



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. P. Diponegoro No.34 Kelurahan Panji Kecamatan Tenggarong Kalimantan Timur 75514
Telpn (0541) 661036 Faksimile (0541) 661787
Laman inspektorat.kukarkab.go.id, Pos-el Inspektorat@kukarkab.go.id

TANDA TERIMA PENYERAHAN LHP

Nomor SPT : B - 224/ITDA/IP.I/700.1.2.1/05/2026, Tanggal, 12 Mei 2026
B - 278/ITDA/IP.I/700.1.2.1/06/2026, Tanggal, 15 Juni 2026
Nomor LHP : B - 203/ITDA/IP.I/700.1.2.2/II/2026
Tanggal LHP : 8 Juli 2026
Uraian Pemeriksaan : LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2026

Ketua Tim Pemeriksa : Mariana Susanti.SH
Entitas Pemeriksaan : Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Tahun Pemeriksaan : 2026

Jumlah Halaman : ☒ 14 Halaman ☒ Lengkap ☐ Tidak Lengkap
Lampiran : ☐ Ada ☐ Tidak Ada
Dokumen Tindak Lanjut : ☐ Ada ☐ Tidak Ada
Kodifikasi temuan dan saran : ☐ Sesuai ☐ Belum Sesuai

Catatan :

Tanggal Penyerahan LHP : 15 Juli 2026

Yang menyerahkan

[Signature]
f0124.f.

Yang Menerima

[Signature]
Amu.S.Sos

NIP, 197110122007011023

No. Arsip LHP : Evaluasi : 26.700.1 - 203 / LHP 203.
LHP disampaikan : 1
2
3



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Diponegoro No. 34 Kelurahan Panji Kecamatan Tenggarong, Kalimantan Timur 75514,
Telepon (0541) 661036 Faximile (0541) 661787,
Laman : inspektorat.kukarkab.go.id, Pos-el : inspektorat@kukarkab.go.id

Tenggarong, 8 Juli 2026

Nomor : B-203/ITDA/IP.I/700.1/VII/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi
dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai
Kartanegara Tahun 2026

Kepada
Yth. Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara
di tempat

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2026 yang disusun sebagai hasil pelaksanaan evaluasi dalam rangka menilai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta mendorong perbaikan akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan dengan hasil sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2026 dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang berlaku, yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2006 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah; dan
6. Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan, Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah pada Inspektorat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Dalam rangka mendorong terwujudnya pemerintahan yang akuntabel, efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil, diperlukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada setiap instansi pemerintah/unit kerja.

Evaluasi ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara telah menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja melalui perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan pencapaian kinerja. Selain itu, evaluasi ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi area yang sudah baik serta area yang masih memerlukan perbaikan secara berkelanjutan.

c. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi AKIP pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah untuk:

1. Menilai implementasi SAKIP pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara;
2. Mengetahui tingkat kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi internal, dan capaian kinerja;
3. Mengidentifikasi kelemahan, penyebab, dan dampak atas implementasi AKIP; dan
4. Memberikan rekomendasi perbaikan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi penilaian atas implementasi AKIP pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, yang mencakup:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja; dan
4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

e. Batasan Tanggung Jawab

Reviu ini dilaksanakan sesuai Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia, dengan menggunakan teknik evaluasi sehingga tidak dimaksudkan untuk mengungkap seluruh kesalahan atau kecurangan yang mungkin terjadi. Tanggung jawab atas pengelolaan keuangan/kegiatan dan kebenaran data yang disajikan berada pada Pimpinan Perangkat Daerah, sedangkan tanggung jawab tim terbatas atas pelaksanaan prosedur evaluasi dan penyusunan laporan evaluasi yang disusun untuk kepentingan pembinaan dan pengawasan intern Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dan tidak dimaksudkan untuk digunakan di luar tujuan tersebut.

f. Metodologi Evaluasi

Metodologi evaluasi yang digunakan meliputi:

1. Telaah dokumen, yaitu menelaah dokumen perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal;
2. Wawancara, yaitu meminta keterangan dari pejabat/pegawai terkait;
3. Observasi, yaitu melihat secara langsung proses penerapan AKIP;
4. Klarifikasi, yaitu melakukan konfirmasi atas data, informasi, dan dokumen pendukung; dan
5. Analisis, yaitu membandingkan kesesuaian antara dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan capaian kinerja.

