



PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS INSPEKTORAT

Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas Tahun 2025



**NOMOR : 700.1.2.1/29/EV-AKIP/IK-S2
TANGGAL : 04 Mei 2026**

INSPEKTORAT KABUPATEN SAMBAS

Jalan Pembangunan Sambas No. 80 Kec. Sambas, Sambas, Kalimantan Barat (79462)
Telp. (0562) 392544 Fax. (0562) 392544 Pos-el : Inspektoratkab.sambas@gmail.com
Laman: <https://inspektorat.sambas.go.id>



PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS
INSPEKTORAT KABUPATEN

Jalan Pembangunan Sambas No. 80 Kec. Sambas, Sambas, Kalimantan Barat (79462)
Telp. (0562) 392544 Fax. (0562) 392544 Pos-el : Inspektoratkab.sambas@gmail.com
Laman: <https://inspektorat.sambas.go.id>

Nomor : 700.1.2.1 / 29 / EV-AKIP / IK-S2
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Dinas
Perhubungan Kabupaten Sambas Tahun
2025

Sambas, 4 Mei 2026

Yth : Kepala Dinas Perhubungan
Kabupaten Sambas
di -
Sambas

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas Tahun 2025 berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Sambas Nomor 000.1.2.3/68.1/IK-S3/ 2026 tanggal 16 April 2026, dengan hasil sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan
4. Peraturan Bupati Sambas Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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. Penguatan SAKIP merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa setiap pimpinan instansi melakukan evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing setiap tahun, dimana pelaksanaan evaluasi tersebut dilakukan oleh APIP. Evaluasi SAKIP dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perangkat daerah mengimplementasikan SAKIP-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong perangkat daerah Kabupaten Sambas untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum, evaluasi AKIP bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.

Secara khusus, evaluasi AKIP 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

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan, penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, monitoring pengelolaan data kinerja, pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

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 efektivitas dan efisiensi kerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif yang dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi. Teknis evaluasi dilakukan untuk memenuhi tujuan evaluasi dengan melakukan

checklist pengumpulan data dan informasi, wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Evaluasi dilakukan terhadap 4 (empat) komponen yaitu : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagaimana diuraikan pada tabel berikut :

No	Komponen	Bobot	Subkomponen	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	30%	1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	6
			2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik	9
			3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15
2	Pengukuran Kinerja	30%	1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6
			2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan	9
			3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15
3	Pelaporan Kinerja	15%	1. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3
			2. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar (menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaan)	4,5
			3. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,5
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	5
			2. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya manusia yang memadai	7,5
			3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal	12,5
	Total	100%		100 %

Evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan teknik “*criteria referred survey*” dan penyimpulan atas hasilnya dikategorikan sebagai berikut :

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja dibawah eselon II. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan 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.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja dibawah eselon II, baik itu unit kerja utama/tupoksi, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam

Predikat	Interpretasi
	mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja di bawah eselon II, khususnya pada unit kerja utama/tupoksi. 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.
CC (Nilai > 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.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang 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 Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Sambas Nomor 4 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Sambas Nomor 88 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas menjelaskan bahwa Dinas Perhubungan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

Tugas:

Dinas Pehubungan Kabupaten Sambas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang perhubungan sesuai peraturan perundang-undangan.

Fungsi :

1. perumusan kebijakan di bidang perhubungan;
2. pelaksanaan kebijakan di bidang perhubungan;
3. penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang perhubungan sesuai peraturan perundang-undangan;
4. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perhubungan;
5. pelaksanaan administrasi dinas; dan
6. pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Bupati di bidang perhubungan sesuai peraturan perundang-undangan.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya, Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas belum menyelesaikan rekomendasi tindak lanjut hasil evaluasi tahun 2024.

II. HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas menghasilkan nilai AKIP sebesar 21,30 (bobot maksimal 30) dengan persentase 71,00% pada kategori “Baik”. Pencapaian untuk subkomponen Evaluasi atas Perencanaan Kinerja tampak pada tabel berikut :

subkomponen	Bobot	Nilai	%
Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	5.40	90.00%
Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9.00	6.30	70.00%
Dokumen perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	10.50	70.00%
Capaian Perencanaan Kinerja	30.00	22.20	74.00%

Hasil evaluasi terhadap subkomponen "dokumen perencanaan kinerja telah tersedia" sebesar 90,00%, pada kategori “Memuaskan”.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh dokumen perencanaan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
- 2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
- 3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
- 4) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
- 5) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
- 6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

Namun masih terdapat beberapa kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen perencanaan kinerja yaitu tidak ada bukti dokumen bahwa seluruh kriteria telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)” sebesar 70,00% pada kategori “Baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen perencanaan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah diformalkan.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah diformalkan.
- 3) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 4) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 5) Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.

- 6) Ukuran keberhasilan indikator kinerja (tujuan, sasaran, dan program) memenuhi kriteria SMART.
- 7) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).
- 8) Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.
- 9) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
- 10) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
- 11) Setiap satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
- 12) Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

Namun masih terdapat beberapa kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen perencanaan kinerja disebabkan :

- 1) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah belum dipublikasikan di website Instansi.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek belum dipublikasikan di website Instansi.
- 3) Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan” sebesar 70,00% pada kategori “Baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen perencanaan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
- 3) Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
- 4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- 5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- 6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- 7) Setiap satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 8) Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam

mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Namun masih terdapat kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen perencanaan kinerja disebabkan beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas pengukuran kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas menghasilkan nilai AKIP sebesar 19,20 (bobot maksimal 30) dengan persentase 64,00% pada kategori “Baik”. Pencapaian untuk subkomponen dari evaluasi atas pengukuran kinerja tampak pada table berikut:

Subkomponen	Bobot	Nilai	%
Pengukuran kinerja telah dilakukan	6,00	3,00	50,00%
Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	7,20	80,00%
Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	9,00	60,00%
Capaian Pengukuran Kinerja	30,00	19,20	64,00%

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “Pengukuran Kinerja telah dilakukan” sebesar 50,00% pada kategori “Kurang”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pengukuran kinerja disebabkan belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan” sebesar 80,00% pada kategori “Sangat Baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen pengukuran kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- 3) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- 4) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.
- 5) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.

Namun masih terdapat kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pengukuran kinerja disebabkan :

- 1) Tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi

dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien” sebesar 60,00% pada “Cukup Memadai”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen pengukuran kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
- 4) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- 5) Satuan organisasi memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 6) Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun masih terdapat kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pengukuran kinerja disebabkan :

- 1) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi
- 2) Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 3) Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas pelaporan kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas menghasilkan nilai AKIP sebesar 10,35 (bobot maksimal 15) dengan persentase 69,00% pada kategori “Baik”. Pencapaian untuk subkomponen evaluasi atas pelaporan kinerja tampak pada tabel berikut :

Subkomponen	Bobot	Nilai	%
Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	1,80	60,00%
Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar (menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaan)	4,50	4,05	90,00%
Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	4,50	60,00%
Capaian Pelaporan Kinerja	15,00	10,35	69,00%

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja” sebesar 60,00% pada kategori “Cukup Memadai”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen pelaporan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Dokumen laporan kinerja telah disusun.
- 2) Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala.
- 3) Dokumen laporan kinerja telah diformalkan.

- 4) Dokumen laporan kinerja telah disampaikan kepada Bupati u.p Sekretaris Daerah.

