

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KAB.KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2022



INSPEKTORAT DAERAH
Kabupaten Kutai Kartanegara



inspektorat@mail.kukarkab.go.id



inspektorat.kukarkab.go.id



[itdakukar](https://www.facebook.com/itdakukar)



[itdakukar.ID](https://www.instagram.com/itdakukar)

NOMOR :

B-243/ITDA/IP.II/700.1.2.1/07/2023

TANGGAL :

05 Juli 2023



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Diponegoro No. 34 Telp. (0541) 661036 Fex 661787 Tenggarong Kode Pos 75514
Email : inspektorat@kukarkab.go.id Website : inspektorat.kukarkab.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
TAHUN 2022

NOMOR : B-243/ITDA/IP.II/700.1.2.1/07/2023
TANGGAL : 5 Juli 2023

IKHTISAR EKSEKUTIF

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah dan khususnya untuk memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2022 diperoleh nilai **81,80** dengan kategori **A** dengan interpretasi **MEMUASKAN**, telah 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.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara;
5. Surat Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor: B-959/ORG/KRB/060/05/2023 tanggal 2023, Perihal Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah; dan
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor: B-360/ITDA/IP.II/094/05/2023 Tanggal 19 Mei 2023 dalam rangka Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2022.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk:

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja, dimana dalam penerapannya mencakup:

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.

E. Metodologi Evaluasi

1. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Teknik Evaluasi

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP antara lain:

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri. Checklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana, yaitu pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun *digital meeting*.
- c. Observasi, yaitu pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.
- d. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada Dinas/Badan, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

3. Mekanisme Evaluasi

Mekanisme Evaluasi AKIP dilakukan dengan tahapan

- a. Pendokumentasian, analisis dan interpretasi data, yaitu kegiatan pengumpulan dokumen dan analisis data yang kemudian hasilnya diinterpretasi melalui Lembar Kerja Evaluasi guna memberikan keyakinan bahwa implementasi SAKIP telah dilakukan oleh Instansi/Unit Kerja telah memadai dan kemudian diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan AKIP.
- b. Pembahasan dan Penyusunan Rancangan Laporan AKIP, yaitu kegiatan pembahasan yang dilakukan evaluator dengan mengadakan pertemuan di internal Tim dan Tim lainnya, pengendali Teknis dan penanggungjawab atas informasi hasil evaluasi. Hasil pembahasan selanjutnya disusun Laporan Evaluasi dengan memuat Nilai/Predikat hasil, kondisi dan rekomendasi.
- c. Reviu Rancangan LHE AKIP, yaitu Reviu yang dilakukan di internal Tim secara berjenjang dan Reviu Lintas Tim guna menentukan standarisasi nilai dan kategori hasil evaluasi.

4. Pelaksanaan Evaluasi AKIP.

Pelaksanaan Evaluasi AKIP mengacu pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dilaksanakan, sebagai berikut:

a. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi yang dilakukan pada beberapa variabel, dengan kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta objektif perangkat daerah dalam mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a.1 Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

a.2 Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

a.3 Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

No	Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
		Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
		20 %	30 %	50 %	
1	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
2	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
3	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

b. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, selanjutnya disimpulkan dengan kategori predikat sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. 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.
2	A	>80 – 90	Memuaskan,

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			Telah 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
3	BB	>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.
4	B	>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.
5	CC	>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
6	C	>30 - 50	Kurang, Terdapat Gambaran Bahwa Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat
7	D	0 - 30	Sangat Kurang, Terdapat Gambaran Bahwa 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.

