



PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

KECAMATAN TEBAS

Jalan Raya Tebas Nomor 24, Sambas, Kalimantan Barat (79461)

Telp.- Pos-el : camattebas@gmail.com

Laman : <http://www.tebas.sambas.go.id>

Tebas, Februari 2026

Nomor : 700.1.2.1/ /EV-INTERNAL/2026
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Internal atas
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Kecamatan Tebas Tahun Anggaran 2025.

Yth. Camat Tebas

di -

T E B A S

Sehubungan dengan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan ini disampaikan Laporan Hasil Evaluasi Internal atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Tebas Tahun Anggaran 2025 sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

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;
4. Peraturan Bupati Sambas Nomor 4 Tahun 2024 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 internal 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:

- a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi mandiri atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja, dan hal lainnya. Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah prosedur prosedur lainnya karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Evaluasi Mandiri dilaksanakan oleh tim evaluasi mandiri sesuai dengan SK Camat Tebas nomor 8 Tahun 2025, yaitu:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kerja; dan
- e. 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	Sub Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	a. Dokumen Perencanaan Kinerja Tersedia (6,00) b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik (9,00) c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan (15,00)

2.	Pengukuran Kinerja	30,00	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan (6,00) b. Pengukuran Kinerja dilakukan dengan Standar yang baik (9,00) c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta Penyesuaian Strategi dalam mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien (15,00)
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (3,00) b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar (4,50) c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam Penyesuaian Strategi / Kebijakan dalam mencapai Kinerja berikutnya (7,50)
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (5,00) b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan dengan Standar yang baik (7,50) c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (12,50)
TOTAL NILAI		100,00	

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak dijadikan percontohan secara nasional
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

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

Gradasi	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja dibawah eselon II. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). 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 mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan Gradasi 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 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.
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

Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas adalah salah satu Perangkat Daerah Kabupaten Sambas yang mempunyai fungsi dan tugas:

Tugas

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari kewenangan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Sambas Nomor 55 Tahun 2016, maka Kantor Camat Tebas mempunyai tugas antara lain:

- a. Kantor Camat Tebas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan menyelenggarakan Urusan Pemerintahan umum; mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati; mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum; mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan; membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa atau sebutan lain dan/ atau kelurahan; melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah kabupaten yang ada di Kecamatan; dan melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundangundangan
- b. Kantor Camat Tebas dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Fungsi

Dalam pelaksanaan Tugas Pokok sesuai lingkup kewenangannya, Kantor Camat Tebas mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di tingkat Kecamatan;
- b. pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat Kecamatan; dan
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

II. HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja meliputi evaluasi atas 3 (tiga) sub-komponen, yaitu evaluasi atas **Dokumen Perencanaan Kinerja Tersedia**, **Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi Standar yang baik**, dan **Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan**. Hasil evaluasi terhadap komponen Perencanaan Kinerja pada Kantor Camat Tebas dengan nilai **26,60** dari bobot 30,00. Pencapaian untuk komponen dan sub-komponen dari Evaluasi atas Perencanaan Kinerja tampak pada tabel berikut:

Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Evaluasi Sub Komponen	Gradasi	Bobot Nilai Gradasi
Dokumen Perencanaan Kinerja Tersedia	6,00	6,00	AA	100
Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi Standar yang baik	9,00	7,00	A	80
Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan	15,00	13,50	A	90
CAPAIAN PERENCANAAN KINERJA	30,00	26,50		

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia** dengan gradasi **AA** bobot nilai **100**. Hal ini berarti bahwa dokumen perencanaan kinerja Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas dalam pemenuhan kualitas kriteria penilaian dalam evaluasi ini telah terpenuhi 100%. Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah memenuhi ketersediaan Dokumen Perencanaan Kinerja yakni RPJPD, Renstra 2021 – 2026, Renja 2025, Rencana Aksi, Perjanjian Kinerja, dan DPA serta dokumen perencanaan kinerja tersebut telah terpenuhi dalam setahun terakhir.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik** dengan gradasi **A** (bobot nilai **80**). Hal ini berarti bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi, antara lain:

- 1) Renstra 2021 – 2026 dan Renja 2025 telah diformalkan oleh Camat Tebas Kabupaten Sambas;
- 2) Renstra 2021 – 2026 dan Renja 2025 telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang dicapai:

- 3) Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- 4) Ukuran keberhasilan indikator kinerja (tujuan, sasaran, dan program) telah memenuhi kriteria SMART;
- 5) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan pada Tahun 2022 telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis);
- 6) Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja 2021 – 2026 dapat dicapai (*achievable*) dan menantang;
- 7) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*);
- 8) Dokumen Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);
- 9) Setiap satuan organisasi dan pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja (PK dan SKP).

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan** dengan gradasi **A** (bobot nilai **90**). Hal ini berarti bahwa dokumen perencanaan kinerja kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut. Antara lain sebagai berikut:

- 1) Anggaran yang ditetapkan 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 mengacu pada tujuan yang telah ditentukan;
- 4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
- 5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dari dokumen kinerja sebelumnya;
- 6) Melakukan perbaikan/penyempurnaan dari setiap seksi serta memahami dan peduli, dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;

- 7) Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen **Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan, Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward Dan Punishment Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja Yang Efektif Dan Efisien**. Terhadap evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas menghasilkan nilai sebesar **27,00** dari bobot 30,00.

