



**PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (AKIP) DINAS  
TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI KABUPATEN  
BENGKALIS**

**NOMOR : 700/ITDA/LHR/VII/2022/740**

**TANGGAL : 29 JULI 2022**



# PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Antara No. Telp. (0766) 22054 Fax. (0766) 21023  
BENGKALIS

Kode Pos 28751

Nomor : LHE-SAKIP/ITDA-SET/VII/2022/740  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas  
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Bengkulu Tahun 2021

Bengkalis, 29 Juli 2022

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi Kabupaten  
Bengkalis  
di -  
Bengkalis

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu tahun 2021 dengan uraian sebagai berikut:

1. Dasar Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- d. Peraturan Bupati Bengkulu Nomor 53 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu
- e. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Bengkulu Nomor: 700/SPT/ITDA-SET/VII/2022/386 tanggal 17 Juli 2022 tentang Evaluasi atas Kuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) OPD lingkup Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tahun 2022.



LHE SAKIP 2021

## 2. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2021 adalah :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
- e. Memonitor tindaklanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## 3. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2021, meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras.
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan.
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja.
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP.
- e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

## 4. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tahun 2021 menggunakan metodologi sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data
- b. Wawancara
- c. Konfirmasi

## 5. Kriteria dan predikat penilaian

Adapun Predikat Nilai akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut:

No	Predikat	Nilai Angka	Interprestasi Predikat
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 - 90	Memuaskan
3.	BB	>70 - 80	Sangat Baik
4.	B	>60 - 70	Baik
5.	CC	>50 - 60	Cukup
6.	C	>30 - 50	Kurang
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang

## 6. Uraian Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memperoleh skor 61.01 dari nilai maksimum 100 atau predikat B (Baik).

Pencapaian nilai akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis digambarkan pada tabel berikut ini :

No	Komponen yang Dinilai	Predikat Nilai Tahun 2020		Predikat Nilai Tahun 2021	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	-	30	21.00
2.	Pengukuran Kinerja	25	-	30	20.40
3.	Pelaporan Kinerja	15	-	15	11.10
4.	Evaluasi Internal	10	-	25	8.50
5.	Capaian Kinerja	20	-	-	
Jumlah		100	-	100	61.01
Nilai akuntabilitas Kinerja		-	-	-	61.01
Predikat Akuntabilitas Kinerja		-	-	-	B

Adapun hasil penilaian untuk masing-masing komponen dan sub komponen akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Nilai	% Capaian
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>	<b>21.00</b>	<b>70.00</b>
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	4.20	70.00
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 memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	6.30	70.00
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	10.50	70.00
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>	<b>20.40</b>	<b>68.00</b>
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	3.60	60.00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	6.30	70.00
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	10.50	70.00
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15.00</b>	<b>11.10</b>	<b>74.00</b>
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.7	90.00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	3.15	70.00
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	5.25	70.00
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25.00</b>	<b>8.50</b>	<b>34.00</b>
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	2.50	50.00
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	2.25	30.00
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	3.75	30.00
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>				<b>61.01</b>

Berdasarkan persentase capaian sebagaimana tertuang pada tabel diatas, masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain :

1) Perencanaan Kinerja

a) Kualitas Perencanaan Kinerja

- Cascading yang telah disusun belum menunjukkan adanya upaya perbaikan penyelarasan sasaran yang lebih tinggi ke sasaran yang dibawahnya.
- Cascading yang telah disusun belum seluruhnya menggambarkan prinsip-prinsip logis sebab akibat dalam pencapaian kinerja
- IKU belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, yaitu *Spesific, Measureable, Achievable, relevance dan Timebound*.
- IKU belum sepenuhnya cukup untuk mengukur kinerja yang seharusnya dan jumlahnya cukup memadai untuk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya.
- Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis.

b) Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

- Dokumen Perencanaan Kinerja belum secara optimal dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran dan pengorganisasian kegiatan.

2) Pengukuran Kinerja

a) Pemenuhan Pengukuran

- Belum tersedianya SOP atau dokumen lainnya yang disamakan tentang pengumpulan data kinerja.

b) Kualitas Pengukuran

- Belum tersedianya dokumen administrasi terkait keterlibatan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam pengukuran kinerja.