g. Waktu Pelaksanaan dan Susunan Tim

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2026 dilaksanakan berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor B-224/ITDA/IP. I/700.1.2.1/05/2026 tanggal 12 Mei 2026 yang dimulai dari tanggal 12 Mei 2026 sampai dengan 15 Juni 2026 dan Surat Perintah Tugas perpanjangan Nomor B-278ITDA/IP. I/700.1.2.1/06/2026 tanggal 16 Juni 2026 yang dimulai dari tanggal 16 Juni 2026 sampai dengan 30 Juni 2026 dengan susunan Tim Evaluasi sebagai berikut:

No.	Nama dan Jabatan	Peran
1.	Dr. H. Sunggono, M.M.	Penanggung Jawab
2.	Wahidin, S.T.	Wakil Penanggung Jawab
3.	Hj. Rini Astuti, S.P., M.Si., CFrA.	Pengendali Teknis
4.	Mariana Susanti, S.H., CCMS., CFrA.	Ketua Tim
5.	Ilham Tsaqif Fakhruddin, A.Md.Ak.	Anggota Tim

No.	Nama dan Jabatan	Peran
6.	Ma'rifatul Solikhah, A.Md.Ak.	Anggota Tim
7.	Widad Firzathullah, A.Md.Ak.	Anggota Tim

h. Gambaran Umum Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas ini diatur dalam Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 58 Tahun 2023.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Provinsi. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai unit kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan tenaga kerja. Susunan organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja meliputi:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat
- 3) Bidang Transmigrasi
- 4) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 5) Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja
- 6) Bidang Hubungan Industrial
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana
- 8) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

i. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja

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.

Secara umum Implementasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah melaksanakan perencanaan kinerja sesuai dengan Visi Bupati Kutai Kartanegara, yaitu Mewujudkan Masyarakat Kutai kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia dengan menjalankan misi ke-2, yaitu Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya; dan misi ke-3, yaitu Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. 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).

j. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

Berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya, terdapat sejumlah rekomendasi yang telah diberikan kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara. Atas rekomendasi tersebut, telah dilakukan tindak lanjut sebagai berikut:

Tabel 1

Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP Tahun Sebelumnya

No	Rekomendasi Tahun Sebelumnya	Tindak Lanjut	Status
1.	Memperbaiki kualitas Pohon Kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri	Pohon kinerja yang baru telah memenuhi prinsip keterkaitan, konsistensi, dan keterukuran	Selesai (Telah Didukung

No	Rekomendasi Tahun Sebelumnya	Tindak Lanjut	Status
	PANRB Nomor 89 Tahun 2021	indikator. Struktur sasaran dan indikator lebih detail dan terintegrasi dengan dokumen perencanaan sehingga mendukung peningkatan akuntabilitas dan kualitas pelaporan kinerja instansi.	Dokumen Pendukung)
2.	Perbaikan kualitas Perjanjian Kinerja sehingga benar-benar merepresentasikan kinerja Perangkat Daerah dalam hal sasaran dan indikator, dan jika terjadi perubahan target agar dilakukan penyesuaian pada Dokumen Perencanaan terkait	Rekomendasi Belum Ditindaklanjuti	Belum Selesai (Belum Dilengkapi dengan Dokumen Pendukung)
3.	Perbaikan kualitas dokumen perencanaan kinerja terutama dalam hal penyajian informasi dan analisis penyebab tidak tercapainya target secara memadai	Perbaikan kualitas dokumen perencanaan kinerja telah dilaksanakan. Dokumen yang baru menyajikan informasi secara lebih detail dan dilengkapi dengan analisis penyebab ketidaktercapaian target. Setiap capaian kini tidak hanya ditampilkan dalam bentuk angka, tetapi juga dijelaskan kendala yang mempengaruhi serta langkah perbaikan yang direncanakan. Dokumen perencanaan kinerja sudah diperbaiki, menjadi lebih akuntabel, konsisten dengan dokumen perencanaan, dan efektif digunakan untuk instrumen pengendalian serta evaluasi kinerja perangkat daerah.	Selesai (Telah Didukung Dokumen Pendukung)

