

# LAPORAN HASIL EVALUASI

## IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL TAHUN 2024.

NOMOR	:	061/0475.B/EV.SAKIP/2025
TANGGAL	:	17 APRIL 2025

**LAPORAN HASIL EVALUASI**  
**IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL**  
**TAHUN 2024**

**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) Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Bantul Nomor 28 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- f) Keputusan Bupati Bantul Nomor 592 Tahun 2024 tanggal 11 Maret 2025 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Tahun 2025.

**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 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.

Bupati Bantul selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Bantul perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi di bawah kepemimpinannya. Pelaksanaan evaluasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dilakukan oleh Tim Evaluasi melalui surat perintah tugas dari Inspektur Nomor T/700.1.2/00475/PKPT 2025.

### 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 implementasi 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) Cheklist 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.	Pengendali Mutu/Penanggung Jawab		Hermawan Setiaji, S.IP., M.H.
2.	Pembantu Penanggung Jawab		Ir. Suryono, M.Si
3.	Pengendali Teknis		Rachman Nurhadi, SE
4.	Ketua Tim		R. Yohanes Berchman Joni Prabowo, SH
5.	Anggota		Novi Kurniasari, SIP

#### 1.7. Gambaran Umum Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Data umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai berikut:

Nama Dinas	:	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
Alamat	:	JL. Gatot Subroto No 1 Bantul (55702)
Nama Kepala Dinas	:	Istiril Widilastuti, SIP, MPA
NIP	:	197503251996032003
Pangkat/Golongan	:	Pembina Tingkat I / IVb

#### 1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

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 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 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 Bantul Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2021-2026, untuk membantu mewujudkan misi ketiga Bupati yaitu "Pendayagunaan Potensi Lokal dengan Penerapan Teknologi dan Penyerapan Investasi Berorientasi pada Pertumbuhan Ekonomi Inklusif", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah menetapkan 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU)

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah 239 %. Secara rinci tingkat capaian indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

No.	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1.	Jumlah Serapan Tenaga Kerja	9.500	22.670	239 %

Berdasarkan pencapaian indikator kinerja utama tersebut di atas dapat diketahui bahwa rata-rata capaian kinerja Tahun 2024 adalah sebesar 239 % termasuk dalam kategori **sangat tinggi**.

### 1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, yaitu:

No	Rekomendasi/ Saran Tahun Lalu	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi
1.	Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan diatas, disarankan agar tahun yang akan datang penyusunan Renja dan Perjanjian Kinerja dilakukan pencermatan kembali sebelum dokumen ditandatangani serta di upload sehingga dapat mewujudkan mekanisme pengumpulan data kinerja yang lebih handal dan meningkatkan kualitas laporan kinerja yang lebih baik.	Saran sudah ditindaklanjuti dengan melampirkan kekurangan dokumen yang pada di evaluasi belum lengkap.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

### 2.1. Kondisi

#### 2.1.1. Perencanaan Kinerja

Komponen perencanaan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mendapatkan nilai 24,00 atau 80,00% dari bobot penilaian sebesar 30%. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu keberadaan Perencanaan Kinerja nilai 4,80 atau 80,00% dari bobot sebesar 6,00, Mutu Perencanaan Kinerja nilai 7,20 atau 80,00% dari bobot sebesar 9,00, dan Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai 12,00 atau 80,00% dari bobot 15,00.

Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melakukan pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja untuk keseluruhan 6 (enam) kriteria, berupa:

- a. Peraturan Bupati Bantul Nomor 28 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Bantul Nomor 65 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Bantul Nomor 73 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 tahun 2010 tentang Perubahan atas peraturan daerah kabupaten bantul nomor 14 tahun 2005 tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah Kabupaten Bantul tahun 2006-2025;
- c. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 6 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
- d. Peraturan Bupati Bantul Nomor 40 Tahun 2024 tentang Perubahan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2024.
- e. Rencana Aksi Tahun 2024 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- f. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2024 dan DPA Perubahan/ Pergeseran

Skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Perencanaan Kinerja adalah 4,80 atau 80,00% dari bobot 6,00. Penilaian ini diberikan dengan pertimbangan seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan lebih dari 1 tahun.

