



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO: 1844/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/V/2023

***Akuntabilitas Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Di
Kabupaten Karawang***

Skripsi

Oleh

Aurelya Putri Ardana Sekeon

6071901073

Bandung

2024



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO: 1844/SK/BAN-PT/AK-PNB/S/V/2023

***Akuntabilitas Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Di
Kabupaten Karawang***

Skripsi

Oleh

Aurelya Putri Ardana Sekeon

6071901073

Pembimbing

Kristian Widya Wicaksono, Ph.D

Bandung

2024

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Administrasi Publik**



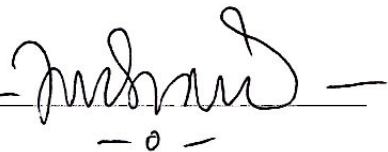
Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Aurelya Putri Ardana Sekeon
NPM : 6071901073
Judul : Akuntabilitas Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan
Transmigrasi di Kabupaten Karawang

Telah diuji dalam Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Pada Selasa, 16 Januari 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Indraswari, M.A., Ph.D.

: 

Pembimbing

Kristian Widya Wicaksono, S.Sos. M.Si., Ph.D.

: 

Anggota

Pius Suratman Kartasmita, Drs., M.Si., Ph.D.

: 

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Orpha Jane

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Aurelya Putri Ardana Sekeon

NPM : 6071901073

Jurusan/Program Studi : Program Studi Administrasi Publik

Judul : Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di
Kab. Karawang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 2 Januari 2024



Aurelya Putri Ardana Sekeon

ABSTRAK

Nama : Aurelya Putri Ardana Sekeon
NPM : 6071901073
Judul : AKUNTABILITAS PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI DI KABUPATEN KARAWANG

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat akuntabilitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Karawang berdasarkan dimensi *Attributability*, *Observability*, *Evaluability*, *Answerability*, dan *Consequentially*. Kelima Dimensi penelitian tersebut berasal dari teori variabel Akuntabilitas Pegawai Publik (*Public Employee Accountability*) yang digagas oleh Han dan Perry.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis non-eksperimental yaitu survei. Teknik sampel yang dipakai dalam menentukan responden adalah sampel jenuh dengan menjadikan anggota populasi yaitu seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang berjumlah 100 orang sebagai responden. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* untuk diisi oleh seluruh responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif univariat yang terdiri dari distribusi frekuensi dan nilai kecenderungan pusat yaitu median. Kemudian hasilnya diinterpretasikan dengan menggunakan teori dan peraturan pemerintah yang relevan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada pada tingkatan yang *cukup tinggi* untk seluruh sub-variabel yang terdiri dari *attributability*, *observability*, *evaluability*, *answerability*, dan *consequentiality* dengan nilai median pada masing-masing sub-variabel berkisar antara 3,47 hingga 3,96. Artinya, respon responden berada pada rata-rata cukup setuju terhadap aspek-aspek akuntabilitas pegawai publik dan mempraktekannya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi mereka sehari-hari.

Kata kunci : Akuntabilitas, Akuntabilitas Pegawai Publik

ABSTRACT

Name : Aurelya Putri Ardana Sekeon
NPM : 6071901073
Title : ACCOUNTABILITY OF EMPLOYMENT AND TRANSMIGRATION SERVICE EMPLOYEES IN KARAWANG DISTRICT

This study aims to describe the level of employee accountability at the Manpower and Transmigration Office in Karawang Regency based on the dimensions of Attributability, Observability, Evaluability, Answerability, and Consequentially. The five dimensions of the research come from the theory of Public Employee Accountability variables initiated by Karawang Regency. Employee Accountability variable theory initiated by Han and Perry.

The approach used in this research is a quantitative approach with a non-experimental type, namely a survey. The sample technique used in determining respondents is a saturated sample by making members of the population, namely all 100 employees of the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office as respondents. Data was collected by distributing questionnaires in the form of google forms to be filled in by all respondents. The data obtained was then analyzed using univariate quantitative data analysis techniques consisting of frequency distribution and central tendency values, namely the median. Then the results are interpreted using relevant theories and government regulations.

The results of this study indicate that the accountability of employees of the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office is at a fairly high level for all sub-variables consisting of attributability, observability, evaluability, answerability, and consequentiality with median values in each sub-variable ranging from 3.47 to 3.96. This means that respondents are on average quite agreeable to the aspects of public employee accountability and practice it in the implementation of their daily duties and functions.

Keywords: Accountability, Employment, Karawang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahuwata'ala karena atas berkat dan karunia-Nya, proposal penelitian yang berjudul “Akuntabilitas Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Karawang” dapat terselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang sesuai dengan yang penulis harapkan. Penelitian ini adalah salah satu langkah yang harus diambil oleh penulis dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Sarjana Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, tentu tak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka penulis ucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu :

1. Allah Subhanahuwata'ala yang selalu menjadi tempat saya mengadu dikala susah dan bahagia;
2. Bapak Kristian Widya Wicaksono, Ph.D. selaku dosen pembimbing skripsi saya;
3. Segenap Dosen Jurusan Administrasi Publik yang telah berbagi ilmu selama penulis mengenyam pendidikan di Program Studi Sarjana Administrasi Publik FISIP UNPAR;
4. Orang tua serta kedua adik saya; dan
5. Handai taulan yang telah memberikan dukungan kepada saya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap agar dewan pembaca memberikan saran dan masukan untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Bandung, Januari 2024