Pencapaian untuk komponen dan sub-komponen dari Evaluasi atas Pengukuran Kinerja tampak pada tabel berikut:

Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Evaluasi Sub Komponen	Gradasi	Bobot Nilai Gradasi
Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	6,00	5,40	A	90
Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan	9,00	8,10	A	90
Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta Penyesuaian Strategi dalam mencapai Kinerja yang efektif dan Efisien	15,00	13,50	A	90
CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA	30,00	27,00		

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan** gradasi **A** (bobot nilai 90). Hal ini berarti bahwa dokumen perencanaan kinerja kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut. Antara lain sebagai berikut:

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yaitu pada Peraturan Bupati Sambas Nomor 9 Tahun 2020

- 2) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, yaitu SOP Pengumpulan data kinerja.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan telah dilakukan secara berjenjang dan bekesinambungan** dengan gradasi **A** (bobot nilai **90**). Hal ini berarti bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi, dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan 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 dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta Penyesuaian Strategi dalam mencapai Kinerja yang efektif dan Efisien** dengan gradasi **A** (bobot nilai 90). Hal ini berarti bahwa dokumen perencanaan kinerja kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut, antara lain:

- 1) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi;
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 5) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja, terlihat pada DPA 2025;

- 7) Satuan organisasi dan pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, terlihat pada tingkat capaian kerja dalam upaya pemenuhan target kinerja dan pemenuhan target SKP.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen evaluasi atas **Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar dan Pelaporan Kinerja telah memberikan Dampak yang besar dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan dalam mencapai Kinerja Berikutnya.** Terhadap evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menghasilkan nilai sebesar 13,00 (bobot maksimal 15,00) dengan uraian hasil evaluasi sebagai berikut:

Pencapaian untuk komponen dan sub-komponen dari Evaluasi atas Pelaporan Kinerja tampak pada tabel berikut:

Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Evaluasi Sub Komponen	Gradasi	Bobot Nilai Gradasi
Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,75	A	90
Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar	4,50	4,00	A	90
Pelaporan Kinerja telah memberikan Dampak yang besar dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan dalam mencapai Kinerja Berikutnya	7,50	6,25	A	90
CAPAIAN PELAPORAN KINERJA	15,00	13,00		

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja** dengan gradasi **A** (bobot nilai **90**). Hal ini berarti bahwa dokumen perencanaan kinerja kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menyusun dan memformalkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Laporan Kinerja) Tahun 2025;

- 2) Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Laporan Kinerja) Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah disusun secara berkala setiap tahunnya;
- 3) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Laporan Kinerja) Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah direviu oleh unit kerja yang dibuktikan dengan *routing slip* atau lembar disposisi;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan di website Kecamatan Tebas dengan link <https://tebas.sambas.go.id>
- 5) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Laporan Kinerja) Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah disampaikan kepada Bupati Sambas.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar** dengan gradasi **A** (bobot nilai **90**). Hal ini berarti bahwa kualitas sebagian kriteria telah terpenuhi. Antara lain sebagai berikut:

- 1) Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 3) Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menginformasikan perbandingan realisasi dengan target jangka menengah;
- 4) Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 5) Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 6) Dokumen laporan kinerja Tahun 2025 telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 7) Laporan Kinerja Tahun 2025 Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Pelaporan Kinerja telah memberikan Dampak yang besar dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan dalam mencapai Kinerja Berikutnya** dengan gradasi **A** (bobot nilai **90**). Hal ini berarti bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut, 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 berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 5) Informasi dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- 6) Informasi dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** terhadap kinerja meliputi evaluasi atas 3 (tiga) sub-komponen, yaitu evaluasi atas **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan Standar yang baik, dan Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**. Terhadap evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal menghasilkan nilai sebesar **20,50** (bobot maksimal 25,00) dengan uraian hasil evaluasi sebagai berikut:

Pencapaian untuk komponen dan sub-komponen dari evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tampak pada tabel berikut:

Komponen/Sub Komponen	Bobot	Hasil Evaluasi Sub Komponen	Gradasi	Bobot Nilai Gradasi
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	5,00	AA	100
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	6,00	A	80

Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	12,5	9,50	A	80
CAPAIAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	20,50		

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan** menunjukkan gradasi **AA** (bobot nilai 100). Hal ini berarti bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi oleh Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas, yaitu terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun terdapat temuan Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai** menunjukkan gradasi **A** (bobot nilai 80). Hal ini berarti bahwa ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian yang dilakukan. Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah membentuk Tim Evaluasi Internal dengan SDM yang memadai, melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai dengan standar, dengan pendalaman yang memadai dan telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen **Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan gradasi **A** (bobot nilai 80). Hal ini berarti bahwa Kantor Camat Tebas telah melakukan upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian yang dilakukan. Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas telah menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga terdapat peningkatan implementasi SAKIP, dan adanya pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah kami lakukan, kami merekomendasikan kepada Tim Evaluasi Internal Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas agar kedepannya:

1. Meningkatkan Akuntabilitas pada komponen Perencanaan Kinerja;

2. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (*Self Assessment*) pada unit kerja secara berkala dan membuat Laporan Hasil Evaluasi (*Self Assessment*) AKIP Unit Kerja;

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja dengan kategori **“Baik”**. Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/2 unit kerja dibawah eselon III, 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 3/unit kerja.

B. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

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

Demikian Hasil Evaluasi Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Kantor Camat Tebas Kabupaten Sambas ini kami sampaikan untuk bahan pertimbangan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


CAMAT TEBAS

JURIAWAN, S.ST, MT.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP.19761222 199703 1 004

Tembusan :

1. Inspektur Kabupaten Sambas