## 2. Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 11 (sebelas) kriteria yang ada, meliputi:

- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, dengan dokumen bukti tambahan berupa dokumen Renja murni 2024, DPA 2024, DPPA 2024, Perjanjian Kinerja 2024, Rencana Aksi 2024 yang telah disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu, dengan bukti pendukung tambahan *screenshot* publikasi melalui [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id) dan *screenshot* publikasi dokumen perencanaan 2024.
- c. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, dengan dokumen bukti

- pendukung tambahan Perbup Nomor 50 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas pada Pemerintah Kabupaten Bantul, Cascading, dan Pohon Kinerja.
- d. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, dengan bukti pendukung tambahan berupa Perubahan Renstra 2021-2026.
  - e. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, dengan bukti pendukung tambahan berupa Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2024. (BAB III Akuntabilitas Kinerja)
  - f. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), dengan bukti dukung tambahan berupa Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024.
  - g. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*), dengan bukti dukung tambahan berupa *cascading* kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024 , Pohon Kinerja 2024.
  - h. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*), dengan dokumen pendukung tambahan dokumen kerjasama antara Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Yogyakarta dengan Pemda Bantul tentang Perluasan Kepesertaan Proram Jaminan Kesehatan Nasional Bagi Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja di kabupaten Bantul.
  - i. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, dengan dokumen pendukung tambahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 mulai dari Kepala Dinas hingga pejabat terendah.
  - j. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, dengan bukti dukung tambahan dokumen sampel Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berikut hasil evaluasi kerjanya yang ditandatangani.

Meskipun demikian, terdapat kriteria yang belum dapat dipenuhi 100%, yakni "Target yang ditetapkan dalam Program Hubungan Industrial tidak menantang, dan realistis." Target Program Hubungan Industrial tahun 2024 adalah 37 % sedangkan Target pada Tahun 2023 adalah 39 % sehingga target Tahun 2024 ada penurunan sebesar 2 %.

Atas pertimbangan kekurangan di atas, skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja adalah 7,20 atau 80,00% dari bobot 9,00.

### 3. Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 8 (delapan) kriteria yang ada, yaitu:

- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, dengan bukti dukung tambahan dokumen perubahan Renja 2024 dan dokumen DPPA 2024.
- b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, dengan bukti dukung tambahan berupa *cascading* kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2024, Laporan ROPK Triwulan I s/d Triwulan IV, dan perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tahun 2024.
- c. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*, dengan bukti dukung Laporan TW 1, TW 2, TW 3 dan TW 4 dan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2024.
- d. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, dengan dokumen pendukung tambahan berupa Rapor TW 1, Rapor TW 2, Rapor TW 3, Rapor TW 4, surat undangan rapat koordinasi dan capaian Realisasi Fisik Keuangan Tahun Anggaran 2024 s/d bulan Desember 2024.
- e. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, dengan bukti dukung tambahan berupa dokumen tindak lanjut LHE SAKIP 2023.
- f. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, dengan dokumen

pendukung tambahan berupa dokumen perubahan Renja 2024, Renja Perubahan 2024, dan DPPA 2024.

- g. Setiap unit/satuan kerja (Sekretariat/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, dengan bukti pendukung tambahan notulen rapat di aula Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
- h. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, dengan bukti pendukung tambahan surat undangan dan notulen acara pembinaan petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk peningkatan kinerja dan surat undangan rakor internal penyusunan penjenjangan kinerja dan tim kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Setelah mempertimbangkan bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut, skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja adalah 12,00 atau 80% dari bobot 15,00.

### 2.1.2. Pengukuran Kinerja

Komponen Pengukuran Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mendapatkan nilai 24,00 atau 80,00% dari bobot penilaian sebesar 30,00. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 4,80 atau 80,00% dari bobot sebesar 6,00, Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai 7,20 atau 80,00% dari bobot sebesar 9,00, dan Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai 12,00 atau 80,00% dari bobot 15,00.

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melakukan pemenuhan dokumen Pengukuran Kinerja untuk keseluruhan 3 (tiga) kriteria yang ada, berupa:

- a. Peraturan Bupati Bantul nomor 28 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Peraturan Bupati Bantul Nomor 11

Tahun 2024 tentang Pedoman Pemberian TPP bagi PNS, dan SOP pengumpulan data kinerja.

- b. Dokumen Rencana Strategis pada tabel 6.1
- c. SK Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Nomor 130/25 Tahun 2017 tentang SOP pengumpulan data kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan *Screenshot* pemanfaatan aplikasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara elektronik (eSAKIP).

Dengan demikian, dengan memperhatikan bahwa seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan beberapa tahun terakhir, skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pengukuran Kinerja adalah 4,80 atau 80,00% dari bobot 6,00.