Aurelya Putri Ardana Sekeon

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRAK</i>.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	16
1.3. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Kegunaan Penelitian.....	17
1.4.1 Kegunaan Teoritik	17
1.5. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1 Akuntabilitas.....	18
2.1.1 Definisi Akuntabilitas.....	18
2.1.2 Asas dalam Pelaksanaan Akuntabilitas	19
2.2 Akuntabilitas pegawai	20
2.3 Dimensi Pengukuran Akuntabilitas Pegawai Publik	21
2.4 Kerangka Berpikir	23
GAMBAR 2.1 Model Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Jenis Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.4 Pengukuran Variabel	25
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	25

3.6	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Metode Analisis Data	29
3.6	Uji Validitas dan Reabilitas.....	29
3.6.1	Uji Validitas.....	29
BAB IV GAMBARAN UMUM.....		31
4.1	Lokasi Penelitian	31
4.2	Visi dan Misi	31
4.2.1	Visi	31
4.2.2	Misi.....	31
4.3	Kewenangan	31
4.4	Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	32
4.4.1	Kedudukan.....	32
4.4.2	Tugas Pokok	32
4.4.3	Fungsi	32
4.5	Struktur Organisasi.....	33
GAMBAR 4.1 Bagan Susunan Organisasi Disnakertrans Kab. Karawang		33
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		34
5.1	Uji Validitas.....	34
5.2	Uji Reliabilitas.....	35
5.3	Karakteristik Demografi Responden	36
5.4	Analisis Pada Setiap Sub-variabel.....	40
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
6.1	Kesimpulan.....	56
6.2	Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN.....		62

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Penelitian Terdahulu	4
TABEL 3.1 Operasional Variabel.....	27
TABEL 5.1 Hasil Uji Validitas	34
TABEL 5.2 Hasil Uji Reliabilitas	35
TABEL 5.3 Karakteristik Demografi Berdasarkan Jabatan.....	39
TABEL 5.4 Dimensi Attributability	40
TABEL 5.5 Dimensi Observability.....	43
TABEL 5.6 Dimensi Evaluability.....	47
TABEL 5.7 Dimensi Answerability.....	50
TABEL 5.8 Dimensi Consequentiality	53

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Model Penelitian.....	23
GAMBAR 4.1 Bagan Susunan Organisasi Disnakertrans Kab. Karawang.....	33
GAMBAR 5.1 Karakteristik Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	36
GAMBAR 5.2 Karakteristik Demografi Berdasarkan Usia.....	37
GAMBAR 5.3 Karakteristik Demografi Berdasarkan Lama Bekerja	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) merupakan salah satu lembaga yang didirikan dengan tujuan membantu para tenaga kerja menegakkan haknya dan juga membantu masyarakat dalam mencari pekerjaan guna menanggulangi kemiskinan di Indonesia. Disnakertrans berupaya menjadi wadah aspirasi masyarakat Indonesia dalam menyampaikan keluhannya apabila terjadi praktik kecurangan dalam perusahaan tempat mereka bekerja, selain itu pada tahun 2022 Disnakertrans juga berperan dalam menurunkan angka tingkat pengangguran sebanyak 0,14% apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Disnakertrans selalu melaksanakan program rutin tahunan yaitu *Job Fair* dimana acara tersebut diselenggarakan bersama dengan puluhan bahkan ratusan perusahaan di Indonesia sebagai bursa kerja untuk para masyarakat Indonesia yang sedang mencari pekerjaan. Disnakertrans ini merupakan bagian dari perangkat daerah yang menjalankan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi. Banyak isu-isu penting mengenai ketenagakerjaan dan transmigrasi di Indonesia, maka dari itu dalam mengatasi isu tersebut, dibutuhkan lembaga seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berupaya melakukan pengembangan pelayanan yang efektif dan efisien untuk masyarakatnya. (Fauzie, 2022).

Dalam perwujudannya, Indonesia mengadopsi nilai akuntabilitas sebagai bentuk kehadiran negara yang bergantung terhadap masyarakatnya. Anisa & Nafidah (2017, 275) mengemukakan bahwa akuntabilitas ialah sebuah tanggungjawab seseorang dalam memaparkan hasil pertanggungjawaban dalam hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi kepada pihak yang berhak menerima laporan tersebut. Akuntabilitas akan berjalan dengan baik apabila diiringi dengan pihak terkait yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jujur, cekatan, dan bertanggungjawab. Pendapat lain menurut

