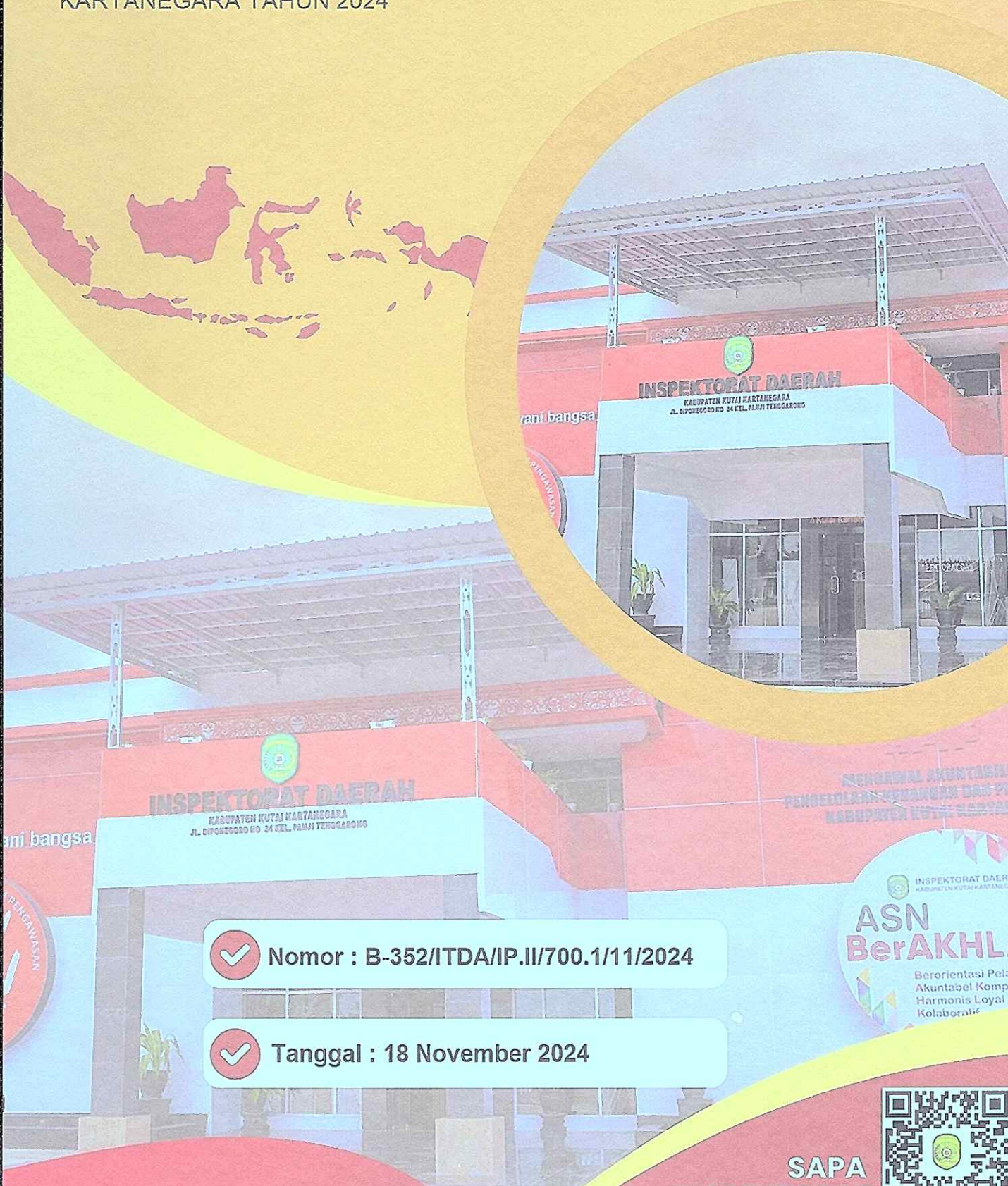




# Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara

## LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH PADA DINAS TRANSMIGRASI  
DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KUTAI  
KARTANEGARA TAHUN 2024



✓ Nomor : B-352/ITDA/IP.III/700.1/11/2024

✓ Tanggal : 18 November 2024

MEMORANDUM AKUNTABILITAS  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PERAKSI  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

INSPEKTORAT DAERAH  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
**ASN BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan  
Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif  
Kolaboratif

SAPA  
INSPEKTORAT





PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

# INSPEKTORAT DAERAH

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

LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
PADA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
TAHUN 2024

NOMOR : B-352/ITDA/IP.II/700.1/111/2024  
TANGGAL : 18 November 2024

## 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, 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 2024 diperoleh nilai **70,92** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**. Kategori "**Sangat Baik**" menginterpretasikan bahwa 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.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Dasar Hukum Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2024 dilaksanakan berdasarkan:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan 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.

### B. 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.

### C. 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.

#### D. Metode dan Teknik Evaluasi AKIP

##### 1. Metodologi Evaluasi AKIP

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. Pengumpulan bukti/dokumen pendukung implementasi AKIP adalah pengumpulan informasi yang digunakan oleh tim evaluasi dalam menentukan kesesuaian hal pokok dengan kriteria evaluasi. Prosedur pengumpulan bukti dapat dilakukan melalui inspeksi, wawancara/permintaan keterangan, perhitungan kembali, prosedur analitis, dan konfirmasi/klarifikasi serta prosedur lain yang dibutuhkan.

##### 2. Teknik Evaluasi AKIP

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

- 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. *Cheklis* 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. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

#### E. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Akuntabilitas kinerja adalah 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 Internal; dan (5) Capaian Kinerja.

Dalam Implementasi Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 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).