No	Rekomendasi Tahun Sebelumnya	Tindak Lanjut	Status
4.	Melengkapi Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dengan manual IKU yang memuat sekurang-kurangnya deskripsi indikator, definisi operasional, formulasi perhitungan indikator dan sumber data	Indikator Kinerja Utama (IKU) sudah dibuat dengan memuat deskripsi indikator, definisi operasional, formula perhitungan, dan sumber data yang jelas. Agar memberikan konsistensi pemahaman, keterukuran capaian, serta akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Petunjuk/Manual IKU menjadi instrumen penting dalam mendukung proses monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja yang lebih berkualitas.	Selesai (Telah Didukung Dokumen Pendukung)
5.	Laporan Kinerja Perangkat Daerah agar menyajikan solusi kedepan untuk mengatasi realisasi yang tidak mencapai target kinerja	Laporan kinerja yang baru tidak hanya menyajikan realisasi capaian target, tetapi juga memberikan solusi dan akan penjelasan untuk mengatasi hambatan dan permasalahan atas tidak tercapainya target kinerja. Setiap indikator yang belum tercapai telah dilengkapi dengan strategi tindak lanjut yang terintegrasi dalam dokumen perencanaan. Laporan kinerja akan menjadi lebih akuntabel, berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan efektif sebagai instrumen pengendalian kinerja perangkat daerah.	Selesai (Telah Didukung Dokumen Pendukung)
6.	Meningkatkan kompetensi dan keterlibatan tim evaluator internal dalam hal evaluasi dan implementasi SAKIP di Perangkat Daerah.	Rekomendasi Ditindaklanjuti	Belum Selesai (Belum Dilengkapi dengan Dokumen Pendukung)

Secara umum, tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya Sebagian besar telah ditindaklanjuti, dengan catatan pada aspek evaluasi pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan pegawai Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

a. Kondisi dan Catatan Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2026 memperoleh nilai **73,35** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**. Capaian ini menunjukkan peningkatan dari tahun 2025 yang bernilai 71,76. Nilai "Sangat Baik" ini mengindikasikan bahwa implementasi SAKIP sudah berjalan dengan baik dilingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Selain itu, unit kerja dinilai mulai mewujudkan efisiensi anggaran, memiliki manajemen kinerja, serta telah menerapkan pengukuran kinerja hingga level eselon 3. Dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Tahun 2025		Tahun 2026	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	20,40	30	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30	21,87	30	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15	9,49	15	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	25	15,75
Total		100	71,75	100	73,35
Kategori			BB		BB
Interpretasi			Sangat Baik		Sangat Baik

Penjelasan lebih lanjut atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2026 adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Secara formal, siklus dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi, yang ditunjukkan dengan tersedianya pedoman teknis penyusunan target kinerja, dokumen perencanaan jangka panjang (RPJP), perencanaan strategis jangka menengah (RPJMD/Renstra), rencana tahunan (Renja/RKT), Perjanjian Kinerja (PK), hingga dokumen penganggaran dan pelaksanaan kegiatan (RKA/DPA). Kelengkapan dokumen tersebut telah mencakup seluruh tingkatan organisasi sehingga secara umum telah memenuhi aspek pemenuhan

dokumen perencanaan kinerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu menjadi perhatian, antara lain:

- a. Perjanjian Kinerja Tahun 2026 belum selaras dengan IKU Tahun 2026, khususnya pada indikator (1) Persentase Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja, (2) Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkatkan Produktivitasnya, dan (3) Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial.
- b. Renja 2026 belum memuat Program, kegiatan, sub kegiatan, beserta indikator kinerja yang tersaji dalam Renstra periode 2025-2029 dan pembahasan terkait capaian kinerja periode sebelumnya yang tidak tercapai.

Kelemahan pada aspek perencanaan tersebut berdampak terhadap kualitas pengelolaan kinerja instansi secara keseluruhan. Indikator yang masih berfokus pada output dan belum berorientasi outcome membuat hasil kinerja tidak mampu menggambarkan manfaat nyata yang diterima masyarakat. Perbedaan indikator pada IKU dengan Perjanjian Kinerja menyebabkan target tidak selaras, sehingga capaian kinerja sulit dikonsolidasikan secara utuh. Kondisi ini juga berpotensi menghambat proses pengambilan keputusan, penyusunan strategi perbaikan, serta penyelarasan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program, dan evaluasi kinerja pada periode berikutnya.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Secara umum, pemenuhan akuntabilitas pada tahapan Pengukuran Kinerja telah berjalan dengan memadai. Hal ini ditunjukkan oleh tersedianya pedoman teknis pengumpulan data melalui pemanfaatan sistem informasi (e-Pantau), pemantauan capaian yang dilakukan secara berkala dan berjenjang, serta telah dijadikannya hasil pengukuran sebagai dasar dalam penyesuaian anggaran maupun pemberian tunjangan kinerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu menjadi perhatian, antara lain:

- a. Terdapat capaian kinerja Tahun 2025 yang menggunakan data realisasi Tahun 2023. Hal ini terlihat pada indikator "Jumlah Rencana Pengembangan Kawasan Desa/Kimtrans".