Wicaksono (2015, 4), Akuntabilitas adalah suatu konsep utama yang ada pada sebuah organisasi dimana pelaksana tugas diharuskan memberikan jawaban yang pasti kepada pihak-pihak yang menerima tanggungjawab di organisasi tersebut, definisi lain menyebutkan bahwa akuntabilitas berperan sebagai indikator kemampuan seorang pekerja dalam memberikan penjabaran mengenai suatu pergerakan dan aksi yang dilakukannya kepada pihak yang berwenang dalam sebuah organisasi tersebut guna memberikan evaluasi terhadap organisasi tersebut. Menurut Mardiasmo (2006,3), Akuntabilitas merupakan sebuah bentuk kewajiban pertanggungjawaban terhadap keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Akuntabilitas pegawai sangat identik dalam konteks pemerintahan, hal ini dapat dilihat melalui *Road Map* Reformasi Birokrasi. Dalam *Road Map* tersebut disebutkan 3 (tiga) sasaran utama reformasi birokrasi, yaitu (1) birokrasi yang bersih dan akuntabel (2) birokrasi yang efektif dan efisien; serta (3) birokrasi yang memiliki pelayanan publik yang berkualitas. Dengan ini terlihat bahwa Akuntabilitas pegawai menjadi awalan dari kehadiran *good governance*, dimana hal tersebut juga menjadi wujud nyata pemerintah dalam melakukan pertanggungjawaban terhadap penggunaan anggaran negara untuk melakukan yang terbaik dalam melayani publik.

Terdapat 5 dimensi yang dirasa cocok menjadi acuan untuk melihat akuntabilitas pegawai menurut penelitian Han dan Perry (2019). Kelima dimensi tersebut menjadi acuan untuk melihat akuntabilitas pegawai DISNAKERTRANS Kab. Karawang yang terdiri dari:

1. *Attributability*

Attributability atau keterkaitan pegawai dalam konteks organisasi atau ruang lingkup pekerjaan merujuk pada tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan tindakan mereka. Indikasi di lapangan pada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang jika *attributability* tidak di jalankan sebagai mana mestinya dapat disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab, ketidakpastian dalam pencapaian

tujuan, kurangnya motivasi, dan tidak adanya pengembangan diri. Maka dari itu penting menciptakan lingkungan dimana *attributability* yang tepat dan di terapkan secara konsisten.

2. *Observability*

Observability atau pengawasan pegawai dalam konteks organisasi merujuk pada sejauh mana tindakan dan kontribusi individu dapat diamati maupun dinilai oleh orang lain. Indikasi di lapangan pada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang jika *observability* tidak di jalankan sebagai mana mestinya dapat disebabkan oleh ketidakjelasan dalam kinerja, kurangnya umpan balik yang konstruktif, ketidakmampuan untuk mengidentifikasi keterampilan dan keahlian, dan kurangnya penghargaan dan pengakuan. Maka dari itu penting menciptakan lingkungan dimana *observability* yang tepat dan di terapkan secara konsisten.

3. *Evaluability*

Evaluability atau kemampuan untuk mengevaluasi merujuk pada kemampuan organisasi untuk secara efektif menilai pencapaian, kemajuan, serta kontribusi individu terhadap tujuannya. Indikasi di lapangan pada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang jika *evaluability* tidak di jalankan sebagai mana mestinya dapat disebabkan oleh ketidakjelasan dalam penetapan tujuan, tidak fokus dalam pemantauan kinerja, kesulitan dalam pengambilan keputusan individu, dan tidak dapat mengukur efektivitas strategi dan kebijakan. Maka dari itu penting menciptakan lingkungan dimana *evaluability* yang tepat dan di terapkan secara konsisten.

4. *Answerability*

Answerability atau alasan untuk suatu jawaban maupun komunikasi pegawai, pada konteks organisasi merujuk pada bagaimana individu mampu bertanggung jawab dan memberikan alasan yang dapat diterima sebagai individu yang memiliki integritas dalam pekerjaan. Indikasi di lapangan pada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang jika *answerability* tidak di jalankan sebagai mana mestinya

disebabkan oleh kurangnya keterlibatan, ketidakjelasan prioritas, kurangnya transparansi dalam komunikasi, dan kurang efektif dalam manajemen pekerjaan. Maka dari itu penting menciptakan lingkungan dimana *answerability* yang tepat dan di terapkan secara konsisten.

5. *Consequentially*

Consequentially atau alasan untuk suatu tindakan maupun pengambilan keputusan pegawai, pada konteks organisasi merujuk pada bagaimana individu mampu memiliki rasa lebih bertanggung jawab terhadap tindakan maupun keputusan yang diambil. Indikasi di lapangan pada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang jika *consequentially* tidak dijalankan sebagai mana mestinya disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab, ketidakpastian sanksi yang diterima, tidak disiplin, dan tidak adanya perubahan perilaku. Maka dari itu penting menciptakan lingkungan dimana *consequentially* yang tepat dan di terapkan secara konsisten.

Dalam penulisan ini, berikut ialah beberapa peneliti terdahulu dengan perkembangan awal, antara, dan akhir yang kemudian dijadikan sebagai acuan dalam penulisan:

TABEL 1. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Tahun dan jenis perkembangan	Variabel yang diteliti	Hasil penelitian
1.	Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas Organisasi Publik. (Wargadinata, 2019)	2019 dan perkembangan awal	Indikator Kinerja, Kualitas Alat Ukur dan Kapabilitas organisasi terhadap akuntabilitas	Beberapa factor seperti factor teknis dan non-teknis yang terbukti memiliki pengaruh dalam pencapaian akuntabilitas SKPD di Pemerintah Kota Bandung.