#### **F. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan dokumen perencanaan kinerja untuk memenuhi standar yang baik, untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)
2. Ukuran keberhasilan (*indikator kinerja*) memenuhi kriteria SMART
3. Perencanaan kinerja sesuai standar yang memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*)
4. Menyusun laporan kinerja dengan menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya

Hasil evaluasi implementasi SAKIP Tahun 2022 pada prinsipnya perangkat daerah telah melakukan upaya perbaikan. Namun capaian hasil evaluasi SAKIP tahun 2023 terjadi penurunan nilai, hal tersebut disebabkan adanya penyesuaian penilaian dalam mengimplementasikan sesuai pedoman Permenpan 88 Tahun 2021. Hal signifikan yang mempengaruhi diantaranya adalah pemenuhan kriteria nilai penilaian sebagai berikut:

1. AA (bobot nilai 100), jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
2. A (bobot nilai 90), jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.

3. BB (bobot nilai 80), jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.

## BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

### A. Kondisi dan Catatan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi implementasi SAKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2024 memperoleh nilai **70,92** dengan kategori **BB** dan dapat diinterpretasikan **Sangat Baik**, yang telah menggambarkan bahwa 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. Nilai angka hasil evaluasi implementasi SAKIP Tahun 2023 dan Tahun 2024 per komponen secara ringkas, sebagai berikut:

No	Komponen	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	23,40	30	21,62
2	Pengukuran Kinerja	30	26,70	30	20,60
3	Pelaporan Kinerja	15	11,70	15	8,70
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	25	20,00
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>81,80</b>	<b>100</b>	<b>70,92</b>
<b>Kategori</b>			<b>A</b>		<b>BB</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Memuaskan</b>		<b>Sangat Baik</b>

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2024 sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Kinerja

Dari segi perencanaan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Perencanaan kinerja yang telah disusun sudah mencakup kinerja utama yang harus diawasi dan secara umum berfokus pada hasil akhir (outcome). Namun, terdapat beberapa indikator kinerja yang tidak sepenuhnya sesuai dengan tingkat jabatan yang seharusnya bertanggung jawab atasnya.

- Pohon kinerja yang disusun belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Hal ini mengakibatkan kualitas penjenjangan kinerja belum memenuhi prinsip logis (sebab-akibat). Selain itu, pohon kinerja tersebut cenderung hanya menjabarkan kinerja berdasarkan program atau kegiatan yang sudah ada, sehingga belum mampu menyajikan alternatif solusi untuk mencapai kinerja utama Perangkat Daerah.

## **2. Pengukuran Kinerja**

Dari segi pengukuran kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen IKU belum memuat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
- Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang ada belum menggambarkan penggunaan aplikasi E-Pantau didalamnya sebagai media monitoring capaian output per bulan.

## **3. Pelaporan Kinerja**

Dari segi pelaporan kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen laporan kinerja belum menyajikan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang terdapat pada perjanjian kinerja
- Belum ada dokumen laporan hasil reuiu oleh Inspektorat Daerah/Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah/pejabat yang berwenang/tim internal perangkat daerah atas capaian Kinerja yang dinyatakan pada dokumen laporan kinerja
- Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, dikarenakan terdapat penetapan target kinerja pada salah satu indikator kinerja utama pada tahun berjalan yang sangat tinggi dibandingkan dengan realisasi target kinerja tahun sebelumnya.

## **4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Dari segi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilaksanakan belum didukung dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

## B. Rekomendasi

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

1. Melakukan reviu seluruh dokumen perencanaan PD. Hasil reviu agar digunakan untuk perbaikan kualitas perencanaan dengan memastikan dokumen perencanaan telah mengawal kinerja sesuai dengan tingkat jabatan yang seharusnya diampu dan telah berorientasi outcome.
2. Menyusun pohon kinerja/logical framework sesuai kaidah yang tercantum di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Pohon kinerja diharapkan dapat menjabarkan kinerja yang memenuhi unsur logis (sebab-akibat) serta menyajikan alternatif kinerja yang beragam dan efektif dalam mendorong tercapainya kinerja utama. Pohon kinerja yang disusun agar dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan cascading kinerja dan dokumen perencanaan.
3. Menyusun standar Operasional Prosedur (SOP) tentang EValuasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilengkapi dengan mekanisme monitoring yang efektif dalam menindaklanjuti seluruh rekomendasi perbaikan atas hasil evaluasi SAKIP
4. Melakukan identifikasi crosscutting kinerja sebagai bentuk sharing outcome sebagai upaya untuk mencapai suatu kinerja. Melakukan reviu terhadap dokumen IKU dan memastikan bahwa dokumen IKU telah memuat definisi operasional dan rumus perhitungan yang sesuai dan relevan dengan substansi indikator kerjanya.
5. Melakukan reviu terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang ada dengan menyesuaikan kondisi aktual.
6. Melakukan sinkronisasi data terhadap capaian output, capaian indikator program/kegiatan dan capaian indikator sasaran strategis dalam melakukan monitoring dan evaluasi capaian kinerja.
7. Mengoptimalkan pemanfaatan laporan kinerja dalam perencanaan kinerja ke depan sehingga target yang ditetapkan lebih realistis.

8. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan perencanaan kinerja dan peningkatan capaian kinerja.
9. Melengkapi dokumen data kinerja yang menjadi pembahasan dalam pelaksanaan evaluasi atau data yang disajikan sesuai dengan keperluan pengukuran kinerja yang diharapkan

### BAB III PENUTUP

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2024 diperoleh nilai **70,92** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**. Kategori "**Sangat Baik**" menginterpretasikan bahwa 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.

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada implementasi SAKIP Tahun 2024 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 kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur,



H. Heriansyah, S.E., M.Si., CGCAE., CPSp.

Pembina Tingkat I (IV/b)

NIP. 19790801 200112 1 001