- Belum setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

c) Pemanfaatan Pengukuran

- IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan tetapi belum dimanfaatkan dalam dokumen penganggaran.
- Target kinerja telah dimonitor, namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan.
- Pengukuran kinerja belum dimanfaatkan dalam pemberian reward dan punishment.
- IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan.
- Belum terdapat tindak lanjut dari hasil pengukuran rencana aksi

3) Pelaporan Kinerja.

a) Penyajian Informasi Kinerja

- Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lainnya.
- Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- Laporan Kinerja belum sepenuhnya menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
- Laporan Kinerja belum menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Keandalan data realisasi kinerja masih diperlukan data-data dokumen pendukung atas validasi informasi kinerja.

b) Pemanfaatan Informasi Kinerja.

- Pemanfaatan informasi Kinerja belum dilengkapi dengan informasi yang memadai/ belum menyeluruh untuk perbaikan perencanaan.
- Pemanfaatan Informasi kinerja belum dilengkapi dengan informasi yang memadai/ belum menyeluruh untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- Pemanfaatan informasi Kinerja belum dilengkapi dengan informasi yang memadai/ belum menyeluruh untuk perbaikan kinerja.
- Pemanfaatan informasi Kinerja belum dilengkapi dengan informasi yang memadai/ belum menyeluruh untuk penilaian kinerja.

4) Evaluasi Kinerja.

a) Pemenuhan Evaluasi.

- Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi telah dilakukan, namun belum didukung dengan hasil evaluasi atas rencana aksi.

b) Kualitas Evaluasi.

- Pemantauan rencana aksi telah dilakukan secara triwulan, namun belum sepenuhnya dilakukan dalam mengendalikan kinerja.
- Pemantauan rencana aksi telah dilakukan secara triwulan, namun belum adanya alternatif perbaikan yang diberikan.
- Hasil evaluasi rencana aksi secara tertulis belum ada namun hasil monitoring atas rencana aksi telah ada dan telah menunjukkan perbaikan.

c) Pemanfaatan Evaluasi.

- Hasil evaluasi program belum sepenuhnya ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang.
- Hasil evaluasi rencana aksi secara tertulis belum ada, namun monitoring atas rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.

7. Rekomendasi

Sehubungan belum memadainya implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja, kami merekomendasikan kepada kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis agar :

1) Perencanaan Kinerja

- Cascading yang telah disusun harus memuat upaya perbaikan penyalarsan sasaran yang lebih tinggi ke sasaran yang dibawahnya.
- Cascading yang telah disusun harus menggambarkan prinsip-prinsip logis sebab akibat dalam pencapaian kinerja
- Dokumen Perencanaan Kinerja dimanfaatkan secara optimal dalam penyusunan anggaran dan pengorganisasian kegiatan.
- IKU harus memenuhi kriteria SMART, yaitu *Spesific, Measureable, Achievable, relevance dan Timebound*.
- IKU mampu mengukur kinerja yang seharusnya dan jumlahnya cukup memadai untuk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya.
- Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja menggambarkan kriteria dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis.

2) Pengukuran Kinerja

- Menyusun SOP atau dokumen lainnya yang disamakan tentang teknis pengumpulan data kinerja.

- Mendokumentasikan keterlibatan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam pengukuran kinerja.
- IKU dimanfaatkan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran.
- Melakukan monitoring terhadap target kinerja dan tindaklanjut terhadap rekomendasi yang diberikan.
- Memberikan reward dan punishment sesuai dengan hasil pengukuran kinerja
- Melakukan reuiu IKU dan melakukan upaya perbaikan yang signifikan.
- Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang
- Menyusun data hasil pengukuran rencana aksi beserta tindaklanjutnya.

### 3) Pelaporan Kinerja.

- Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya.
- Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya dan keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
- Penyusunan realisasi kinerja berdasarkan data pendukung atas validasi informasi kinerja.
- Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Pemanfaatan informasi Kinerja dilengkapi dengan informasi yang memadai untuk perbaikan perencanaan, perbaikan pelaksanaan progam dan kegiatan organisasi, perbaikan kinerja dan penilaian kinerja.

4) Evaluasi Kinerja.

- Melakukan dan mendokumentasikan evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi.
- Melakukan pemantauan terhadap rencana aksi per triwulan dan digunakan untuk mengendalikan kinerja dan menyusun alternatif perbaikan.
- Hasil evaluasi rencana aksi didokumentasikan, ditindaklanjuti dan dilakukan monitoring secara tertulis.

8. Penutup

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan ditindaklanjuti, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR DAERAH,**



**H. RADIUS AKIMA, S.Sos.M.T.**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 19710522 199101 1 001**

Tembusan disampaikan kepada Yth.:  
Bupati Bengkulu (sebagai laporan)