			pemerintah Kota Bandung	
2.	Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Yayasan Yusuf Arimatea Palangka Raya (Yanuarisa, 2020)	2020 dan perkembangan antara	Pelayanan kepada keluarga duka dan pengelolaan, pemeliharaan dan penataan pemakaman	Pengelolaan keuangan bersumber dari pembayaran atas balas jasa layanan pemakaman dan <i>maintenance</i> makam dan dapat dipastikan bahwa akuntabilitas berjalan dengan baik yang dapat dibuktikan dengan laporan keuangan yang dibuat dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya kepada pihak-pihak yang membutuhkan laporan tersebut.
3.	Pengaruh Akuntabilitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Swasta Kota Bandar Lampung (Putri, et.al, 2021)	2021 dan perkembangan terkini	Pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta di Bandar Lampung	Akuntabilitas mempunyai dampak positif terhadap kinerja dan budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja pada rumah sakit swasta di Bandar Lampung.

Sumber: diolah dari berbagai sumber

Permasalahan mengenai akuntabilitas menjadi fokus pembahasan utama pada bidang penelitian dan praktik administrasi publik. Menurut Wicaksono (2015: 4), diberikannya perhatian terhadap pelaksanaan kebijakan, program, proyek, dan kegiatan rutin yang dilakukan oleh organisasi sektor publik oleh khalayak karena merekalah yang sudah melakukan pembayaran pajak serta retribusi. Akuntabilitas pada

hakikatnya menitikberatkan pada kemampuan suatu organisasi sektor publik untuk mempertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi tersebut. Secara lebih spesifik, akuntabilitas mengacu pada kemampuan organisasi sektor publik untuk menjelaskan tindakan mereka, terutama pihak-pihak yang memenuhi syarat dalam klasifikasi legislatif untuk mengkritik dan mengevaluasi organisasi publik.

Untuk menjaga sistem akuntabilitas dan pelayanan publik, Departemen Tenaga Kerja memiliki dua divisi: Divisi Program Informasi Akuntabilitas dan Divisi Umum dan Sumber Daya Manusia. Setiap bagian memiliki tanggung jawab dan fungsi yang berbeda. Tujuan Dinas Tenaga Kerja adalah untuk mencapai tindakan yang akuntabel dan transparan dalam pelayanan publik dalam administrasi akuntabilitas dalam pelayanan publik. Dalam administrasi publik, akuntabilitas sangat penting sebagai pertanggungjawaban pemerintah atas perilaku yang dilakukan.

Disnaker menerapkan Sistem Akuntabilitas pegawai Instansi Pemerintah atau SAKIP dengan tujuan untuk mendorong tercapainya Akuntabilitas pegawai lembaga pemerintah, termasuk Dinas Ketenagakerjaan. Targetnya adalah pada pencapaian yang dapat dipertanggungjawabkan, efektif dan efisien, serta menanggapi keresahan masyarakat. Selain itu, sistem ini bertujuan untuk mengembangkan transparansi informasi pemerintah dan mempengaruhi masyarakat dalam proses pembangunan. Penerapan system tersebut ditujukan guna menghasilkan laporan kinerja yang berkualitas. Seperti yang dijelaskan oleh Sumarsono dalam buku Hayat (2017), sumber daya aparatur merupakan pelayanan lokal yang memberikan layanannya pada penerima secara tepat waktu, termasuk sumber daya manusia adalah orang-orang yang berkomitmen dalam mengatur layanan dan perusahaan yang membutuhkan kompetensi dan kualitas yang baik. Selain itu, sumber daya yang memadai dan pengaturan yang sistematis diperlukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, peran SAKIP di Departemen Tenaga Kerja bersifat analitis untuk membangun organisasi yang efektif, akuntabel, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Menilik dari penjelasan diatas kemudian berkaca pada sektor publik di Indonesia, khususnya organisasi pemerintahan terutama pemerintahan daerah. Perubahan signifikan pada orde lama mempengaruhi pola manajemen pemerintahan yang awal sangat sentralistik menjadi otonom dan mandiri. Hal ini mempengaruhi dan menjadikan pemerintah daerah melakukan pembenahan diri dan meningkatkan ekspektasi publik terhadap pemerintah daerah seiring dengan terbukanya informasi, dimana memberikan banyak kesempatan bagi khalayak publik untuk mengetahui, mengikuti, menilai juga mengkritisi program-program yang dijalankan oleh pemerintah daerah. Objektif penulisan ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) khususnya pada kawasan Kabupaten Karawang. Disnakertrans ini merupakan bagian dari perangkat daerah yang menjalankan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi. Laporan Akuntabilitas pegawai Instansi Pemerintahan atau disingkat LAKIP itu menjelaskan tentang kinerja yang dicapai oleh instansi pemerintah dengan melaksanakan program atau kegiatan. Di Kabupaten Karawang, LAKIP sudah disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melaksanakan tugas dan fungsi dan dalam mewujudkan visi dan misi, Bupati Karawang menjadi alat kendali dan alat untuk meningkatkan kinerja pada setiap bagian di dalam organisasi. Bupati Karawang juga menjadi wadah bagi masyarakat untuk memberi masukan supaya demi pembaharuan kinerja Disnakertrans supaya lebih baik untuk kedepannya.

