PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANTUL

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL TAHUN 2022.

NOMOR	:	061/067.B/Ev.SAKIP/2023
TANGGAL	:	24 Maret 2023

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Prof. Dr. Soepomo, SH. No. 202 Bantul Kode Pos 55712 Telp./Fax (0274) 367325
Laman: http://www.inspektorat.bantulkab.go.id Posel : inspektorat@bantulkab.go.id

Nomor : 061/067.B/Ev.SAKIP/2023
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2022

Bantul,24 Maret 2023

Kepada:
Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
di
Bantul

Dengan hormat kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022, sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

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 Bantul Nomor 604 Tahun 2022 tentang Kebijakan Pengawasan Intern Tahun 2023;
f. Keputusan Bupati Bantul Nomor 624 Tahun 2022tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2023;
g. Keputusan Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 03 Tahun 2023 tentang Tindak Lanjut Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2023.
h. Surat Tugas Inspektur nomor : 67/PKPT/2023 untuk melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul pada: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Kapanewon Pajangan dan Kapanewon Jetis

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 Bantul dilakukan oleh Inspektorat Daerah selaku APIP agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus *(continues improvement).* Masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan,

melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan.

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan AKIP pada Perangkat Daerah maka diperlukan evaluasi. Dengan Evaluasi AKIP, diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan kualitas penerapan AKIP dalam rangka mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Dengan tercapainya capaian kinerja (hasil) Perangkat Daerah maka secara berjenjang pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah.

3. Tujuan Evaluasi

a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP Perangkat Daerah
b. Menilai tingkat implementasi SAKIP
c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

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

5. Metodologi Evaluasi

Dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP ini, metodologi yang digunakan adalah wawancara, pengumpulan data, verifikasi

dokumen, klarifikasi, dan selanjutnya dilakukan analisis dalam rangka memperoleh kesimpulan terhadap tujuan evaluasi yang telah ditetapkan.

6. Gambaran Umum

a. Dasar hukum pembentukan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berpedoman pada:

1) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul;
2) Peraturan Bupati Bantul Nomor 163 Tahun 2021, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Trans
3) migrasi Kabupaten Bantul.
4) Peraturan Bupati Bantl Nomor 118 Tahun 2021 tentang Pembentukan Kedudukan, susunan Oraganisasi, Tugas, fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

b. Kedudukan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

c. Tugas dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

1) Penyusunan program kerja Dinas;
2) Penyusunan Perencanaan penyelenggaraan ususan dibidang tenaga kerja danTransmigrasi;
3) Perumusan kebijakan teknis dibidang tenagakerja dan Transmigrasi;
4) Penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
5) Penyelenggaran penempatan kerja, perluasan kesempatan kerja dan Transmigrasi;
6) Penyelenggaraan peningkatan kesejahteraan pekerja, pencegahan dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial;
7) Pengoordinasian penyelenggaraan pelayanan peijinan dan atau non perijinan di bidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
8) Pengordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi satuan Organisasi Dinas;
9) Pengoordinasian pelaksanaan kesekretariatan dinas;
10) Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi dinas;
11) Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, sisitem pengendalian internal pemerintah, hukum, organisasi, ketatalaksanan, kearsipan dan perpustakaan serta budaya pemerintahan Dinas;
12) Pengoodinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan
13) Pengoordinasian dan pembinaan pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan fungsional pada Dinas;

14) Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas Dinas; dan
15) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematik 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 dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berorientasi hasil (*result oriented government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang di implementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiiki 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 Bantul Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi Bupati (Misi 3) yaitu: "Pendayagunaan Potensi Lokal dengan penerapan teknologi dan penyerapan investasi berorientasi pada perumbuhan ekonomi inklusif", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak satu indikator.

Berdasarkan hasil evaluasi atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah 189% Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Jumlah serapan Tenaga Kerja yang terserap	7.500	14.230	189%

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2022 adalah sebesar **189%** termasuk dalam kategori sangat Tinggi.

Dibandingkan dengan pencapaian kinerja tahun sebelumnya (2021) sebesar **100,4%**, maka kinerja pada tahun 2022 mengalami kenaikan.

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat tiga saran/rekomendasi telah ditindaklanjuti.