## 2. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 7 (tujuh) kriteria yang ada, yaitu:

- a. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, dengan bukti pendukung rapat evaluasi capaian kinerja (notulen).
- b. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, dengan bukti pendukung tambahan berupa Laporan Kinerja Tahun 2024 dan Renstra Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2021-2026.
- c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, dengan bukti pendukung tambahan berupa 4 (empat) dokumen laporan realisasi program kegiatan subkegiatan triwulan I, II, III, dan IV yang diambil dari aplikasi [esakip.bantulkab.go.id](http://esakip.bantulkab.go.id).
- d. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dengan bukti dukung tambahan 4 (empat) dokumen Hasil Evaluasi atas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mulai dari triwulan I sampai dengan triwulan IV, dan 4 (empat) dokumen laporan realisasi program kegiatan subkegiatan triwulan I, II, III, dan IV yang diambil dari aplikasi [esakip.bantulkab.go.id](http://esakip.bantulkab.go.id).

- e. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang, dengan bukti dukung tambahan notulen rapat evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul
- f. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), dengan bukti pendukung tambahan berupa *screenshot* pemanfaatan aplikasi esakip.bantulkab.go.id dan SIPD-RI.
- g. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), dengan bukti pendukung tambahan berupa *screenshot* pengukuran kinerja menggunakan aplikasi esakip.bantulkab.go.id, SIPD Perencanaan, dan SIPD Penatausahaan.

Setelah mempertimbangkan bahwa seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut di antaranya melalui rapat evaluasi kinerja dan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengumpulan data, pengukuran, dan pemantauan progres kinerja, skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja adalah 7,20 atau 80,00% dari bobot 9,00.

### 3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 10 (sepuluh) kriteria yang ada, yaitu meliputi:

- a. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, dengan bukti pendukung tambahan berupa Peraturan Bupati Bantul Nomor 11 Tahun 2024 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil Pemkab Bantul.
- b. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional, dengan dokumen pendukung berupa Peraturan Bupati Bantul Nomor 16 Tahun 2022 tentang Formasi dan Hasil Analisis Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul dan Undangan Uji Potensi dan Kompetensi dari BKPSDM kepada personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilaksanakan pada periode bulan November.

- c. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi, dengan bukti pendukung tambahan berupa dokumen Renja Murni 2024, Renja Perubahan 2024, Perjanjian Kinerja awal 2024, dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2024.
- d. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, dengan bukti pendukung tambahan berupa dokumen Hasil Evaluasi atas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi triwulan 1, 2, 3, dan 4, dan dokumen Laporan Realisasi Triwulan IV Tahun 2024.
- e. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, dengan bukti dukung tambahan dokumen Hasil Evaluasi atas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi triwulan 1, 2, 3, dan 4 serta dokumen Laporan Realisasi Triwulan IV Tahun 2024.
- f. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, dengan bukti pendukung berupa 4 (empat) dokumen Hasil Evaluasi atas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi triwulan 1, 2, 3, dan 4.
- g. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, dengan bukti pendukung DPA perubahan, laporan ROPK triwulanan.
- h. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, dengan bukti dokumen pendukung tambahan Bab III Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi 2024.
- i. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan bukti pendukung tambahan notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja DPMKal bulan April (untuk progres Triwulan I), notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bulan Mei (untuk progres Triwulan II), notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja DPMKal Triwulan III, dan notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bulan November (untuk progres Triwulan IV).
- j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, dengan bukti pendukung tambahan sama dengan keempat dokumen pendukung pada poin i di atas.

Terkait dengan efisiensi anggaran, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota memiliki catatan yang harus diperhatikan karena terdapat sisa anggaran 11,27% yang melebihi batas efisiensi normal 10%. Dengan pertimbangan hal tersebut, dan juga karena pertimbangan kualitas seluruh kriteria pemanfaatan pengukuran kinerja, skor nilai yang didapat adalah 12,00 atau 80,00% dari bobot 15,00.

### 2.1.3. Pelaporan Kinerja

Komponen Pelaporan Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mendapatkan nilai 12,75 atau 85,00% dari bobot penilaian sebesar 15,00. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 2,70 atau 90,00% dari bobot sebesar 3,00, Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai 4,05 atau 90,00% dari bobot sebesar 4,50, dan Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai 6,00 atau 80,00% dari bobot 7,50.

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melakukan pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja keseluruhan 6 (enam) kriteria yang ada, berupa:

- a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2024;
- b. Bukti bahwa LKJIP Tahun 2021 – 2024.
- c. LKj telah dilengkapi tanggal dan tandatangan pejabat yang berwenang dan stempel.
- d. Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeerintah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023
- e. *Screenshot* bukti upload LKJIP di website Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara berkala;
- f. *Screenshot* bukti publikasi LKJIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2024;
- g. Bukti LKJIP telah dipublikasikan tepat waktu.