Karawang terkenal sebagai pusat industri dan manufaktur. Daerah ini menarik banyak perusahaan lokal dan internasional, terutama dalam sektor otomotif, elektronik, dan makanan. Menurut data yang diperoleh dari BPS (Badan Pusat Statistik), dalam hal ketenagakerjaan, banyaknya pekerja di Karawang mencapai angka 1.010.828 orang. Jumlah pekerja pria sebanyak 691.437 orang, sementara jumlah pekerja perempuan sebanyak 319.391 orang. Artinya, jumlah pekerja pria tiga kali lebih banyak daripada pekerja perempuan. Berdasarkan data tersebut maka sektor tenaga kerja di Karawang masih didominasi oleh pria. Meski Karawang tersohor sebagai salah

satu wilayah dengan industri pengolahan dan menjadi kota penghasil beras, namun sektor dengan jumlah tenaga kerja tertinggi dipegang oleh sektor perdagangan, rumah makan, dan perhotelan.

Tenaga kerja di Karawang bekerja di berbagai bidang pekerjaan yang mirip dengan kawasan industri dan manufaktur. Banyak perusahaan manufaktur besar, terutama di sektor otomotif, elektronik, tekstil, dan makanan dan minuman, beroperasi di wilayah ini (Kurniawan 2019, 1). Akibatnya, operasi produksi dan perakitan melibatkan banyak tenaga kerja. Mereka akan menjadi operator pabrik yang akan mengoperasikan mesin produksi, mengontrol kualitas produk, dan menjaga agar produksi tetap berjalan dengan lancar. Kegiatan-kegiatan ini membutuhkan keterampilan teknis dan pengetahuan tentang proses manufaktur. Dengan meningkatnya populasi dan aktivitas bisnis, bisnis-bisnis lokal banyak bergabung. Hal ini menciptakan peluang kerja di bidang manajemen, penjualan, keuangan, perhotelan, dan sektor perjalanan. Pekerja di sektor jasa Karawang bertanggung jawab untuk menyediakan layanan yang diperlukan untuk masyarakat dan ekonomi. Mereka terlibat dalam pekerjaan seperti manajemen administrasi, penanganan keuangan, promosi penjualan, pelayanan pelanggan, dan operasional hotel dan restoran.

Sehubungan dengan latar belakang dari para tenaga kerja, latar belakang pendidikan ketenagakerjaan di Karawang dapat mencakup tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh individu, seperti pendidikan dasar (SD/MI), menengah (SMP/MTs), dan atas (SMA/SMK/MA). Latar belakang ketenagakerjaan di Karawang cenderung memiliki keahlian dan pengetahuan dalam bidang ini. Banyak tenaga kerja di Karawang dilatih dalam keahlian khusus yang relevan dengan sektor industri tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang pun menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan tujuan guna meningkatkan keahlian dan pengetahuan tenaga kerja dalam menghadapi desakan industri yang kian berkembang tiap tahunnya.

Sampai detik ini, pemerintah Karawang masih menghadapi beberapa permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan. Salah satu permasalahan di

Karawang adalah tingginya tingkat pengangguran. Menurut data Dinas Ketenagakerjaan Karawang pada tahun 2019, terdapat sekitar 102.000 orang yang menganggur di Karawang yang terus meningkat sampai saat ini. Permasalahan tersebut cukup memprihatinkan mengingat Karawang merupakan salah satu daerah dengan investasi terbesar di Indonesia. (Fauzi 2021, 618).

Tingginya tingkat pengangguran bagi penduduk asli Karawang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti praktik calo dalam penerimaan tenaga kerja yang terdengar seperti hal lumrah. Latar belakang calo seperti oknum HRD perusahaan, pegawai dari dinas terkait, bahkan mereka yang memiliki kuasa lebih memanfaatkan posisi dan hubungan tersebut untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Sehingga banyak tenaga kerja setempat yang lebih kompeten justru tercampakkan. Jumlah uang yang diminta calo agar orang tersebut bisa mendapatkan pekerjaan maupun posisi yang diinginkannya lebih dari 10 juta. Persepsi masyarakat Karawang tentang pekerjaan masih terbatas; banyak dari ribuan pengangguran yang terlalu berharap untuk bekerja di sektor industri karena dianggap memiliki penghasilan yang menjanjikan. Padahal, sector lain seperti pertanian, perkebunan, dan perikanan di Karawang masih memiliki potensi yang layak untuk menjadi sektor besar.

Adapun faktor lain yang masih berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran adalah bahwa perusahaan-perusahaan cenderung mencari pekerja dari luar Karawang. Ketidakmampuan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja lokal menjadi bagian dari penyebab tingginya angka pengangguran di Karawang. Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara jumlah penduduk lokal yang mencari pekerjaan dengan peluang yang ada di pasar tenaga kerja. Dampaknya, masyarakat Karawang banyak mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan dan terpaksa berjuang melawan pengangguran. (Fauzi 2021, 619).

Dalam mengatasi permasalahan terkait tingginya jumlah pengangguran, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pelatihan sebagai salah satu tugas pokok untuk menunjang serta meningkatkan hasil kerja di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, dan tugas pembantuan yang telah ditugaskan kepada pemerintah daerah

(Maulana 2021, 94). Pelatihan disini berupa aktivitas pembelajaran yang memungkinkan seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Nasem, 2018, 211). Selain itu, pelatihan dengan target berupa seluruh masyarakat pencari kerja di daerah Karawang untuk meningkatkan peluang kesempatan kerja dengan kompetensi-kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada seluruh program pelatihan serta mengimplementasikannya di dalam kehidupan sehari-hari.

