



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
INSPEKTORAT

Jalan Pameran Lingk. Batu-betu Kelurahan Darma Kecamatan Polewali
Kabupaten Polewali Mandar Kode Pos 91314

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
DINAS TRANSMIGRASI, TENAGA KERJA
DAN ESDM
KABUPATEN POLEWALI MANDAR
TAHUN 2024**

**NOMOR : 064.6/LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025
TANGGAL 13 JUNI 2025**



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR INSPEKTORAT

Jl. Pameran, Lingk.Batu-Batu, Kelurahan Darma – Kecamatan Polewali
E-mail:inspektorat@polmankab.go.id Website:Inspektorat.Polmankab.go.id

Polewali, 13 Juni 2025

Nomor : 064.6/LHE/INSP/700.1.2.1/VI/2025
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM
Tahun 2024

Kepada

Yth. **Kepala Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM**
di –
Polewali

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi AKIP tahun 2024 pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar, dengan uraian sebagai berikut :

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar. Pelaksanaan evaluasi tahun 2024 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui Tingkat Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan capaian kinerja atas *output* maupun

outcome, serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja di bawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada.

Hasil evaluasi tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti sesuai rekomendasi yang diungkapkan.

2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa nilai sebesar **72,20** dengan predikat “**BB**”. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja “Sangat Baik”, yaitu implementasi SAKIP sudah sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30	20,40
b. Pengukuran Kinerja	30	19,80
c. Pelaporan Kinerja	15	12,00
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00
Nilai Hasil Evaluasi	100	72,20
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar tahun 2024 sebagai berikut :

1). Perencanaan Kinerja

Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar telah memiliki dokumen perencanaan strategis (Renstra Tahun 2019-2024),

Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024, dokumen Rencana Aksi Tahun 2024 atau yang dipersamakan.

Berdasarkan evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Pohon kinerja telah tersedia namun terdapat beberapa Indikator Kinerja belum sepenuhnya termuat didalamnya;
 - b. Terdapat ketidakselarasan Indikator Kinerja antara Pohon Kinerja, *Cascading* dan Rencana Kerja;
 - c. Dokumen Rencana Kerja telah tersedia namun substansi yang termuat didalamnya kurang memadai, terdapat ketidakselarasan antara Perjanjian Kinerja dengan Rencana Kerja;
 - d. Terdapat perbedaan pada Laporan Kinerja dengan Dokumen Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi khususnya pada jumlah pegawai eselon IV;
 - e. Terdapat Perbedaan Target pada Program/Kegiatan dalam dokumen DPA dan Rencana Kerja;
 - f. Indikator kinerja didalam Perjanjian Kinerja belum sepenuhnya selaras dengan indikator yang ada pada laporan monitoring dan evaluasi.
- 2). Pengukuran Kinerja

Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar telah menyusun Indikator Kinerja Utama tingkat OPD hingga pejabat eselon IV, selain itu telah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang berdasarkan sasaran, indikator dan target yang diperjanjikan. Namun hasil pengukuran kinerja yang dimanfaatkan untuk menyimpulkan kemajuan atau progress kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk menyesuaikan strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan hasil evaluasi, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien hal tersebut terlihat dari kurangnya atensi pimpinan terkait aktivitas yang akan dicapai namun demikian pengukuran telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan namun belum optimal. Belum ada reviu yang mencerminkan perkembangan

