

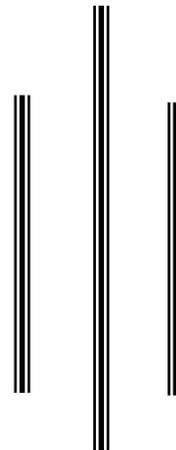


PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
INSPEKTORAT KABUPATEN

Jalan Pendidikan No. Telp. (0567) 21133, 21552

PUTUSSIBAU 78711

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH



DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN KAPUAS HULU
TAHUN 2021

NOMOR : 700/ 163 /LHE/INKAB/IB4
TANGGAL : 29 JULI 2022



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU

INSPEKTORAT KABUPATEN

Jalan Pendidikan No. Telp. (0567) 21133, 21552
PUTUSSIBAU 78711

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2021

**PERANGKAT DAERAH : DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN
TRASMIGRASI KABUPATEN KAPUAS HULU**
NOMOR : 700/163 /LHE/INKAB/IB4
TANGGAL : 29 JULI 2022

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu, dengan hasil sebagai berikut:

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30 %	24,83 %
B.	Pengukuran Kinerja	25 %	17,81 %
C.	Pelaporan Kinerja	15 %	10,79 %
D.	Evaluasi Kinerja	10 %	6,00 %
E.	Capaian Kinerja	20 %	10,75 %
	Total	100 %	70,18 %

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam kategori **BB** dengan interpretasi **(Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal)**.

Untuk itu direkomendasikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu beserta jajarannya, untuk:

- a. Melakukan monitoring terhadap rencana aksi atas Kinerja secara berkala.
- b. Supaya target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan, target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan, dan mengambil tindakan (langkah kerja)
- c. Melakukan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
- d. Melakukan monitoring target kinerja eselon III dan IV secara berkala
- e. Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas sebagai dasar pemberian) reward & punishment kepda pejabat yang menandatangani Perjanjian Kinerja
- f. Melakukan pengukuran kinerja menggunakan teknologi informasi
- g. Supaya hasil pengukuran kinerja atas Rencana Aksi dijadikan dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja dan mengambil tindakan /solusi dalam rangka mencapai target yang ditetapkan
- h. Laporan Kinerja agar dapat menyajikan analisis terkait program dan kegiatan yang mendukung sasaran, analisis terkait factor pendukung keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan, dan solusi yang akan dilaksanakan untuk perbaikan ke depannya
- i. Laporan kinerja agar dapat menyajikan perbandingan data kinerja dgn standar nasional dan perbandingan capaian target kinerja organisasi/instansi sejenisnya.
- j. Melakukan Evaluasi terhadap seluruh program dan kegiatan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa depan
- k. Melakukan evaluasi terhadap seluruh rencana aksi secara berkala guna mencari alternative solusi/ menyusun langkah kerja yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan capaian target kinerja yang lebih baik pada periode berikutnya.
- l. Melakukan evaluasi dan analisis terhadap factor-faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja dan mencari solusi untuk perbaikan capaian kinerja yang lebih baik tahun berikutnya

BAB I

PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM

Dasar hukum pelaksanaan kegiatan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut :

1. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 56 tahun 2018 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.
4. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 44 Tahun 2019 tanggal 16 Juli 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu (Berita Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019 Nomor 48).
5. Surat Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu Nomor : 700/84/SPT/INKAB/IB4 tanggal 22 Maret 2022 untuk tugas Melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2021 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Wilayah Inspektur Pembantu IV Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

B. LATAR BELAKANG

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Bagi

Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. TUJUAN EVALUASI

1. Memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP dan memeringkatkan hasil evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu; dan
4. memonitor pelaksanaan tindaklanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periode sebelumnya.

D. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi 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. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP, mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

E. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi evaluasi menggunakan teknik “criteria referenced survey” dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan professional judgement dari evaluator.

F. GAMBARAN UMUM EVALUATAN

a. Tugas Pokok Fungsi

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di Bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- 2) Pelaksanaan urusan pemerintahan di Bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan di Bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat;
 - a. Subbagian Program;
 - b. Subbagian Keuangan;
 - c. Subbagian Umum dan Aparatur;
3. Bidang Tenaga Kerja;
 - a. Seksi Pelatihan, Produktifitas dan Penempatan Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial;
4. Bidang Perindustrian;
 - a. Seksi Industri Pangan;
 - b. Seksi Sandang, Logam, Aneka dan Kerajinan;

5. Bidang Transmigrasi;
 - a. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan;
 - b. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kawasan.
6. Kelompok Jabatan Fungsion.