Salah satu bukti nyata dari adanya program pelatihan ini ketika Disnakertrans Kab. Karawang melakukan Pelatihan Otomotif kepada masyarakat yang bertempat di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. Sebagian besar masyarakat yang telah mengikuti pelatihan ini sudah mendapatkan pekerjaan yang layak dan juga membuka bengkelnya sendiri sehingga menjadi peluang kerja bagi orang lain. Dengan terbukanya kesempatan kerja dan masyarakat menjadi belajar bekerja secara mandiri membuktikan bahwa program tersebut cukup berdampak positif pada masyarakat (Dayat 2017, 62).

Kegiatan pelatihan tersebut dikemas secara baik dan apik. Dengan mendatangkan ahli dalam bidang otomotif, tindakan Disnakertrans ini memuai pujian dari khalayak. Demi mendukung suksesnya acara tersebut, tak lupa Disnakertrans menyediakan sarana-sarana yang cukup baik dan lengkap terutama menyangkut metode-metode yang diberikan. Kemudian, dari segi prasarana seperti gedung atau ruang belajar yang disediakan terbilang cukup memadai dalam pelatihan ini. Sehingga, masyarakat yang mengikuti program pelatihan terlihat antusias dan bersemangat untuk mendapatkan ilmu dari program yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Karawang. (Dayat 2021, 57).

Dibalik sukses dari berjalannya suatu program Disnakertrans, ada kalanya hal-hal menjadi suatu permasalahan baru. Karena pengeluaran untuk program pelatihan ini cukup besar, maka pihak Disnakertrans harus mengeluarkan uang dengan nominal besar agar seluruh sarana prasarana terpenuhi meskipun hanya bersifat sementara. Hal ini akan menjadi permasalahan pada masa mendatang apabila Disnakertrans tidak

menyiapkan sarana dan prasarana lebih baik untuk pelatihan otomotif maupun pelatihan lainnya. Karena masyarakat tentunya akan berharap program-program pelatihan seperti ini tidak terselenggara sekali saja.

Bertambahnya populasi lulusan baru dari tahun ke tahun akan menjadi pekerjaan rumah bagi Disnakertrans agar tetap mengoptimalkan pelayanan pelatihannya dari tahun ke tahun. Maka dari itu, pelatihan ini harus dilakukan secara berkesinambungan pada tiap generasi agar supaya kompetensi pada diri masyarakat lebih *terupgrade* dan dapat menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan nantinya (Nasem 2018, 217). Bukan hanya jumlah lulusan yang meningkat secara pesat menjadi permasalahan dari Disnakertrans, melainkan sarana dan prasarana yang belum memumpuni juga menjadi kendala pada Disnakertrans untuk memberikan program pelatihan yang baik kepada warganya.

Oleh karena itu Disnakertrans Kab. Karawang berusaha untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan berbagai solusi yang bisa dilakukan. Berikut beberapa solusi yang Disnakertrans Kab. Karawang lakukan:

- a. Memaksimalkan penggunaan dan sosialisasi mengenai aplikasi info loker *online*
- b. Melakukan evaluasi terhadap sistem pelatihan yang sudah ada sebelumnya dan memaksimalkan potensi yang ada pada peserta
- c. Melakukan sosialisasi agar tidak mudah mempercayai calo (pihak ketiga) dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja
- d. Membantu pencari kerja untuk menanamkan mindset mengenai bagaimana cara menjadi wirausahawan yang memiliki mental yang kuat dibandingkan hanya menjadi pegawai
- e. Sertifikasi keterampilan dan pemagangan sistem ganda

Namun, solusi-solusi tersebut belum dapat menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang ada pada Disnakertrans Kab. Karawang secara tuntas. Selain memperhatikan faktor eksternal, penyelesaian suatu masalah pun harus ditinjau dari

faktor internal Disnakertrans itu sendiri. Sesi evaluasi dalam suatu dinas diperlukan agar inti dari permasalahan dapat ditemukan dan diselesaikan.

Evaluasi guna menyadarkan para pegawai terkait apa dan bagaimana kinerja yang mereka lakukan sehingga para pegawai di Disnakertrans dapat mengetahui apa saja lubang-lubang yang ada. Hal dasar dapat dilihat selama berlangsungnya pelayanan pada masyarakat. Para pegawai dinilai kurang dalam hal mempertanggungjawabkan kewajibannya seperti menjadi fasilitator untuk menemukan dan menyelesaikan masalah. Untuk itu, memperhatikan detail kecil seperti akuntabilitas para pekerja Disnakertrans Kab. Karawang sangat dibutuhkan sebagai solusi permasalahan yang ada (Febby 2022 : 147).

