



**LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP
PADA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2022**



INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
INSPEKTORAT KABUPATEN GRESIK

Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Gresik Telp. (031) 3952825-30 Pesw. 312, 308
G R E S I K

LAPORAN HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
TAHUN 2022

Nomor : X.700/1413/437.72/2023
Tanggal : 5 Mei 2023
Lampiran : 1 (satu) berkas

I. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Tahun 2023 Inspektorat Kabupten Gresik;
4. Surat Perintah Inspektur Kabupaten Gresik Nomor: 700/1029/437.72/2023 Tanggal 23 Maret 2023.

b. Latar Belakang

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan merupakan kewajiban bagi pemerintah. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

c. Tujuan

Evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada instansi pemerintah sehingga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan, sedangkan secara khusus

bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP, dan;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2022, dokumen Penetapan Kinerja (PK) Tahun 2022, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022, Rencana Aksi Tahun 2022 serta dokumen terkait lainnya.

Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE), nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan “kategori predikat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

PREDIKAT	INTERPRESTASI
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah

	dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B (Nilai > 60 – 70)	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai), Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif;
2. Teknik evaluasi SAKIP dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi, tanya jawab, observasi dan studi dokumentasi.

f. Gambaran Umum

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik, yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kabupaten Gresik.

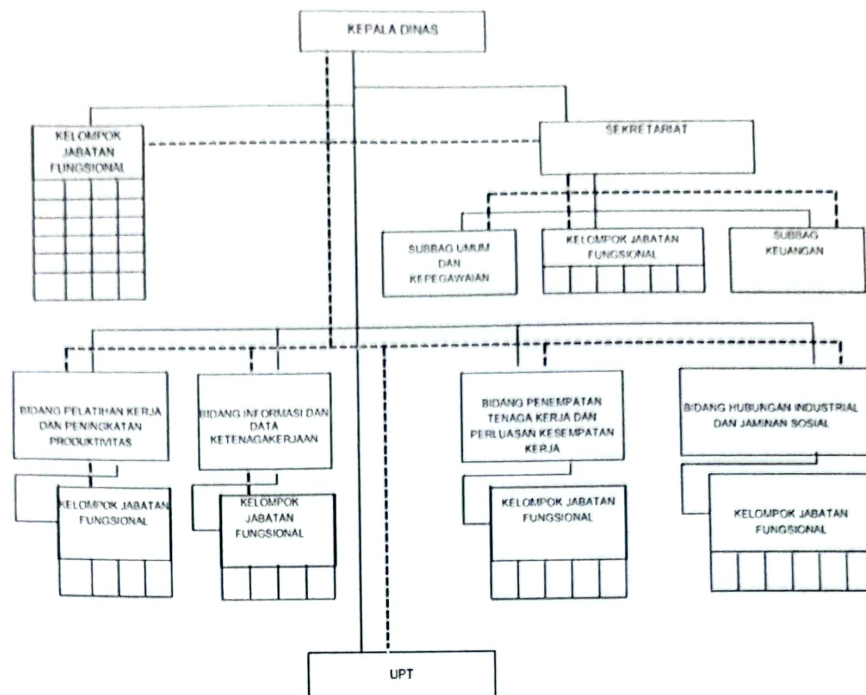
Adapun Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan di Bidang Tenaga Kerja yang meliputi:

1. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan, perencanaan dan pengendalian program urusan di bidang tenaga kerja;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang tenaga kerja;
4. Pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan di bidang tenaga kerja;
5. Pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terdiri dari :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas;
4. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan;
5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
6. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA



g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Secara umum implementasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik pada tahun 2022 telah dilaksanakan secara baik dengan kategori **Memuaskan**, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan dan tindak lanjut sehingga akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menjadi menjadi lebih baik dan terarah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan penelusuran serta penelaahan data/dokumen terkait Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik masih terdapat rekomendasi atas hasil Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2021 yang belum ditindaklanjuti secara menyeluruh.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar **85,96** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a	Perencanaan Kinerja	30 %	27,29
b	Pengukuran Kinerja	30 %	24,04
c	Pelaporan Kinerja	15 %	14,00
d	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25 %	20,00
J u m l a h		100 %	85,96

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, beberapa hal yang perlu diperhatikan :

a) Perencanaan Kinerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) yang sesuai dengan RPJM 2021-2026 yang diformalkan melalui Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Nomor Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026, Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 Dokumen Perencanaan dan Anggaran (DPA) Tahun 2022 dan Tahun 2023, Perjanjian Kinerja (PK) JPT/Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah, yang telah menyajikan Indikator tujuan/sasaran, dokumen Rencana Aksi Tahun 2022 yang telah dievaluasi dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).

Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **27,29** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **90,98%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

1) Penilaian Pemenuhan

Hasil evaluasi atas penilaian pemenuhan perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil penilaian atas pemenuhan dokumen Perencanaan Kinerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menyusun :

- a. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah, strategi, kebijakan, program dan kegiatan;

- b. Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) Tahun 2022 telah disusun;
- c. Telah disusun Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022 yang mendukung perencanaan kinerja;
- d. Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja telah disusun dan telah memuat indikator kinerja/sasaran;
- e. Telah disusun dokumen Rencana Aksi Tahun 2022.

2) Penilaian Kualitas Renstra

Hasil evaluasi atas penilaian kualitas dokumen Rencana Strategis (Renstra) menunjukkan nilai sebesar **8,44** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **93,75%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil penilaian atas kualitas Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut :

- a. Rencana Strategis (Renstra) telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target jangka menengah, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang disusun cukup baik serta telah diformalkan dengan Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
- b. Perencanaan Kinerja yang meliputi dokumen Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui *website* resmi E-SAKIP Kabupaten Gresik;
- c. Rumusan tujuan dan sasaran dalam dokumen Renstra telah berorientasi hasil dan menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang harus dicapai;
- d. Penentuan ukuran keberhasilan indikator kinerja tujuan (*outcome*) dan Indikator kinerja sasaran (*outcome* dan *output*) telah memenuhi kriteria yang cukup baik (SMART);
- e. Target kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah ditetapkan dengan baik;
- f. Telah disusun *Cascading* Kinerja.

3) Penilaian Implementasi

Hasil dari evaluasi atas sub-komponen Implementasi Renstra menunjukkan nilai sebesar **12,86** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **85,71%** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil penilaian atas implementasi dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut:

- a. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik belum sepenuhnya menggunakan dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja (Renja) dan anggaran;
- b. Target jangka menengah dalam Renstra belum sepenuhnya telah dimonitor

- pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan;
- c. Anggaran yang telah ditetapkan belum sepenuhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai dan aktivitas yang dilaksanakan;
- d. Target kinerja yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan.

b) Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian pelaksanaan, kualitas, dan penerapan pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), keandalan dan mekanisme pengumpulan data kinerja serta pemanfaatan data kinerja sebagai dasar pemberian *reward/punishment, refocusing* organisasi, penyusunan anggaran.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **24,04** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00** atau **80,12%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

1) Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan Pengukuran Kinerja tahun 2022 menunjukkan nilai sebesar **6,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil penilaian atas pemenuhan Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal;
- b. Telah terdapat Definisi Operasional Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja yang menjelaskan mengenai indikator-indikator yang ada pada Renstra;
- c. Telah terdapat mekanisme yang jelas atas pengumpulan data kinerja melalui Surat edaran Bupati Gresik nomor 067/301/437.31/2022 tentang Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja.

2) Kualitas Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub-komponen kualitas pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **8,04** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** atau **89,29%** dengan kategori peringkat **A (Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil penilaian atas Kualitas Pengukuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut :

- a. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur

- capaian kinerja melalui dokumen pengukuran kinerja secara bulanan yang ditandatangani oleh pimpinan;
- b. Pengumpulan data kinerja telah cukup relevan dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - c. Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi belum sepenuhnya dilakukan secara berkala;
 - d. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang mulai dari staf, sampai kepada pimpinan tertinggi;
 - e. Pengumpulan dan Pengukuran Kinerja pada SKPD sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi melalui aplikasi SIPANTAS.