Berdasarkan pertimbangan bahwa seluruh kriteria Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja telah terpenuhi 100% dan telah dilaksanakan setiap tahun,

skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pelaporan Kinerja adalah 2,70 atau 90,00% dari bobot sebesar 3,00.

## 2. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pelaporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 9 (sembilan) kriteria yang ada, yaitu meliputi:

- a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, dengan bukti pendukung tambahan Daftar Isi LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024 berikut dokumen lengkap LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, dengan bukti pendukung tambahan Bab III LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, dengan bukti pendukung tambahan Bab III LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024 di mana terdapat perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target yang ditetapkan untuk tahun 2024.
- d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, dengan bukti pendukung tambahan Bab III LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024 di mana terdapat perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target akhir jangka menengah tahun 2026.
- e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dengan bukti pendukung tambahan LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- f. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*), walaupun belum sempurna, dengan bukti pendukung tambahan LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- g. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, dengan bukti

pendukung tambahan Bab III LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.

- h. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dengan bukti dukung tambahan LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- i. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja), dengan bukti pendukung tambahan Bab IV Penutup LKJ 2024.

Setelah mempertimbangkan bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi secara mencukupi, dengan kelemahan perbandingan capaian kinerja baru sampai level DIY (belum ada perbandingan dengan capaian nasional), dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria, skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja adalah 4,05 atau 90,00% dari bobot sebesar 4,50.

### 3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 7 (tujuh) kriteria yang ada, meliputi:

- a. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab), dengan bukti pendukung tambahan berupa notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai dengan bulan Desember 2024.
- b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, dengan dokumen pendukung tambahan berupa keempat notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi empat triwulan di atas dan sampel SKP 3 (tiga) pegawai.
- c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, dengan bukti dukung tambahan keempat notulen rapat koordinasi evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi empat triwulan di atas.

- d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, dengan bukti dukung tambahan dokumen notulen rapat.
- e. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, dengan bukti dukung tambahan dokumen Renstra Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2021-2026, Renja 2024 dan perubahannya, dan LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- f. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, dengan bukti dukung tambahan dokumen Peraturan Bupati Bantul Nomor 56 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (termasuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di dalamnya).
- g. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, dengan bukti dukung tambahan dokumen Bab IV LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.

Dengan mempertimbangkan bahwa kualitas seluruh kriteria pemanfaatan pelaporan kinerja telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut, skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja adalah 6,00 atau 80,00% dari bobot sebesar 7,50.

#### **2.1.4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mendapatkan nilai 21,25 atau 85,00% dari bobot penilaian sebesar 25,00. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 4,00 atau 80,00% dari bobot sebesar 5, Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 6,00 atau 80,00% dari bobot sebesar 7,50, dan Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 11,25 atau 90,00% dari bobot 12,50. 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 dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah melakukan pemenuhan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk keseluruhan 3 (tiga) kriteria yang ditetapkan, berupa:

- a. Surat Perintah Tugas dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 134/sPT/2025 untuk melaksanakan evaluasi penilaian mandiri dan menyiapkan bukti dukung kelengkapan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
- b. Standar Operasional Prosedur (SOP) Nomor B/000.8.6.3/00520 tentang Penyusunan Evaluasi Mandiri AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), SK Hasil Evaluasi Mandiri AKIP, SPT Evaluasi Mandiri SAKIP.
- c. Lembar Kerja Evaluasi AKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024 dengan bukti dukung kelengkapan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).;

Seluruh kriteria komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 4,00 atau 80,00% dari bobot 5,00.

## 2. **Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 5 (lima) kriteria yang ada, meliputi:

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar, dengan bukti dukung tambahan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang Penyusunan Evaluasi Mandiri AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, dengan bukti dukung tambahan Surat Perintah Tugas dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor Surat Tugas : 134/SPT/2025 untuk melaksanakan evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dalam rangka

implementasi SAKIP secara berkelanjutan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025.

- c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, dengan bukti dukung Surat Keputusan dan Laporan Hasil Evaluasi Mandiri AKIP 2024.
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah, dengan bukti dukung Surat Keputusan dan Laporan Hasil Evaluasi Mandiri AKIP 2024.
- e. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), dengan bukti tambahan *screenshot* pengisian aplikasi [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id) dan aplikasi [esakip.kab-bantul.id](http://esakip.kab-bantul.id).

Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 6,00 atau 80,00% dari bobot nilai 7,50.