Guna mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti berusaha menelaah literatur serta penelitian terdahulu (*prior research*) yang dianggap relevan terhadap permasalahan yang menjadi objek penelitian saat ini. Hasil dari eksplorasi yang dilakukan peneliti, sekalipun masih ada keterkaitan pembahasan namun penelitian ini masih jauh berbeda dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu itu yang telah dilakukan oleh Ella dengan judul “Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas Organisasi Publik” pada tahun 2019, kemudian Yesika pada tahun 2020 dengan judul “Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Yayasan Yusuf Arimatea Palangka Raya”, serta penelitian mengenai “Pengaruh Akuntabilitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Swasta Kota Bandar Lampung” yang dilakukan oleh Putri, Yuliansyah dan Pigo pada tahun 2021.

Bersumber dari ketiga rujukan tersebut seluruhnya membahas mengenai pentingnya akuntabilitas terutama dalam sebuah organisasi agar dapat berjalan dengan sempurna. Putri, dkk (2021) menarik kesimpulan pada kajiannya bahwasanya pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi sangat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi di rumah sakit swasta di Bandar Lampung sehingga organisasi menjadi lebih terarah dan mampu meningkatkan kinerja para anggotanya.

Hal serupa terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Ella dengan hasil akhirnya yakni akuntabilitaslah yang menjadi target utama yang ingin diraih oleh

system organisasi public di Pemerintah Kota Bandung. Menurutnya, factor teknis dan filosofis organisasi public sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas. Demikian pula yang terjadi pada Yayasan Yusuf Arimatea Palangka Raya yang diteliti oleh Yesika. Penerapan dari akuntabilitas pada pengelolaan keuangan di Yayasan tersebut berjalan dengan mulus dibuktikan dengan laporan yang menyatakan bahwa pihak-pihak terkait telah melakukan tanggungjawabnya dengan baik. Kemudian, kendali antara penegurus organisasi Yayasan Yusud Arimatea dengan Majelis Resort GKE yang didasari oleh prinsip akuntabilitas telah ditaati dan menjadi pedoman dalam organisasi tersebut.

Menilik dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya baik itu oleh Yesika, Ella, dan Putri, dkk., secara garis besarnya peran dari akuntabilitas terhadap kinerja anggota suatu organisasi sangat berpengaruh dan menghasilkan perubahan yang signifikan. Kinerja anggota maupun pegawai organisasi akan ditentukan dari sejauh mana akuntabilitas dalam dirinya akan berpengaruh sehingga penilaian kinerja terhadap dirinya akan berubah. Singkatnya, organisasi manapun akan membutuhkan akuntabilitas.

Akuntabilitas pegawai Pegawai di Disnakertrans secara garis besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil akhir kinerja pegawai, bersumber dari definisi akuntabilitas yang telah dipaparkan oleh Mardiasmo (2006, 3) bahwa akuntabilitas merupakan titik awal wujud nyata pertanggungjawaban pemerintah dalam melayani publik. Tanpa adanya akuntabilitas, maka kinerja pegawai di Disnakertrans bisa saja tidak terlaksana secara maksimal. Akuntabilitas diperlukan dalam menunjang kinerja pegawai dengan lebih memperhatikan pekerjaannya karena terdapat tanggungjawab yang diemban sehingga pegawai akan lebih berhati-hati dalam bekerja.

Akuntabilitas pegawai Pegawai di Disnakertrans dapat dinilai dengan capaian kinerja pegawai dengan memperhatikan beberapa indikator, Akuntabilitas pegawai Pegawai di Disnakertrans memiliki tiga indikator kinerja utama yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja. Akuntabilitas pegawai pada sektor publik pastinya akan selalu mengalami perubahan. Perkembangan teknologi merupakan salah satu indikator dimana perubahan pada Akuntabilitas

pegawai mungkin terjadi. Meninjau data dari Disnaker Kab. Karawang, terjadi peningkatan target dan capaian IKU (Indikator Kinerja Utama) dengan indikator sasaran yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dengan capaian sebesar 11,52% pada tahun 2020, 11,83% pada tahun 2021, dan ditargetkan sekitar 10,95% pada tahun 2022, Persentase program yang direalisasikan oleh Disnakertrans berupa rencana tenaga kerja sebesar 0% pada tahun 2020, 0% pada tahun 2021 dan ditargetkan sekitar 100% pada 2022, Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi sebesar 36,57% pada tahun 2020, 38,02% pada tahun 2021 dan ditargetkan sekitar 42,11% pada 2022, Persentase perusahaan yang melaksanakan tata kelola kerja yang layak sebesar 41,99% pada tahun 2020, 42% pada tahun 2021 dan ditargetkan sekitar 43% pada 2022, Persentase tenaga kerja yang ditempatkan dalam wilayah kabupaten/kota sebesar 20,81% pada tahun 2020, 21,47% pada tahun 2021 dan ditargetkan sekitar 21,82% pada 2022, dan Indeks ketenagakerjaan dengan capaian Program Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial sebesar 52,30% pada tahun 2020, 53,16% pada tahun 2021 dan ditargetkan sekitar 54,64% pada 2022. (Laporan Kinerja Akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Karawang 2021).