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dilaksanakan oleh 33 orang Pegawai Negeri Sipil dan 13 orang Tenaga Kontrak.

G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.

Evaluasi atas implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang terdiri dari: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Evaluasi atas komponen komponen tersebut dilakukan dengan pembobotan nilai yang telah ditentukan dalam Permenpan RB Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berikut tabel pembobotan nilai komponen manajemen kinerja yang telah ditentukan:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%) b. Perencanaan Kinerja tahunan (20%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas Evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan-Output (5%) b. Kinerja yang dilaporkan-Outcome (10%) c. Kinerja tahun berjalan-benchmark (5%)
	Total	100%	

Setelah dilakukan penilaian atas masing masing komponen, maka nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya dengan kriteria sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan , memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4	B	>60-70	Baik , akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7	D	0-30	Sangat Kurang , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja ; perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

BAB II

HASIL EVALUASI

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Men PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 44 Tahun 2019 tanggal 16 Juli 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu, dengan hasil sebagai berikut:

No.	Komponen yang dinilai	Bobot	Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30	24,83 %
2	Pengukuran Kinerja	25	17,81 %
3	Pelaporan Kinerja	15	10,79 %
4	Evaluasi Kinerja	10	6,00 %
5	Pencapaian Kinerja	20	10,75 %
Jumlah		100	70,18%

Hasil evaluasi terhadap SAKIP Tahun Anggaran 2021 pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh dengan nilai sebesar 70,18% (hasil dari LKE-Lembar Kinerja Evaluasi). Perolehan nilai tersebut termasuk dalam kategori **BB** dengan interpretasi **(Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal)**.

Beberapa komponen/sub penilaian SAKIP yang masih perlu perbaikan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi dengan catatan sebagai berikut:

1. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA

- Rencana Aksi atas Kinerja belum dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- Rencana Aksi belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

2. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA

- Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
- Target kinerja eselon III dan IV belum dimonitor pencapaiannya secara berkala
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment
- Pengukuran Kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi
- Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala

3. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA

- Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum menyajikan analisis terkait program dan kegiatan yang mendukung sasaran, analisis terkait factor pendukung keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan, dan solusi yang akan dilaksanakan untuk perbaikan ke depannya
- Laporan kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja dgn standar nasional dan perbandingan capaian target kinerja organisasi/instansi sejenisnya belum ada

4. EVALUASI ATAS EVALUASI INTERNAL

- Evaluasi program dan evaluasi terhadap rencana aksi tidak terdokumentasi dengan baik karena catatan hasil evaluasi tidak ada

5. EVALUASI ATAS CAPAIAN KINERJA

- Terdapat beberapa target IKU yang tidak tercapai. Dari 8 (delapan) target ada 4 (empat) target yang tidak tercapai.

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Melakukan monitoring terhadap rencana aksi atas Kinerja secara berkala.
- b. Supaya target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan, target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan dan mengambil tindakan (langkah kerja)
- c. Melakukan pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)
- d. Melakukan monitoring target kinerja eselon III dan IV secara berkala
- e. Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas sebagai dasar pemberian) reward & punishment kepada pejabat yang menandatangani Perjanjian Kinerja
- f. Melakukan pengukuran kinerja menggunakan teknologi informasi
- g. Supaya hasil pengukuran kinerja atas Rencana Aksi dijadikan dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja dan mengambil tindakan /solusi dalam rangka mencapai target yang ditetapkan
- h. Laporan Kinerja agar dapat menyajikan analisis terkait program dan kegiatan yang mendukung sasaran, analisis terkait factor pendukung keberhasilan dan kegagalan program dan kegiatan, dan solusi yang akan dilaksanakan untuk perbaikan ke depannya
- i. Laporan kinerja agar dapat menyajikan perbandingan data kinerja dgn standar nasional dan perbandingan capaian target kinerja organisasi/instansi sejenisnya.
- j. Melakukan Evaluasi terhadap seluruh program dan kegiatan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan dimasa depan
- k. Melakukan evaluasi terhadap seluruh rencana aksi secara berkala guna mencari alternative solusi/ menyusun langkah kerja yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan capaian target kinerja yang lebih baik pada periode berikutnya.
- l. Melakukan evaluasi dan analisis terhadap factor-faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja dan mencari solusi untuk perbaikan capaian kinerja yang lebih baik tahun berikutnya

BAB III
PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu. Kami menghargai upaya saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Instansi Pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.

Plt. INSPEKTUR KABUPATEN KAPUAS HULU



BUNG TOMO, S.Hut., M.M.
NIP. 19700604 199803 1 009