



## PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA

# INSPEKTORAT

Jln K.H Abdul Halim No. 520 Majalengka, Jawa Barat 45413,

Telp (0233) 281157 Laman [inspektorat.majalengkakab.go.id](http://inspektorat.majalengkakab.go.id) Pos-el [inspektorat@majalengkakab.go.id](mailto:inspektorat@majalengkakab.go.id)

Majalengka, 27 Juni 2024

Nomor :

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025

Yth. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah  
di

Majalengka

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2025 pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dengan uraian sebagai berikut:

### 1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Pelaksanaan evaluasi Tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (result oriented government). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level Perangkat Daerah. Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## 2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, **Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah** telah menindaklanjuti sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

1. Memperjelas tujuan dan sasaran dengan menggunakan bahasa yang lebih spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan memiliki batasan waktu (SMART)
2. Membuat laporan tentang penggunaan anggaran dan pencapaian target kinerja
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan/kegagalan program.kegiatan
- 4.Memberikan sosialisasi kepada semua pegawai agar memahami sistem reward dan punishment
- 5, Menetapkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang lebih spesifik dan dapat diukur
6. Mengumpulkan data capaian kinerja regional/nasional yang relevan
7. Menyesuaikan dan memperbaiki penggunaan anggaran kinerja berdasarkan hasil evaluasi

Meskipun demikian, masih terdapat rekomendasi hasil pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun **2024** yang belum selesai ditindaklanjuti sebagaimana dijelaskan pada masing-masing komponen di bawah ini

## 3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja **Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah**. menunjukkan bahwa nilai sebesar **81.7** dengan predikat “**A**”. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “**Memuaskan**”, yaitu **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.**

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2024	Nilai Tahun 2025	Rasio
a. Perencanaan Kinerja	30	28.5	28.5	95.00%
b. Pengukuran Kinerja	30	28	26.2	87.33%
c. Pelaporan Kinerja	15	9.1	10.5	70.00%
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18.5	16.5	66.00%

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2024	Nilai Tahun 2025	Rasio
Nilai Hasil Evaluasi	100	84.1	81.7	
Predikat SAKIP		A	A	

**Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Tahun 2025 sebagai berikut:**

### 1.) Perencanaan Kinerja

1.b.1 untuk dokumen DPA dan Rencana aksi diupload dokumen yang telah diformalkan

1.b.9. Pada program pemberdayaan UMKM terdapat kolaborasi dengan DPMPTSP dalam pencapaian target kinerja. Maka terdapat crosscutting DK2UKM lintas sektor dengan DPMPTSP yang dapat dimasukkan pada cascading K2UKM

1.b.10 Terdapat ketidakselarasan pada renstra, renja dan cascading khususnya pada bidang koperasi

### 2.) Pengukuran Kinerja

-

### 3.) Pelaporan Kinerja

3.a.4. Dokumen Laporan Kinerja di Upload tanggal 12 Maret dimana lebih dari 1 Maret tapi kurang dari 31 Maret

3.b.3. Telah dilengkapi dengan narasi hanya saja Target Akhir Renstra pada LKIP Indikator 1 nomor 3 sama besarnya dengan target Kinerja pada Renstra di Tabel 4.1

3.b.4. Tidak adanya perbandingan Capaian dan Realisasi yang diminta berdasarkan 3 dari 4 Indikator yang digunakan pada tahun ini dengan penjelasan bahwa Indikator ini Baru

3.b.6. penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kurang menjelaskan hambatan yang dialami.

3.c.3. eviden yang disajikan tidak menjelaskan dengan rinci mengenai laporan kinerja yang sudah diperbaiki berdasarkan rekomendasi LKIP

3.c.5. bukti dukung tidak menunjukkan pembahasan LKIP digunakan dalam evaluasi kinerja.

3.c.6. eviden tidak menjelaskan apakah ada tindaklanjut rekomendasi atau penyesuaian yang dilakukan baik perubahan sasaran, renstra, renja, perkin atau lainnya.

3.c.7. eviden yang diberikan tidak menjelaskan apakah laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi

#### 4.) Evaluasi Internal

Tidak terjadi peningkatan ataupun penurunan Implementasi nilai evaluasi sapik tahun 2023 dan 2024

tidak bisa mengetahui apakah belanja telah relevan atau tidak dengan pencapaian sasaran

### 3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

#### 1.) Rekomendasi Perencanaan Kinerja

1.b.1. untuk diupload dokumen DPA dan Rencana aksi yang telah diformalkan

1.b.9. Untuk dilakukan penambahan crosscutting dengan DPMPTSP khususnya pada Program pemberdayaan UMKM.

1.b.10. untuk dilakukan penyelarasan renja, renstra dan cascading

#### 2.) Rekomendasi Pengukuran Kinerja

-

#### 3.) Rekomendasi Pelaporan Kinerja

3.a.4. Diusahakan untuk bisa di unggah di esr.mempan sebelum 1 Maret setiap tahunnya.

3.b.3. Selaraskan data yang ada pada Renstra dan LKIP pada periode berikutnya.

3.b.4. Berikan perbandingan dari tahun sebelumnya berdasarkan Sumber Data yang sebelumnya digunakan baik dari pihak eksternal ataupun internal.

3.b.6. agar dapat menambahkan menambahkan faktor faktor yang menjadi pengaruh baik dalam mendukung keberhasilan ataupun kegagalan serta upaya yang telah dan akan dilakukan

3.c.3. lampirkan eviden yang menjelaskan perbaikan dokumen perencanaan berdasarkan rekomendasi LKIP sesuai yang sudah diberikan pada standar bukti dukung.

3.c.5. sertakan bukti dukung yang bisa menggambarkan pembahasan LKIP digunakan dalam evaluasi kinerja beserta notulensi dalam pencapaian keberhasilan kinerja.

3.c.6. sertakan salah satu tindak lanjut atau penyesuaian perencanaan kinerja baik itu sasaran, target renstra, renja, iku perkin ataupun yang lainnya.

3.c.7. sertakan bukti dukung yang bisa menggambarkan pemberian penghargaan atau reward untuk pegawai, bidang ataupun bagian terbaik berdasarkan laporan kinerja yang biasa dilakukan.

#### 4.) Rekomendasi Evaluasi Internal

1. Merekomendasikan untuk tahun berikutnya agar di tingkatkan Implementasi nilai evaluasi SAKIP

2. Untuk disandingkan perbandingan belanja dengan tahun sebelumnya dan telah sesuai dengan cascading atau belum supaya dapat diketahui apakah belanja telah relevan dengan pencapaian sasaran.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran

memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur,

Hendra Krisniawan, S.STP., CGCAE  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19780226 199703 1 002

Tembusan:

1. Bupati Majalengka
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Majalengka