Namun masih terdapat beberapa kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pelaporan kinerja disebabkan :

- 1) Dokumen laporan kinerja tidak direviu.
- 2) Dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan di website Instansi.
- 3) Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak dapat dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya” sebesar 90,00% pada kategori “Memuaskan”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen pelaporan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- 2) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 3) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 4) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 5) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- 6) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 7) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun masih terdapat kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pelaporan kinerja disebabkan beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya” sebesar 60,00% pada kategori “Cukup Memadai”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen pelaporan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama Pimpinan.
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh Pegawai.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- 4) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

- 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

Namun masih terdapat kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pelaporan kinerja disebabkan :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- 2) Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas menghasilkan nilai AKIP sebesar 11,25 (bobot maksimal 25) dengan persentase 45,00% pada kategori “Sangat Kurang”. Rincian untuk subkomponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal tampak pada tabel berikut:

Subkomponen	Bobot	Nilai	%
Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	5,00	0,00	0,00%
Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya manusia yang memadai	7,50	3,75	50,00%
Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	7,50	60,00%
Capaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	11,25	45,00%

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan” sebesar 0,00% pada kategori “Sangat Kurang”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kriteria subkomponen tidak dapat dipenuhi secara maksimal yaitu:

- 1) Belum terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi.
- 3) Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai” sebesar 50,00% pada kategori “Kurang”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kriteria subkomponen tidak dapat dipenuhi secara maksimal yaitu :

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan sesuai standar
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan menggunakan teknologi informasi
- 3) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 4) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.

- 5) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan menggunakan teknologi informasi. Seluruh kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai serta tidak terdapat upaya inovatif untuk dijadikan percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi terhadap subkomponen “implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja” sebesar 60,00% pada kategori “Cukup Memadai”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa dokumen pelaporan kinerja telah lengkap dan memenuhi kriteria yaitu terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun masih terdapat kriteria yang perlu dilengkapi dalam dokumen pelaporan kinerja disebabkan :

- 1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak seluruhnya ditindaklanjuti.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
- 3) Seluruh kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Berdasarkan uraian di atas, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas agar melakukan upaya-upaya peningkatan efektivitas implementasi SAKIP, sebagai berikut:

1. Mempublikasikan dokumen Renstra 2021-2026, Renja Tahun 2025, dan LKjIP Tahun 2025 pada website Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas;
2. Membuat dan menetapkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang berisikan seperti definisi operasional, cara mengukur indikator, serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja;
3. Hasil pengukuran kinerja yang disajikan dalam dokumen pengukuran kinerja sebaiknya dapat digunakan sebagai dasar penyesuaian organisasi;
4. Hasil pengukuran kinerja yang disajikan dalam dokumen pengukuran kinerja sebaiknya dapat mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
5. Melakukan reviu internal perangkat daerah atas dokumen laporan kinerja yang telah disusun;
6. Membuat dan menetapkan pedoman teknis/SOP terkait evaluasi akuntabilitas kinerja internal OPD;
7. Menugaskan personil yang akan melaksanakan evaluasi internal OPD untuk mengikuti pendidikan/ latihan/ bimbingan teknis;

8. melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal OPD (*self-assessment*) secara mandiri dilengkapi dengan laporan *self-assessment*, bukti pelaksanaan evaluasi menggunakan teknologi informasi serta bukti dokumentasi atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Internal OPD;
9. membuat kertas kerja evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun 2025 pada masing-masing bidang sebagai dasar penyusunan laporan *self-assessment*; dan
10. Menindaklanjuti rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun 2024 sesuai ketentuan yang berlaku.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas memperoleh nilai **63,00** dengan predikat **B**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas kategori **"Baik"** dengan penjelasan *"Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja dibawah eselon II, khususnya pada unit kerja utama/tupoksi. 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."*

B. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

Untuk menjaga Implementasi SAKIP yang lebih baik, Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas agar mempertahankan budaya kinerja organisasi secara menyeluruh terhadap komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Pencapaian kinerja yang belum mencapai target, agar kedepannya target yang ditetapkan memperhatikan hasil monitoring dan evaluasi capaian kinerja per triwulan agar digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas ini kami sampaikan. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Sambas, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR KABUPATEN SAMPAS,**
HERYANTO, S.Sos
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19671114 198803 1 006

Tembusan :

1. Bupati Sambas sebagai laporan.
2. Gubernur Kalimantan Barat di Pontianak.
3. Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi di Jakarta.
4. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri RI di Jakarta.