3) Implementasi Pengukuran

Hasil evaluasi atas sub-komponen implementasi pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar **10,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **66,67%** dengan kategori peringkat **B (Baik)**. Berdasarkan hasil penilaian atas Implementasi Pengukuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut :

- a. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan tambahan penghasilan melalui aplikasi SIPANTAS;
- b. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi;
- c. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dapat mempengaruhi proses bisnis maupun menjadi acuan penyusunan anggaran dalam mencapai kinerja organisasi.

c) Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar **14,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** atau **93,33%** dengan kategori peringkat **AA(Sangat Memuaskan)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

1) Pemenuhan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pemenuhan pelaporan kinerja yaitu atas Laporan Kinerja Tahun 2022 sebesar **3,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat**

Memuaskan).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2022 dan diformalkan serta telah disampaikan tepat waktu dengan diupload kedalam *website* E-SAKIP.

2) Penyajian Informasi Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen Penyajian Informasi Kinerja menunjukkan nilai sebesar **3,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** atau **77,78%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah disusun cukup berkualitas yang sebagian besar telah menyajikan informasi pencapaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya, kualitas atas capaian kinerja serta upaya dan hambatannya, serta informasi tentang analisis efisiensi sumber daya namun belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark kinerja*) serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

3) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Hasil evaluasi atas pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**

Berdasarkan hasil penilaian atas pemanfaatan informasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut :

- a. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan dan seluruh pegawai serta digunakan untuk penilaian kinerja;
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja maupun dalam penggunaan anggaran dan evaluasi dalam mencapai keberhasilan kinerja;

d) **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas pemenuhan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, kualitas evaluasi, dan pemanfaatan atas evaluasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Internal menunjukkan nilai sebesar **20,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** atau **80,00%** dengan kategori peringkat **BB (Sangat Baik)**.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tersebut diperoleh dari

agregasi penilaian atas sub-komponen sebagai berikut :

1) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Hasil evaluasi atas sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja atas LKJIP Tahun 2021 menunjukkan nilai sebesar **5,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** atau **100,00%** dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilakukan secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Gresik.

2) Kualitas Evaluasi

Hasil evaluasi atas Kualitas Evaluasi menunjukkan nilai sebesar **7,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** atau **100%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **AA (Sangat Memuaskan)**.

Berdasarkan hasil penilaian atas kualitas evaluasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik telah diperoleh sebagai berikut :

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh Tim Penilai SAKIP Inspektorat Kabupaten Gresik;
- c. Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilaksanakan pada seluruh SKPD menggunakan *Google Drive* dan Lembar Kerja Evaluasi.

3) Pemanfaatan Evaluasi

Hasil evaluasi atas pemanfaatan evaluasi menunjukkan nilai sebesar **8,13** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50** atau **65,00%** dari nilai maksimal yang dapat dicapai dengan kategori peringkat **B (Baik)**.

Rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik belum seluruhnya ditindaklanjuti, dan hasil evaluasi belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja serta mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja kedepannya.

B. Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal-hal yang perlu diperhatikan :

1. Agar dalam penerapan pengukuran kinerja dapat digunakan untuk mempengaruhi baik pada penyesuaian (*refocusing*) organisasi maupun penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
2. Agar dalam penyajian informasi kinerja menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*)

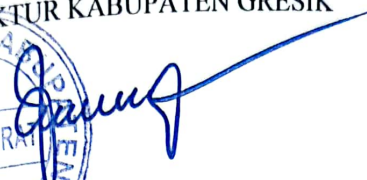
3. Agar dalam penyajian informasi kinerja menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja di masa mendatang.

III. PENUTUP

Tanggung jawab kami terbatas pada hasil evaluasi berdasarkan atas data/dokumen yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2022 dengan perolehan nilai sebesar **85,96** dengan kategori **A (Memuaskan)** yang dapat kami sampaikan dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

Mengetahui :

INSPEKTUR KABUPATEN GRESIK

Dr. ACHMAD HADI, S.P., M.T
Pembina Tk. I
NIP. 19740101 199803 1 013

TIM PEMERIKSA :

1. SATRIYO UTOMO, S.Sos., M.Si. 
NIP. 19700708 199803 1 004
2. SITI KOMARIAH, SE 
NIP. 19730311 199503 2 002
3. MASDUKAN, SH, M.Si. 
NIP. 19680710 199202 1 001
4. MASYITHA DEVI IZAZAYA, S.Ak 
NIP. 19961214 201903 2 003
5. DAVID CAHYONO, SH. 
NIP. 19890506 201903 1 006