



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER INSPEKTORAT

Jl. Sudarman Nomor 1, Jemberlor, Patrang, Jember, Jawa Timur 68118

Telepon / Faksimile (0331) 428823

Laman inspektorat.jemberkab.go.id, Pos-el inspektorat@jemberkab.go.id

Jember, 29 September 2025

Nomor : R.700.1.2.1/26/IR.2/35.09.410/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
yang dilaksanakan sampai Triwulan
III Tahun 2025 pada Dinas Tenaga
Kerja Kabupaten Jember

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
di
Jember

Dalam rangka melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Jember Tahun 2025 dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Bupati Jember Nomor 188.45/393/1.12/2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Bupati Jember Nomor 31 Tahun 2022 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Keputusan Bupati Jember Nomor 188.45/393/1.12/2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember
- e. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Jember a.n. Bupati Jember nomor: 700.1.1.2/249/IR.2/Evaluasi AKIP/35.09.410/2025 tanggal 25 September 2025 untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sampai Triwulan III Tahun 2025, dengan susunan tim sebagai berikut :

Penanggung Jawab	: Ratno C. Sembodo, S.H.
Wakil Penanggung Jawab	: Adif Candra P., S.E.
Pengawas Tim	: Intan Rahmانيar, S.H.
Ketua Tim	: Kukuh A. Mirad, S.KM, M.Kes.
Anggota Tim	: Rizqiana Nur Febriawati, S.E. Asrul Imron Teguh Imanto

2. Tujuan Evaluasi

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Institusi Pemerintah dimaksudkan sebagai acuan bagi Pemerintah Kabupaten Jember untuk mengukur dan dapat meningkatkan kualitas Kinerja Institusi Pemerintah. Sementara itu, tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- b. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

4. Periode Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 dilaksanakan pada tanggal 29 s.d. 30 September 2025.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab evaluator terletak pada simpulan hasil evaluasi berdasarkan pengujian yang dilakukan sebatas pada data yang diperoleh, sedangkan rekomendasi didasarkan pada simpulan hasil analisis terhadap data yang diperoleh. Terkait kebenaran formil dan materiil pada data pendukung merupakan tanggung jawab perangkat daerah.

6. Metodologi Evaluasi

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dengan metode:

- a. Kualitatif;
- b. Kuantitatif.

7. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 16 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

Susunan Organisasi Dinas terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi;
- d. Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan;
- e. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- f. UPTD;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja telah mengimplementasi SAKIP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan Dinas Tenaga Kerja yang telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2024 yang merupakan perwujudan hasil kinerja instansi yang telah dilakukan selama tahun 2024 sebagai salah satu dokumen yang dievaluasi dalam pelaksanaan kegiatan ini. Di samping LKjIP, dokumen yang dievaluasi meliputi: Dokumen Rencana Strategis (Renstra), Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Dokumen Penetapan Kinerja (PK), dan dokumen terkait lainnya yang tersedia sampai Triwulan III Tahun 2025

9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya Informasi Umum Pengelola APBD

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah mengunggah matriks rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya, terinci sebagai berikut:

No	Rekomendasi dalam LHE AKIP Tahun 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
1	Menyusun dokumen perencanaan kinerja dengan menguraikan informasi secara jelas dan terperinci terkait kendala yang dihadapi serta langkah/upaya perbaikan inovatif untuk mengatasi kendala tersebut	Akan ditindaklanjuti dalam penyusunan Rencana Kerja/ Renja Perangkat Daerah Tahun 2026 dan Renstra 2025-2029	Dokumen Renja Th. 2026 dan Renstra Dinas Tenaga Kerja akan dijabarkan lebih terperinci, yang mencakup permasalahan, isu-isu strategis sesuai dengan urusan yang diampu dan upaya perbaikan inovatif.	Bulans September Th 2025	Sesuai jadwal penyusunan renja dan renstra yang ditetapkan Bappeda Kabupaten Jember
2	Mengevaluasi atas pengukuran kinerja pada setiap level organisasi	Mengidentifikasi dan evaluasi level organisasi yang belum memiliki sistem pengukuran kinerja dan mengembangkan indikator kinerja utama (IKU) disetiap level organisasi	Indikator kinerja pada unit kerja lebih terstruktur dan jelas. pengukuran kinerja dilakukan disemua level organisasi pada Laporan kinerja triwulanan		Sudah ditindaklanjuti
3	Melakukan pengukuran kinerja triwulan secara jelas dan terperinci terkait dengan hambatan, rekomendasi atau perbaikan dalam mencapai kinerja berikutnya	Penyusunan laporan kinerja triwulan dengan jelas dan terperinci dengan capaian kinerja yang informatif dan disertai pelaporan hambatan, rekomendasi, dan perbaikan	Laporan kinerja triwulan dan tahunan yang lebih terperinci		Sudah ditindaklanjuti
4	Menyampaikan capaian kinerja secara jelas dan disertai bukti yang relevan	Menyusun mekanisme integrasi hasil laporan kinerja	Evaluasi berkala memastikan laporan kinerja menjadi bagian		Sudah ditindaklanjuti