F. Gambaran Umum

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, sebagaimana diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 9 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Selanjutnya, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara semula mengacu pada Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Terbitnya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi

Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi dan Surat Gubernur Kalimantan Timur Nomor 061/4301/B.Org-KL Tanggal 16 Agustus 2021 Perihal Persetujuan Usulan Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 18 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Untuk melaksanakan fungsi dan tugas organisasi sebagaimana tersebut diatas, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara secara struktural terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretaris;
3. Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi;
4. Bidang Penyiapan Kawasan, Pembangunan Desa dan Permukiman Transmigrasi;
5. Bidang Pembinaan Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
6. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat-Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
7. Kasubag Umum dan Ketatalaksanaan dan ;
8. Kelompok Jabatan Fungsional;

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara telah melaksanakan akuntabilitas kinerja sebagai perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP meliputi (1) Perencanaan Kinerja, (2) Pengukuran Kinerja, (3) Pelaporan Kinerja, (4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah

Dalam Implementasi Kinerja telah melaksanakan perencanaan kinerja sesuai dengan Visi Bupati Kutai Kartanegara, yaitu mewujudkan masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara yang sejahtera dan Bahagia dengan menjalankan misi ke-1, yaitu Memantapkan Birokrasi Yang Bersih, Efektif, Efisien dan Melayani; misi ke - 2, yaitu Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya; misi Ke - 3, yaitu Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif; misi ke-4, yaitu Meningkatkan Kualitas Layanan

Infrastruktur Dasar dan Konektivitas antar Wilayah; dan misi ke-5, yaitu Meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berwawasan Lingkungan. Visi dan Misi tersebut dijabarkan dalam dokumen rencana strategis tahun 2021-2026, dan setiap tahunnya dituangkan dalam rencana kerja Tahunan (RKT) dan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja). Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki Tujuan strategis yaitu meningkatnya pertumbuhan ekonomi sub sektor perkebunan dan memiliki program sebanyak 7 Program dan kegiatan sebanyak 22 Kegiatan dengan total anggaran pada tahun 2022 sebanyak Rp. 28.231.245.265,00.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi implementasi SAKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021 memperoleh nilai **79,76** atau dengan kategori **BB** dan dapat diinterpretasikan **Sangat Baik**, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

Beberapa hal menjadi catatan Tim Evaluator evaluasi pada penilaian Implementasi SAKIP tersebut, sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

- 1.a Renstra belum dilengkapi dengan indikator tujuan beserta target pencapaiannya (keberhasilannya).

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

- 2.a Hanya sebagian individu yang memiliki indikator kinerja individu (IKI) yang mengacu pada IKU atasannya;
- 2.b Pengukuran kinerja belum dilakukan hingga ke individu staf
- 2.c Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi; dan
- 2.d Pengukuran kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward dan punishment

Atas permasalahan tersebut tim evaluator menyarankan perangkat daerah untuk:

1. Melakukan perbaikan pada Renstra periode berikutnya, dengan memastikan tujuan dan sasaran dilengkapi dengan indikator tujuan dan indikator sasaran beserta dengan target keberhasilannya sesuai dengan kriteria indikator yang baik (SMART)
2. Memerintahkan Sekretaris Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mengkoordinir dan memastikan seluruh jajaran pegawai menyusun dokumen Indikator Kinerja Individu (IKI) yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya. Indikator kinerja dipastikan telah memenuhi kriteria indikator
3. Melakukan Pengukuran Kinerja sebagai berikut :
 - 3.a Pengukuran kinerja dilakukan hingga ke individu staf;
 - 3.b Hasil pengukuran kinerja dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya serta sudah divalidasi;
 - 3.c Pengukuran kinerja menggunakan teknologi informasi;
 - 3.d Hasil pengukuran kinerja agar dikaitkan/digunakan sebagai pertimbangan dalam pemberian reward and punishment, dengan kriteria sebagai berikut: a. pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja, b.

- pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target,
- c. pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu,
- d. pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.

