masing-masing:

No	Nama	Jabatan
1	Elisabet Roslin, S.H., M.Si.	Kepala Dinas
2	H.M. Kusyairi Husman, S.Ag., M.Si.	Sekretaris Dinas
3	Baharudin, S.E., M.M.	Kepala Bidang Tenaga Kerja
4	Dra. Samsinar	Kepala Bidang Perindustrian
5	Hasnul Shabri, S.P., M.Sc.	Kepala Bidang Transmigrasi
6	Abdul Karim, A.Ma.Pd.	Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur
7	Dety Putri Sari, S.Pi.	Perencana Ahli Muda
8	Nurmansyah, S.E.	Analisis Kebijakan Ahli Muda
9	Arista Indri Astuti, S.E.	Penata Laporan Keuangan
10	Ikhwan Dulkarim, S.Hut.	Analisis Rencana Program dan Kegiatan
11	Muslimin, S.A.P.	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris

Hasil Evaluasi:

Sebagai Wakil Tim Kelembagaan Pemerintah Daerah dan Wakil Tim Kelembagaan Perangkat Daerah, telah melaksanakan evaluasi kelembagaan pada tingkat *organization wide level*, sesuai dengan yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Hasil *self assessment* pada evaluasi kelembagaan dimaksud, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu terdapat pada kategori P-4 dengan peringkat komposit 74,024 (mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal).

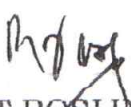
Adapun rincian skor per dimensi/ sub dimensi, sebagai berikut:

No.		Dimensi/Sub Dimensi	Skor	Keterangan
1.		Struktur		
	a.	Kompleksitas	16,964	Nilai skor maksimal 25
	b.	Formalisasi	9,375	Nilai skor maksimal 12,5
	c.	Sentralisasi	9,375	Nilai skor maksimal 12,5
2.		Proses		
	a.	Keselarasan	8,75	Nilai skor maksimal 10
	b.	Tata kelola dan Kepatuhan	9,6429	Nilai skor maksimal 10
	c.	Perbaikan dan Peningkatan Proses	6,25	Nilai skor maksimal 10
	d.	Manajemen resiko	6,6667	Nilai skor maksimal 10
	e.	Teknologi Informatika	7	Nilai skor maksimal 10
		TOTAL	74,02380952	

Demikian Berita Acara disusun untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di Putussibau, 14 September 2023

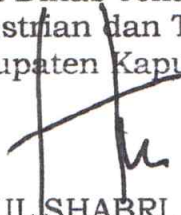
Kepala Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu,
(Ketua Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)


ELISABET ROSLIN, S.H., M.Si.
NIP. 19671105 199003 2 010

Kepala Bidang Tenaga Kerja,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)


BAHARUDIN, S.E., M.M.
NIP. 19760721 199903 1 007

Kepala Bidang Transmigrasi,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)


HASNUL SHABRI, S.P., M.Sc.
NIP. 19850519 200902 1 001

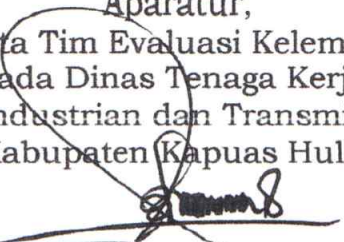
Sekretaris Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu,
(Sekretaris Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)


H.M. KUSYAIRI HUSMAN, S.Ag., M.Si.
NIP. 19690704 199703 1 003

Kepala Bidang Perindustrian,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)

Dra. SAMSINAR
NIP. 19680502 199401 2 001

Kepala Sub Bagian Umum dan
Aparatur,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)


ABDUL KARIM, A.Ma.Pd.
NIP. 19650908 198701 1 002

Perencana Ahli Muda,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)



DETY PUTRISARI, S.Pi.
NIP. 19871223 201402 2 001

Analisis Kebijakan Ahli Muda,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)



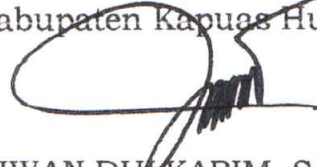
NURMANSYAH, S.E.
NIP. 19750422 200701 1 021

Penata Laporan Keuangan,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)



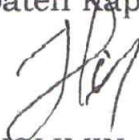
ARISTA INDRI ASTUTI, S.E.
NIP. 19880211 201001 2 004

Analisis Rencana Program dan Kegiatan,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)



IKHWAN DULKARIM, S.Hut.
NIP. 19870610 201407 1 001

Penyusun Kebutuhan Barang
Inventaris,
(Anggota Tim Evaluasi Kelembagaan
Pada Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu)