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang pada tahun 2021 ini meningkat menjadi 11,83% dibandingkan dengan tahun 2020 yang hanya menyentuh angka 11,52% saja. Peningkatan persentase TPT ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena:

- a. Pandemi Covid-19 yang merebak ke seluruh penjuru negeri terhitung sejak 2020 yang menyebabkan terhambatnya aktivitas perekonomian sehingga menyebabkan kerugian bagi para pelaku usaha
- b. Produksi perusahaan menurun, omset menurun, daya beli masyarakat menurun, yang menyebabkan upaya PHK secara massal
- c. Upah Minimum Kabupaten Karawang yang semakin meningkat tiap tahun;
- d. Adanya relokasi perusahaan padat karya;
- e. Tutupnya perusahaan/pabrik di Karawang yang menyebabkan roda perekonomian terhambat sehingga meningkatkan jumlah pengangguran.

Akuntabilitas pegawai Pegawai pada Disnakertrans Kab. Karawang perlu dilakukan kajian secara lebih lanjut karena untuk membantu Disnakertrans dalam mewujudkan tujuannya. Akuntabilitas dilakukan dengan tujuan mempertanggungjawabkan hasil kinerja pegawai. Karena kinerja pegawai di Disnakertrans mengalami kemunduran secara pesat akibat pandemi Covid-19, maka hal ini merupakan isu penting yang harus dikaji lebih mendalam demi memajukan Disnakertrans di Kab. Karawang. Selain itu, Salah satu alasan utama mengapa harus adanya pembaharuan mengenai riset Akuntabilitas pegawai pegawai di Disnaker Kab. Karawang ialah dikarenakan dua tahun kebelakang merupakan fase kemunduran dari seluruh aspek yang ada di dunia, di karenakan polemik pandemi Covid-19, banyak sekali pegawai yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Namun pada tahun 2022 dimana grafik penularan Covid-19 telah menurun secara drastis dan aktivitas pun mulai berjalan seperti biasa, maka pembaharuan mengenai pelatihan harus mulai kembali dikembangkan. Inilah yang menjadi tolak ukur pembeda antara penelitian terdahulu apabila dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Program yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kab. Karawang guna meningkatkan Akuntabilitas pegawai karyawan memang sudah berjalan dengan cukup baik, sekalipun begitu namun terdapat juga beberapa hambatan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan. Polemik yang paling utama ialah akibat dari Covid-19 yang menyebabkan terhambatnya segala aktivitas yang seharusnya bisa dilakukan dalam mempertanggungjawabkan Akuntabilitas pegawai karyawan. Berdasarkan polemik yang telah disebutkan, laporan Akuntabilitas pegawai pegawai dinilai harus segera dilakukan apalagi pandemic Covid-19 mulai mereda dan aktivitas mulai kembali berjalan seperti semula, apalagi pada masa pandemik Covid-19 beberapa tahun lalu menyebabkan penurunan pegawai secara massal (PHK) di berbagai industry yang menyebabkan kemunduran ekonomi, politik, sosial, dan sebagainya. Dengan diberlakukan kembali proses pengerjaan laporan Akuntabilitas pegawai pegawai yang sebelumnya sempat terhenti akibat Covid-19, maka akan membantu membangkitkan

kembali semangat yang telah luntur, membantu pegawai dalam memberikan pelayanan secara maksimal, mencari kesalahan yang pernah dilakukan sebelumnya dan menjadikan hal tersebut sebagai bahan evaluasi untuk di kemudian hari.

Dalam penelitian kali ini penulis mengkaji lebih dalam mengenai Akuntabilitas pegawai Disnakertrans di Kab. Karawang. Karena menurut penulis, program pelatihan untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Diskanertrans Kab. Karawang sudah berjalan dengan cukup efektif namun cukup terhambat pelaksanaannya di tahun 2020 akibat pandemic Covid-19. Akibat dari kemunduran sesaat inilah yang menjadi tantangan dalam pelaksanaan Akuntabilitas pegawai pegawai di Disnakertrans Kab. Karawang. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang fenomena ini dengan mengangkat suatu judul, yaitu **“AKUNTABILITAS PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI DI KABUPATEN KARAWANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana tingkat akuntabilitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Karawang yang ditinjau dari *Attributability*, *Observability*, *Evaluability*, *Answerability*, *Consequentially*?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah Mendeskripsikan tingkat akuntabilitas pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Karawang berdasarkan dimensi *Attributability*, *Observability*, *Evaluability*, *Answerability*, dan *Consequentially*

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritik

Penelitian ini mencoba mengisi kekosongan literatur yang membahas mengenai akuntabilitas pegawai yang secara khusus difokuskan pada lokus Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang

1.4.2 Kegunaan Praktek

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk mempertahankan tingkat akuntabilitas pada instansi yang dipimpinnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian skripsi ini terdiri dari 6 (enam) bab, yaitu:

1. Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab II Kajian Pustaka yang mengulas konsep ilmiah tentang Akuntabilitas dan Akuntabilitas Pegawai.
3. Bab III Metode Penelitian yang merinci tentang pendekatan penelitian yang digunakan, penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.
4. Bab IV Gambaran Umum Objek Penelitian yang mendeskripsi Dinas Tenaga Kerja Kab. Karawang.
5. Bab V Pembahasan yang menguraikan mengenai hasil pengolahan data yang menjadi temuan penelitian, analisis data, dan interpretasi data.
6. Bab VI Kesimpulan dan Saran yang menguraikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran yang diberikan peneliti bagi Disnakertrans Kabupaten Karawang.