B. GAMBARAN HASIL EVALUASI

1. Hasil Evaluasi AKIP

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memperoleh nilai sebesar 81,29. Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			TAHUN 202X
1	**Perencanaan Kinerja**	**30,00**	**25,49**
2	**Pengukuran Kinerja**	**30,00**	**24,94**
3	**Pelaporan Kinerja**	**15,00**	**12,39**
4	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**	**25,00**	**18,47**
Nilai Akuntabilitas Kinerja			**81,29**
			A

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 25,49 atau 84,97 % dari bobot sebesar 30%;
b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 24,94 atau 83,14% dari bobot sebesar 30%;
c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 12,39 atau 82,62% dari bobot sebesar 15%;
d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai 18,47 atau 73,87% dari bobot sebesar 25%.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, dengan rincian sebagai berikut:

A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi komponen perencanaan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan bobot nilai 30 memperoleh nilai 25,49 atau 84,97% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
1. Perencanaan Kinerja		30	25,81	86,02
1.a	*Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia*	6	5,40	90,00
1.b	*Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhati kan kinerja bidang lain (crosscutting)*	9	7,53	83,64
1.c	*Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan*	15	12,56	83,14

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan:

1) Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia

a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memiliki acuan atau pedoman perencanaan berupa:

(1) 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;

(2) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;

(3) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;

(4) Peraturan Bupati Bantul Nomor 13 Tahun 2019 tentang Penerapan Sistem Aplikasi Terintegrasi Dalam Perencanaan, Pengelolaan Keuangan Dan Pengendalian Pembangunan Daerah.

b) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat visi, misi, isu strategis, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang dikukuhkan dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 73 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;

c) Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD, menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU), dan menetapkan tujuan dan sasaran yang telah berorientasi hasil dengan beberapa program/kegiatan yang merupakan cara untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;

d) Renstra telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan;

e) Renstra telah digunakan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran;

Dokumen perencanaan kinerja telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan

2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)

a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyusun Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, jangka menengah, jangka pendek dan perencanaan anggaran telah ditetapkan dan dokumen tersebut bisa diakses melalui website

b). Sasaran yang ditetapkan sesuai dengan Tugas fungsi OPD, berorientasi hasil, dan didasarkan atas rumusan isu strategis organisasi;

c) Tujuan dan Sasaran yang ditetapkan menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, *generally accepted*), selaras dengan RPJMD, berdasarkan indikator yang SMART, berdasarkan basis data yang memadai, dan berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis;

d) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan. IKU selaras dengan RPJMD, kontrak kinerja, dan tupoksi, menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang serta keadaan yuang ingin dicapai, menjawab permasalahan yang teridentifikasi;

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

f) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting) dapat dilihat dari Renstra;

g) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja;

h) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. Dalam bentuk SKP

3) Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah menyusun rencana anggaran yang mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;

b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;

c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;

d) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik yang dapat dilihat dari dokumen laporan monev, Renja dan Perjanjian Kinerja

B. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi komponen pengukuran kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan bobot nilai **30** memperoleh nilai **24,94** atau **83,14%** dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
2. Pengukuran Kinerja		**30**	**24,94**	**83,14**
2.a	*Pengukuran Kinerja telah dilakukan*	6	5,40	90,00
2.b	*Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan*	9	7,84	87,14
2.c	*Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien*	15	11,70	78,00

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

1) Pengukuran kinerja telah dilakukan.

a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja berupa:

(1) Peraturan Bupati Bantul Nomor 25 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;

(2) Peraturan Bupati Bantul Nomor 28 Tahun 2022 Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

b) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dengan menggunakan SOP Pengumpulan Data Kinerja dan aplikasi berbasis web Esakip-ROPK, Simral, SIPD,

.

2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

a) Data kinerja yang dikumpulkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;

b) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;

c) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi Esakip-ROPK, Simral, SIPD, eKinerja, SAPA ASN, SIPD, Simral Simpersada, dan Simas.

3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

a) Pengukuran Kinerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;

b) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi, penyesuaian strategi dalam

mencapai kinerja, penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;

c) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja sebagaimana dilaporkan dalam Laporan Kinerja serta terlihat pada aplikasi Simral dan eSakip-ROPK;

d) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

C. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan bobot nilai **15** memperoleh nilai **12,39** atau **82,62%** dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
3. Pelaporan Kinerja		**15**	**12,39**	**82,62**
3.a	*Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja*	3	2,65	88,30
3.b	*Dokumen Laporan Kinerja telah meme nuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya*	4,50	3,85	85,56
3.c	*Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya*	7,50	5,89	78,57

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

1) ***Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja***

Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala dan tepat waktu, direviu secara berjenjang, diformalkan, dan dipubilkasikan

2) ***Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya***

a) Dokumen Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dokumen kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mencantumkan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja), Laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, dan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;

b) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.