Kelemahan pada aspek pengukuran ini berdampak pada efektivitas pengendalian kinerja instansi. Kualitas laporan kinerja yang disusun menjadi kurang andal, karena tidak didukung dengan data yang relevan. Kondisi ini

berpotensi menimbulkan permasalahan dan hambatan dalam pencapaian target yang tidak dapat diidentifikasi secara dini, sehingga tindak lanjut perbaikan yang diperlukan berisiko terlambat dilakukan.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Komponen Pelaporan Kinerja pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dinilai telah memenuhi standar dan minim catatan kelemahan operasional. Proses penyusunan laporan kinerja telah direviu berkala, pengesahan, hingga publikasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 telah dilaksanakan secara tepat waktu sesuai regulasi yang berlaku. LKjIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyajikan analisis yang mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, target jangka menengah, serta realisasi tahun-tahun sebelumnya. Penyajian informasi mengenai kualitas capaian, hambatan yang dihadapi, hingga analisis efisiensi penggunaan sumber daya/anggaran terhadap output yang dihasilkan telah diungkapkan secara transparan dan menjadi perhatian utama pimpinan.

Terpenuhinya aspek pelaporan kinerja berdampak pada optimalnya fungsi LKjIP sebagai media akuntabilitas publik yang transparan dan mempermudah pimpinan dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan serta menyusun penyesuaian strategi perencanaan pada periode berikutnya secara konsisten dan terukur.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Secara umum, pemenuhan akuntabilitas pada tahapan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah berjalan dengan memadai. Hal ini ditunjukkan oleh tersedianya pedoman teknis, serta tahapan evaluasi yang telah didukung oleh kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi (aplikasi). Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu menjadi perhatian, antara lain:

- a. Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal tahun sebelumnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti.
- b. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Kelemahan dalam aspek Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berdampak pada tidak teridentifikasinya secara dini permasalahan kinerja pada bidang yang belum dievaluasi, selain itu belum ditindaklanjutinya seluruh rekomendasi evaluasi juga berdampak pada tidak adanya perbaikan

pada masalah yang sama di periode berikutnya, sehingga kesalahan perencanaan atau pelaksanaan kegiatan berulang pada program yang sama dan dapat menurunkan efektivitas penggunaan anggaran karena kegiatan perbaikan tidak berbasis hasil evaluasi.

b. Rekomendasi atas Catatan Kelemahan untuk Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara untuk melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Melakukan perbaikan Perjanjian Kinerja periode berikutnya, dengan memastikan sasaran, indikator, dan target kinerjanya konsisten (selaras) dengan IKU.
2. Melakukan perbaikan Renja dengan memastikan rumusan tujuan dan sasaran, program, kegiatan, sub kegiatan, indikator, dan target kinerjanya selaras dengan yang tertuang dalam Renstra 2025–2029 serta terdapat pembahasan atas target kinerja periode sebelumnya yang belum tercapai.
3. Melengkapi data realisasi capaian kinerja dengan memastikan setiap data yang digunakan lengkap, valid, dan dapat diverifikasi untuk mengukur masing-masing indikator.
4. Menyusun rencana aksi penyelesaian (action plan) yang terukur beserta bukti dukung atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, termasuk monitoring berkala atas progres penyelesaiannya.
5. Memanfaatkan hasil evaluasi AKIP sebagai langkah/upaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja contohnya melakukan evaluasi terhadap penetapan target agar tidak terjadi ketidakselarasan target antar dokumen perencanaan dan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP sebagai langkah/upaya untuk meningkatkan efisiensi kinerja di masing-masing bidang, contohnya melakukan perubahan pada kegiatan administratif yang tidak terlalu berdampak langsung pada output layanan.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Evaluasi yang akan ditindaklanjuti

No	Catatan Kekurangan	Rekomendasi
1	Perjanjian Kinerja Tahun 2026 belum selaras dengan IKU Tahun 2026, khususnya pada indikator (1) Persentase Kegiatan yang	Melakukan perbaikan Perjanjian Kinerja periode berikutnya dengan memastikan sasaran, indikator, dan target kinerjanya konsisten (selaras) dengan IKU.