- capaian secara periodik serta keselarasannya dengan rencana aksi yang telah ada;
- b. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar atas pemberian *Reward* dan *Punishment* namun belum optimal dan konsisten dalam mengimplementasikannya;
 - c. Pengukuran kinerja telah dilakukan namun belum didukung dengan pedoman pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang lengkap dengan formulasi, SOP dan mekanisme pengukuran kinerja;
 - d. Masih terdapat kegiatan yang tidak dilengkapi profil indikator yang menjelaskan definisi operasional kegiatan serta formulasi yang jelas dalam mengukur kinerja;
 - e. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
 - f. Perangkat daerah telah memahami atas hasil pengukuran kinerja namun belum ada tindak lanjut yang diupayakan terkait saran untuk perbaikan rencana aksi;
 - g. Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM belum memanfaatkan dengan maksimal aplikasi Sim Kinerja Integrated untuk mengukur kinerja, terlihat pada aplikasi untuk PK dan rencana pencapaian target Tahun 2024 masih kosong.
- 3). Pelaporan Kinerja
- Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2024 dan disampaikan kepada Bupati Polewali Mandar melalui Bagian Organisasi dan Tata Laksana secara tepat waktu.
- Berdasarkan hasil evaluasi Laporan Kinerja Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar telah menyajikan informasi mengenai kinerja yang diperjanjikan yang menggambarkan capaian-capaian kinerja *outcome* dan *output* penting yang telah dicapai sampai dengan saat ini, namun masih ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan selanjutnya, sebagai berikut :

- a. Laporan kinerja belum konsisten menjadi perhatian utama pimpinan atas rekomendasi perbaikan kinerja yang termuat dalam laporan sebagai upaya penyempurnaan kinerja.
 - b. Laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 - c. Laporan kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) serta efisiensi terkait penggunaan Sumber Daya.
- 4). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai namun belum didukung dengan Teknologi Informasi (Aplikasi). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja walaupun tidak secara signifikan.

3. Rekomendasi

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

- 1) Menyusun Pohon kinerja yang menggambarkan sebab akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan perangkat daerah dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan dengan berdasar pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021;
- 2) Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas rencana aksi atau aktivitas dalam tahun berjalan dengan memberikan saran dan upaya perbaikan;
- 3) Menyempurnakan substansi yang termuat dalam rencana aksi agar relevan dengan perjanjian kinerja;
- 4) Memastikan semua program/kegiatan diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja;
- 5) Menyelaraskan Indikator Kinerja pada Perjanjian kinerja, Renja dan *Cascading* serta Laporan Monev;
- 6) Menyusun dokumen Pedoman Teknis pengukuran dan pengumpulan data kinerja yang memuat; Dasar, tujuan, manfaat, Proses Bisnis, IKU, Pengukuran

- Kinerja dan penanggungjawabnya, jadwal monev, serta SOP Pengumpulan data yang diformalkan baik dalam bentuk SK/SE Kepala Perangkat Daerah;
- 7) Menyusun Dokumen Profil IK (Indikator Kinerja) secara formal dengan minimal memuat narasi yang menjelaskan; Judul IK, Definisi Operasional/deskripsi IK, Cara Pengukuran / Formulasi, Sumber Data sebagai pendukung dari pengukuran kinerja, periode pengukuran, dan Penanggungjawabnya;
 - 8) Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien serta melakukan reviu secara berjenjang dan berkelanjutan atas aktivitas yang sedang berjalan serta menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
 - 9) Mengoptimalkan pengukuran kinerja sebagai dasar atas pemberian *Reward* dan *Punishment*;
 - 10) Mengharapkan atensi Kepala Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM untuk menindaklanjuti saran yang termuat dalam laporan kinerja sebagai upaya perbaikan dan peningkatan kinerja kedepan;
 - 11) Memanfaatkan laporan kinerja berkala dalam penyesuaian aktivitas dan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja yang lebih baik;
 - 12) Memastikan penyusunan Laporan Kinerja telah mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis, Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, khususnya pada bagian capaian kinerja organisasi terkait analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dan perbandingan realisasi kinerja dengan standar nasional atau tingkat provinsi Sulawesi Barat;
 - 13) Memanfaatkan aplikasi SimKinerja Integrated dengan maksimal untuk mengukur kinerja dan sebagai sarana monitoring dan evaluasi untuk perbaikan kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja, kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Lingkungan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di

lingkungan Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan ESDM Kabupaten Polewali Mandar dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terimakasih