3) ***Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya***

a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul;
b) Informasi dalam laporan kinerja secara berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
c) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi komponen pelaporan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan bobot nilai **25** memperoleh nilai **18,47** atau **73,87%** dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
4.	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**	**25**	**18,47**	**73,87**
4.a	*Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan*	5	4,17	83,33
4.b	*Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai*	7,50	5,55	74,00
4.c	*Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja*	12,50	8,75	70,00

Evaluasi lebih lanjut atas Pengukuran Kinerja menunjukkan:

1) ***Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan***
   a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
   b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
2) ***Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai***
   a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar;
   b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dengan menggunakan teknologi informasi.
3) ***Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja***
   a) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mencantumkan dokumen tindak laanjut;

b) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya, mengalami penurunan sebesar 0,73% yaitu dari 82,02 menjadi 81,29 pada tahun 2022.

Meskipun mengalami penurunan Capaian nilai tahun 2022 namun sudah mencapai target yang ditetapkan yaitu sebesar 80.

2. Saran

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, disarankan agar dilakukan langkah-langkah untuk selalu memanfaatkan sistem informasi yang terdiri dari perencanaan, pengukuran, pemantauan dan evaluasi kinerja di dalam mewujudkan mekanisme pengumpulan data kinerja yang lebih handal dan meningkatkan kualitas laporan kinerja yang lebih baik.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memperoleh nilai 81,29. Nilai tersebut masuk dalam kategori A dengan interpretasi memuaskan.

2. Penguatan AKIP

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian *output* organisasi secara lebih efektif dan efisien namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan. Secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya Sasaran Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama dan dukungan dari seluruh unsur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

INSPEKTUR,

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH

Hernadi Setiaji,S.IP., M.H.
Pembina Utama Muda,IV/c
NIP. 19740322 199301 1001

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Prof. Dr. Soepomo, SH. No. 202 Bantul Kode Pos 55712 Telp./Fax (0274) 367325
Laman: http://www.inspektorat.bantulkab.go.id Posel : inspektorat@bantulkab.go.id

SURAT PERINTAH TUGAS
NOMOR: 67 / PKPT / 2023

Dasar:

a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
b. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2022 Tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2023;
c. Keputusan Bupati Bantul Nomor 604 Tahun 2022 Tentang Kebijakan Pengawasan Intern Tahun 2023;
d. Keputusan Bupati Bantul Nomor 624 Tahun 2022 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2023; dan
e. Keputusan Inspektur Kabupaten Bantul Nomor 03 Tahun 2023 Tentang Tindak Lanjut Program Kerja Pengawasan Tahunan Tahun 2023.

MEMERINTAHKAN:

Kepada:

No	Nama	Jabatan dalam Tim	Hari Pemeriksaan
1.	Hermawan Setiaji, S.IP., M.H.	Pengendali Mutu/Penanggung Jawab	4 HP
2.	Priyo Harwijayanto, S.Si., M.Si	Pembantu Penanggung Jawab	8 HP
3.	R. Yohanes Berchman Joni P, S.H	Pengendali Teknis	12 HP
4.	Wiwik Nuraini, S.E.	Ketua Tim	12 HP
5.	Siti Zuchainah, S.E., M.PA	Anggota	12 HP
6.	Anita Sari, S.H.	Anggota	12 HP
7.	Ari Purwaningsih, S.E., M.Si.	Penunjang Teknis Pemeriksaan	4 HP
8.	Tutik Haryanti, A.Md.	Penunjang Administrasi Kesekretariatan	4 HP
9.	Adiningdyah Mustikasari W, A.Md.	Penunjang Administrasi Kesekretariatan	4 HP

Untuk : Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Perangkat Daerah Kabupaten Bantul pada:
a. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
c. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
d. Kapanewon Pajangan; dan
e. Kapanewon Jetis.

Tujuan :
a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
b. Menilai tingkat implementasi SAKIP; dan
c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.

Sasaran : Penyelenggaraan SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2022.

Ruang Lingkup :
a. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
b. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan infomasi kinerja; dan
c. Evaluasi terhadap program dan kegiatan.

Tanggal : 28 Februari 2023 s.d. 15 Maret 2023.

Biaya yang berkaitan dengan pemeriksaan ini dibiayai APBD Tahun 2023 dan kepada Tim Pemeriksa tidak diperkenankan menerima segala pemberian yang terkait gratifikasi.

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait untuk memberikan bantuan seperlunya.

Ditetapkan di Bantul
pada tanggal 21 Februari 2023
Inspektur,

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL INSPEKTORAT DAERAH

Hermawan Setiaji, S.IP., M.H.
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19740322 199311 1 001