No	Catatan Kekurangan	Rekomendasi
	Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja, (2) Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkatkan Produktivitasnya, dan (3) Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial.	
2	Renja 2026 belum memuat Program, kegiatan, sub kegiatan, beserta indikator kinerja yang tersaji dalam Renstra periode 2025-2029 dan pembahasan terkait capaian kinerja periode sebelumnya yang tidak tercapai.	Melakukan perbaikan Renja dengan memastikan rumusan tujuan dan sasaran, program, kegiatan, sub kegiatan, indikator, dan target kinerjanya selaras dengan yang tertuang dalam Renstra 2025–2029 serta terdapat pembahasan atas target kinerja periode sebelumnya yang belum tercapai.
3	Terdapat capaian kinerja Tahun 2025 yang menggunakan data realisasi Tahun 2023. Hal ini terlihat pada indikator “Jumlah Rencana Pengembangan Kawasan Desa/Kimtrans”.	Melengkapi data realisasi capaian kinerja dengan memastikan setiap data yang digunakan lengkap, valid, dan dapat diverifikasi untuk mengukur masing-masing indikator.
4	Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal tahun sebelumnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti.	Menyusun rencana aksi penyelesaian (<i>action plan</i>) yang terukur beserta bukti dukung atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, termasuk monitoring berkala atas progres penyelesaiannya.
5	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Memanfaatkan hasil evaluasi AKIP sebagai langkah/upaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja contohnya melakukan evaluasi terhadap penetapan target agar tidak terjadi ketidakselarasan target antar

No	Catatan Kekurangan	Rekomendasi
		dokumen perencanaan dan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP sebagai langkah/upaya untuk meningkatkan efisiensi kinerja di masing-masing bidang, contohnya melakukan perubahan pada kegiatan administratif yang tidak terlalu berdampak langsung pada output layanan.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2026 memperoleh nilai **73,35** dengan kategori **BB** dan dapat diinterpretasikan **Sangat Baik**. Catatan kekurangan dan saran yang dituangkan dalam laporan ini merupakan bahan yang digunakan untuk upaya perbaikan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan gambaran bahwa:

- 1) Aspek yang telah menunjukkan kondisi baik meliputi tersedianya siklus dokumen perencanaan kinerja yaitu RPJPD, RPJMD/Renstra, Renja/RKT, Perjanjian Kinerja, hingga RKA/DPA yang telah mencakup seluruh level organisasi dan dipublikasikan secara transparan. Tersedianya pedoman teknis pengumpulan data melalui pemanfaatan sistem informasi (e-Pantau), pemantauan capaian yang dilakukan secara berkala dan berjenjang, serta dijadikannya hasil pengukuran sebagai dasar penyesuaian anggaran maupun tunjangan kinerja. Tersusunnya laporan kinerja secara berkala yang telah diformalkan, direviu, dan dipublikasikan dengan informasi perbandingan realisasi yang komprehensif. Selain itu, tersedianya pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang didukung oleh kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaannya.
- 2) Aspek yang masih memerlukan perbaikan meliputi adanya inkonsistensi pencantuman indikator kinerja pada dokumen perencanaan jangka menengah (Renstra), ketidakselarasan penjabaran program dan indikator yang memutus korelasi target dari tingkat perencanaan hingga pelaksanaan, perumusan

ukuran keberhasilan yang masih berorientasi pada keluaran kegiatan (output) dan belum mencerminkan dampak riil (outcome), tingkat kesesuaian data dukung pelaporan capaian yang belum optimal, pemanfaatan informasi kinerja yang belum sepenuhnya menjadi instrumen kendali pimpinan dalam mengevaluasi dan menyelesaikan kendala di lapangan, serta belum ditindaklanjutinya seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal periode sebelumnya secara memadai untuk mendorong efektivitas pencapaian sasaran organisasi.

Demikian hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Implementasi SAKIP Tahun 2026 pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara kami sampaikan. Kami mengapresiasi seluruh jajaran atas dedikasi dan upaya yang maksimal dalam menerapkan manajemen kinerja di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Plt. Inspektur Daerah,



Dr. H. Sunggono, M.M.

NIP. 196710041987011001