### 3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul telah memenuhi keseluruhan 5 (lima) kriteria yang dibutuhkan, yaitu meliputi:

- a. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, dengan bukti dukung tambahan dokumen Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Nomor 1031 Tahun 2024 tentang Tindaklanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, dengan dokumen pendukung tambahan berupa 7 (tujuh) file notulen rakor Evaluasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dengan bukti dukung notulen rakor Evaluasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dengan bukti dukung tambahan Bab III LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024 dan keseluruhan dokumen LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- e. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dengan bukti dukung tambahan Bab III, Bab IV, dan keseluruhan dokumen LKJ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2024.
- Pemanfaatan sesuai seluruh kriteria aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut sehingga skor nilai yang didapat dari aspek ini adalah 11,25 atau 90,00% dari bobot sebesar 12,50.

#### 2.1.5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Dari kondisi tersebut di atas, dapat disampaikan hasil evaluasi yang diselenggarakan pada tahun 2025 atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada tahun 2024 mendapatkan skor 82,00 dengan predikat kinerja A (Memuaskan).

Adapun rincian dari hasil capaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

No.	Komponen	Sub Komponen	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja		30,00	24,00
		a. Keberadaan	6,00	4,80
		b. Kualitas / Mutu	9,00	7,20
		c. Pemanfaatan	15,00	12,00
2.	Pengukuran Kinerja		30,00	24,00
		a. Keberadaan	6,00	4,80
		b. Kualitas / Mutu	9,00	7,20
		c. Pemanfaatan	15,00	12,00
3.	Pelaporan Kinerja		15,00	12,75
		a. Keberadaan	3,00	2,70
		b. Kualitas / Mutu	4,50	4,05

		c. Pemanfaatan	7,50	6,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		25,00	21,25
		a. Keberadaan	5,00	4,00
		b. Kualitas / Mutu	7,50	6,00
		c. Pemanfaatan	12,50	11,25
	Total Nilai		100,00	82,00

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya 81,79 mengalami kenaikan sebesar 0,21% yaitu dari 81,79 pada tahun 2023 menjadi 82,00 pada tahun 2024.

Hal positif yang menjadi pertimbangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul mendapatkan nilai 82,00 salah satu pertimbangan adanya prestasi dengan beberapa penghargaan baik di tingkat Propinsi maupun Nasional antara lain:

No	Asal Penghargaan	Tingkat	Prestasi
1	Dirjen Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Nasional	Sdr. Indra Triwibowo Instruktur BLK Disnakertrans Bantul Juara 3 Kompetisi Ketrampilan Instruktur Nasional IX Tahun 2024 Bidang Kompetisi Elektronika
2	Gubernur DIY	Provinsi	Penghargaan Juara I Jaminan Social Ketenagakerjaan (PARITRANA AWARD) Tahun 2024 Kategori Badan Usaha Sektor Keuangan. -BPR Kurnia Sewon
3	Gubernur DIY	Provinsi	Penghargaan Produktivitas Tahun 2024 (Sertifikat Siddhakarya) Kualifikasi Unggul -PT Weeka Sejahtera Group -CV Estetika Indonesia
4	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY	Provinsi	Pengukuran Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas Tingkat DIY 2024 Kategori Nominator -GK Chocolate

## 2.2. Rekomendasi

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

- 1) Pada tahun 2025 agar ditetapkan target kinerja/ program yang lebih realistis dan menantang memperhatikan capaian-capaian tahun-tahun sebelumnya;
- 2) Melakukan monitoring terhadap manajemen kinerja perangkat daerah khususnya pada komponen Pelaporan Kinerja guna memastikan bahwa laporan kinerja telah memberikan informasi secara lebih terperinci mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dan membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 3) Melakukan monitoring terhadap manajemen kinerja perangkat daerah khususnya pada komponen evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan melakukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi 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 dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memperoleh nilai 82,00 dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30,00	24,00
b.	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00
c.	Pelaporan Kinerja	15,00	12,75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,25
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		100,00	82,00

### 3.1.2. Kategori Penilaian

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar 82,00, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul termasuk dalam kategori penilaian **"A"** (**memuaskan**) dengan interpretasi "terdapat gambaran bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator."

### 3.1.3 Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik

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

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2024, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Telah Ditandatangani Secara Elektronik

Tanggal 29 April 2025

Nomor T/700.1.2.1/00736

INSPEKTUR BANTUL,



**Drs. TRISNA MANURUNG, M.Si.**

Pembina Utama Muda, IV/c

NIP. 197112301996031002