Dan berdasarkan tidak lanjut rekomendasi yang diberikan dalam upaya perbaikan tersebut telah berdampak pada hasil penilaian implementasi SAKIP yang mengalami peningkatan yang tampak pada hasil evaluasi SAKIP Tahun 2022, sebagaimana akan dijelaskan lebih rinci pada BAB II.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi dan Catatan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi implementasi SAKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Tahun 2022 memperoleh nilai 81,80 dengan kategori **A** dan dapat interpretasikan **Memuaskan** bahwa pada Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2022 telah 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. Nilai angka hasil evaluasi implementasi SAKIP Tahun 2021 dan Tahun 2022 per komponen secara ringkas, sebagai berikut :

No	Komponen	Tahun 2021		Tahun 2022		Peningkatan/ Penurunan
		Bobot (%)	Tahun 2021 NILAI	Bobot (%)	Tahun 2022 NILAI	
1	Perencanaan Kinerja	30	24,35	30	23,40	(0,95)
2	Pengukuran Kinerja	25	18,75	30	26,70	7,95
3	Pelaporan Kinerja	15	12,76	15	11,70	(1,06)
4	Evaluasi Internal	10	7,43	25	20,00	12,57
5	Capaian Sasaran Kinerja	20	16,00	-	-	(16,00)
Total		100	79,29	100	81,80	2,51
Kategori			A		A	
Interpretasi			Memuaskan		Memuaskan	

Hasil evaluasi sebagaimana tersebut diatas pada tahun 2021 melakukan penilaian sebanyak 5 (lima) komponen sedangkan pada tahun 2022 melakukan penilaian sebanyak 4 (empat) komponen, adapun penilaian tahun 2022 mengindikasikan adanya upaya perbaikan dan/atau tindakan korektif secara signifikan, baik tindakan korektif yang didasarkan pada rekomendasi Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara sebagaimana tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP tahun lalu maupun hasil evaluasi yang dilakukan secara internal/mandiri sebagai upaya perbaikan yang harus terus dilakukan secara berkelanjutan. Hasil evaluasi implementasi SAKIP masing-masing komponen serta hal-hal yang secara signifikan berpengaruh terhadap pemerolehan nilai hasil evaluasi serta saran perbaikan, secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 23,40 dari bobot 30,00 dari nilai akumulasi penilaian implementasi SAKIP. Pemerolehan nilai tersebut belum optimal disebabkan belum optimalnya atas pemenuhan sub komponen yaitu:

1.a Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia.

Hasil Evaluasi terhadap dokumen perencanaan yang tersedia diperoleh nilai 6,00 dari bobot 6,00. Hal ini dikarenakan sudah dapat menyampaikan bukti dokumen perencanaan sesuai kriteria penilaian.

1.b Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)

Hasil Evaluasi terhadap dokumen perencanaan yang tersedia diperoleh nilai 5,40 dari bobot 9,00. Hal ini dikarenakan belum seluruhnya dokumen perencanaan, yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya sebagai berikut:

1.b.5 Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART

1.b.9 Dokumen Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 12,00 dari bobot 15,00. Hal ini dikarenakan sudah dapat menyampaikan bukti dokumen perencanaan sesuai kriteria penilaian.

2. Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja memperoleh nilai angka 26,70 dari bobot 30,00 dari nilai akumulasi penilaian implementasi SAKIP. Pemerolehan nilai tersebut sudah optimalnya atas pemenuhan sub komponen yaitu

2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen pengukuran Kinerja telah dilakukan diperoleh nilai 6,00 dari bobot 6,00. Hal ini dikarenakan sudah terdapat dokumen pengukuran kinerja dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya

2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan diperoleh nilai 7,20 dari bobot 9,00. Hal ini dikarenakan sudah terdapatnya dokumen pengukuran kinerja yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya.

2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, diperoleh nilai 13,50

dari bobot 15,00. Hal ini dikarenakan sudah terdapatnya dokumen pengukuran kinerja yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya.

3. Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja memperoleh nilai angka 11,70 dari bobot yaitu 15,00 dari nilai akumulasi penilaian implementasi SAKIP. Pemerolehan nilai tersebut belum optimal disebabkan belum optimalnya atas pemenuhan sub komponen, yaitu:

3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, diperoleh nilai 3,00 dari bobot 3,00. Hal ini dikarenakan sudah terdapat dokumen pelaporan kinerja yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya.

3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, diperoleh nilai 2,70 dari bobot 4,50. Hal ini dikarenakan belum seluruhnya dokumen pelaporan kinerja, yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya sebagai berikut :

3.b.5 Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.