	bahwa laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	ke dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan operasional dan mensosialisasikan ke seluruh unit kerja mengenai pentingnya laporan kinerja	integral dari pengambilan keputusan penyusunan kebijakan dan perencanaan operasional		
5	Menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Mengirimkan surat konsultasi secara tertulis kepada tim evaluator AKIP Kab. Jember terkait hasil kajian terhadap hasil rekomendasi dimaksud	Surat konsultasi kepada Inspektorat Kabupaten Jember		Sudah ditindaklanjuti
6	Menggunakan teknologi informasi yang terintegrasi untuk melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Menyusun nota dinas / telaah staf tentang penggunaan teknologi informasi dalam evaluasi kinerja internal	Nota Dinas		Sudah ditindaklanjuti

10. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan,
2.	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30 – 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja sampai Triwulan III Tahun 2025 menunjukkan kategori peringkat **A (Memuaskan)** dengan nilai sebesar **88,67**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen		Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
I	Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja	30 %	30,00
II	Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja	30 %	26,42
III	Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja	15 %	15,00
IV	Evaluasi Atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25 %	17,25
J U M L A H		100 %	88,67

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja telah tersedia, memenuhi standart yang baik dan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Indikator Pengukuran kinerja hanya menjelaskan rumusan atau formulasi penilaian belum ada pedoman dan prosedur / mekanisme pengumpulan data, apakah data bisa diandalkan.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja terdapat catatan sebagai berikut :

- a. Informasi dalam LAKIP belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dianggap berkualitas dikarenakan belum dilakukan oleh SDM yang memadai baik dari kualifikasi dan jumlah,

11. Rekomendasi

Terhadap hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang telah diuraikan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja sebagai berikut:

- a. Menyusun Prosedur/pedoman teknis Pengukuran Kinerja dengan Indikator Pengukuran kinerja yang jelas, spesifik dan terukur, mekanisme pengumpulan data yang bisa diandalkan, formula/rumus cara penghitungan indikator, dan level-level yang bertanggungjawab atas indikator kinerja;
- b. Membuat Laporan Kinerja secara berkala dan melibatkan seluruh pegawai, sebagai bahan monitoring dan evaluasi paling lambat 30 hari setelah Laporan Kinerja selesai untuk menentukan penyesuaian / strategi mencapai target kinerja;
- c. Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan berkualitas sesuai standar, mendalam (mencakup semua aspek), memanfaatkan teknologi informasi, dan dilakukan oleh SDM yang memadai dengan kualifikasi, pelatihan, dan jumlah yang tepat untuk melaksanakan evaluasi secara efektif;
- d. Hasil Evaluasi diimplementasikan sepenuhnya dengan cara monitoring evaluasi dan menindaklanjuti hasil rekomendasi sehingga memberikan dampak nyata dalam efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e. Menyusun rencana aksi berdasarkan hasil evaluasi yang berisi langkah-langkah perbaikan efektivitas (peningkatan capaian) dan efisiensi anggaran sehingga Nilai SAKIP mengalami peningkatan dan penggunaan anggaran menjadi lebih tepat sasaran, serta program dan kegiatan yang tidak efektif menjadi lebih disederhanakan;
- f. Pimpinan OPD secara aktif menjadikan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bahan monev dan tindak lanjut untuk peningkatan kinerja organisasi, bukan hanya sekedar formalitas pelaporan, serta memantau dan mengevaluasi implementasi hasil evaluasi dengan menyusun rencana aksi yang jelas berdasarkan hasil evaluasi kinerja internal sehingga capaian indikator kinerja meningkat pada periode setelah implementasi rekomendasi dan masalah kinerja yang sama tidak lagi berulang karena sudah ditangani melalui tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;

- g. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk segera menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut atas rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sampai Triwulan III Tahun 2025.

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sampai Triwulan III Tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagai bentuk penerapan manajemen kinerja, Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan. Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Tim Pemeriksa
Wakil Penanggungjawab
Adif Candra Purdhina, S.E.

:

Pengawas Tim
Intan Rahmانيar, S.H.

:

Ketua Tim
Kukuh A. Mirad, S.KM, M.Kes

:

Anggota:

1. Rizqiana Nur Febriawati, S.E.

:

2. Asrul Imron

:

3. Teguh Imanto

:

Inspektur,



Ratno C. Sembodo, S.H.
Pembina Tingkat I / IVb
NIP.197408272005011006