MUSLIMIN, S.A.P.
NIP. 19770202 201407 1 001

PERTANYAAN ESSAY

a. Dimensi Struktur

1.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, bagaimana kondisi umum struktur organisasi yang ada saat ini ditinjau dari sisi:	
a	Kompleksitas organisasi di dalam mengakomodir differensiasi (keragaman) tugas dan fungsi yang ada	Kondisi umum Struktur organisasi ditinjau dari kompleksitas tugas pokok dan fungsi tidak ada masalah/Kendala ketiga sektor urusan saling bersinergi untuk mencapai target kinerja Dinas
b	Formalisasi sebagai suatu wujud penyeragaman atau standarisasi terhadap berbagai ketentuan/aturan, kebijakan, strategi, prosedur, pola koordinasi dan komunikasi, serta pembakuan berbagai aspek penting lain di dalam organisasi	Untuk Formalisasi struktur Organisasi sebagai wujud Penyeragaman terhadap berbagai ketentuan telah dilakukan evaluasi kesesuaian seluruh tugas dan fungsi yang sangat berguna untuk menghasilkan suatu produk atau jasa masing2 unit
c	Sentralisasi dalam hal kewenangan dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan kebijakan serta kewenangan dan tanggung jawab untuk menjalankan keputusan dan kebijakan	Sentralisasi penting agar ada kejelasan pertanggungjawaban. Sentralisasi dimaksudkan untuk menurunkan tingkat kompleksitas dalam struktur organisasi dan pengkonsentrasian kekuasaan secara formal.
2.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana keterkaitan dan sinkronisasi struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dengan visi, misi, dan strategi organisasi	Dalam keberagaman kompleksitas sehingga dapat mencapai tujuan dan saran sesuai dengan visi dan misi. struktur organisasi yang sudah ada saling terkait dan sinkron baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dengan visi, misi, dan strategi organisasi karena secara menyeluruh telah sesuai/selaras dengan ketentuan dan peraturan, desain organisasi bersifat kompleks. Apabila dilihat dari sisi kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi maka keberadaan tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu sudah mendukung dan saling berkaitan dengan struktur organisasi yang sudah ada.
3.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana efektivitas struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dalam mengakomodir dan mendukung implementasi strategi dan program organisasi. Terkait dengan pertanyaan tersebut, sejauh mana struktur organisasi yang ada dapat mencerminkan visi dan misi serta strategi organisasi	Struktur Organisasi sudah berjalan efektif dalam mendukung visi dan misi serta strategi organisasi.
4.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir kebutuhan dinamis internal organisasi, terutama untuk dinamika kebutuhan internal jangka pendek maupun jangka menengah	Struktur Organisasi sudah mengakomodir kebutuhan dinamis internal organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
5.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana keterkaitan struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi terhadap aspek-aspek pokok proses organisasi	struktur organisasi sangat terkait terhadap aspek pokok organisasi. aspek-aspek tersebut antara lain: • Pembagian kerja. • Departementalisasi (atau sering disebut departemensasi). • Bagan organisasi formal. • Rantai perintah dan kesatuan perintah • Tingkat-tingkat hirarki manajemen. • Saluran komunikasi
6.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun dalam jangka menengah	Sejauh ini struktur organisasi dapat menyesuaikan/mengakomodir dinamika lingkungan eksternal untuk jangka panjang, hal ini dikarenakan urusan yang diampu oleh organisasi sudah kompleks sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

b. Dimensi Proses

1.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, bagaimana kondisi umum proses organisasi yang ada saat ini ditinjau dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi	proses organisasi telah sesuai dengan tata Kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen resiko serta telah memanfaatkan teknologi informasi, salah satu buktinya adalah penggunaan media sosial untuk diseminasi informasi yang terkait dengan apa yang menjadi urusan pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu
2.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana keterkaitan dan sinkronisasi proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dengan visi-misi dan strategi organisasi	Proses organisasi sangat berkaitan dan selaras dengan indikator kinerja dalam rangka pencapaian visi misi organisasi/kepala daerah
3.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana efektivitas proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dalam mengakomodir strategi organisasi dan mendukung implementasi startegi dan program organisasi. Terkait dengan pertanyaan tersebut, sejauh mana proses organisasi yang ada dapat mencerminkan visi dan misi serta strategi organisasi	Proses organisasi yang di dalamnya terdapat tujuan sasaran program dan kegiatan organisasi dibuat berlandaskan visi misi organisasi/kepala daerah
4.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir kebutuhan dinamis internal organisasi, terutama untuk dinamika kebutuhan internal jangka pendek maupun menengah	Sejauh ini proses organisasi telah dapat menyesuaikan dan mengakomodir kebutuhan dinamis internal untuk jangka pendek dan menengah
5.	Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun jangka menengah	Proses organisasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir kebutuhan dinamis eksternal untuk jangka pendek dan menengah