3.b.6 Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

3.b.8 Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

3.c Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, diperoleh nilai 6,00 dari bobot 7,50. Hal ini dikarenakan belum seluruhnya dokumen pelaporan kinerja, yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya sebagai berikut :

3.c.5 Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja

4. Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai angka 20,00 dari bobot 25,00 dari nilai akumulasi penilaian implementasi SAKIP. Pemerolehan nilai tersebut sudah optimalnya pemenuhan sub komponen yaitu:

4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan.

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, diperoleh nilai 5,00 dari bobot 5,00 Hal ini dikarenakan sudah terdapat dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya.

4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, diperoleh nilai 7,50 dari bobot 7,50. Hal ini dikarenakan sudah terdapat dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dapat dinilai dengan rincian dan kriterianya.

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Hasil Evaluasi yang dilakukan pada sub komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja, diperoleh nilai 7,50 dari bobot 12,50. Hal ini dikarenakan sudah terdapat dokumen evaluasi akuntabilitas.

5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Capaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang ditanda tangani antara Bupati Kutai Kartanegara dengan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel berikut:

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Persentase	Kriteria
1.	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja	Nilai akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	Nilai	70,11	79,29	113	Sangat Tinggi
		Temuan Administrasi BPK/Inspektorat Yang di Tindak Lanjuti	Jumlah	1			
		Pengelolaan Aset	Persen	100	100	100	Sangat Tinggi
		Pengamanan Bidang Tanah	Jumlah	5	5	100	Sangat Tinggi
		Tingkat Kepatuhan Serta Kgekapan LHKPN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	100	100	100	Sangat Tinggi

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Persentase	Kriteria
		Tingkat Kepatuhan LHKASN Pertanggal 31 Maret 2022	Persen	100	100	100	Sangat Tinggi
		Tata Kelola Arsip Perangkat Daerah	Predikat	60-70 (B) Baik	39,57	65,95	Sedang
2.	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing	Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	95,06	94,30	99,20	Sangat Tinggi
3.	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai Informasi kebutuhan Pasar Kerja dan wirausahawan baru	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan	Persen	6,41	9,20	143,5	Sangat Tinggi
4.	Meningkatnya hubungan Industrial yang harmonis dan Dinamis	Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang difasilitasi	Persen	100	100	100	Sangat Tinggi
5.	Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Jumlah Kawasan Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	Kawasan	2	2	100	Sangat Tinggi
Rata – Rata						92,88	Sangat tinggi

Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, sesuai dokumen Perjanjian Kinerja pada tahun 2022 rata-rata realisasi capaian sebesar 92,88 %.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Atas catatan kekurangan atas implementasi direkomendasikan kepada Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk :

1. Melakukan perbaikan perencanaan kinerja meliputi;
 - 1.b Melakukan penyusunan Dokumen Perencanaan kinerja untuk memenuhi standar yang baik, untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara

logis serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*), dengan kriteria perbaikan;

- 1.b.5 Agar Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) memenuhi kriteria SMART
 - 1.b.9 Agar Perencanaan kinerja yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).
2. Melakukan perbaikan pelaporan kinerja meliputi :
- 3.b Menyusun Laporan Kinerja sesuai Standar yang menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya;
 - 3.b.5 Agar menyusun Laporan Kinerja dengan menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
 - 3.b.6 Agar menyusun Laporan Kinerja dengan menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja);
 - 3.b.8 Agar menyusun Laporan Kinerja dengan menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
3. Melaksanakan Pelaporan Kinerja untuk memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan kriteria perbaikan
- 3.c.5 Agar Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada implementasi SAKIP Tahun 2022 pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara kami sampaikan. Kami mengapresiasi saudara beserta seluruh jajaran atas dedikasi dan upaya yang maksimal dalam menerapkan manajemen kinerja di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur,



H. Heriansyah, SE., M.Si., CGCAE., CPSp.

Pembina Tingkat I (IV/b)

NIP. 197908012001121001

