



PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

INSPEKTORAT

Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Paloh Kabupaten Sambas Tahun 2025



NOMOR : 700.1.2.1/26/EV-AKIP/IK-S2/2026

TANGGAL : 4 MEI 2026

INSPEKTORAT KABUPATEN SAMBAS

Jalan Pembangunan Telp./Fax. (0562) 392544 email : inspektoratkab.sambas@gmail.com
S A M B A S (K A L – B A R)



**PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS
INSPEKTORAT KABUPATEN**

Jalan Pembangunan Sambas No. 80 (79462)

Telp. (0562) 392544 Fax. (0562) 392544 Email. Inspektoratkab.sambas@gmail.com

Website : <https://inspektorat.sambas.go.id>

Nomor : 700.1.2.1 / 26 / EV-AKIP / IK-S2 / 2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan
Paloh Tahun 2025.

Sambas, 4 Mei 2026

Yth. Camat Paloh

di -

Liku

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Kecamatan Paloh 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 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sambas; dan
5. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Sambas Nomor : 000.1.2.3 / 66 / IK-S3 / 2026 tanggal 14 April 2026 Perihal Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah Kabupaten Sambas TA.2025.

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 Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Evaluasi SAKIP dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Perangkat Daerah mengimplementasikan SAKIP-nya serta untuk mendorong 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 :

- 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

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:

- 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 efektivitas 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	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 reward dan punishment 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 reffered 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 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 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

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 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan maka Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan Pemerintahan, Pelayanan Publik dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, berikut tugas dan fungsi kecamatan :

a. Tugas:

1. menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
2. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
4. mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
5. mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
7. membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa atau sebutan lain dan/atau kelurahan;
8. melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah kabupaten yang ada di kecamatan; dan
9. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis di tingkat kecamatan;
2. pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan; dan
4. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

1. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan dan Kinerja (Renstra, Renja dan LKjIP).
2. Melengkapi bukti berupa dokumen pendukung berupa notulen rapat dan daftar hadir penyusunan laporan kinerja.
3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja dengan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (secara *Self Assessment*) pada unit kerja yang dilengkapi dengan Kertas Kerja Evaluasi dan Laporan Hasil Evaluasi *Self Assessment* AKIP Unit Kerja.

II. HASIL EVALUASI

A. Kondisi Hasil Evaluasi AKIP per Komponen

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen ketersediaan dokumen perencanaan, kualitas dokumen perencanaan, dan kebermanfaatan dokumen perencanaan. Terhadap evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar **22,80** (bobot maksimal 30) dengan tabel sebagai berikut :

Sub Komponen	Nilai
Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	6,00
Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik	6,30
Dokumen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	10,50
Capaian Perencanaan Kinerja	22,80

Uraian hasil evaluasi sebagai berikut :

- a) Dokumen perencanaan Tahun 2025 baik dokumen jangka Panjang maupun jangka pendek / tahunan berupa RPJP, RPJMD, Renstra OPD, Renja OPD, IKU, PK telah tersedia.
- b) Dokumen perencanaan Tahun 2025 baik dokumen jangka panjang maupun jangka pendek / tahunan telah diformalkan.
- c) *Cascading* telah disusun secara sistematis sampai ke level sub kegiatan;
- d) Target-target dalam rencana aksi telah dijadikan acuan untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan dan memiliki hubungan yang logis antara setiap *output* kegiatan dengan sasaran (*outcome*) yang akan dicapai.
- e) Sudah terdapat dokumen *crosscutting* antar bidang pada OPD.
- f) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang dan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek sudah dipublikasikan melalui *website* OPD.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen pelaksanaan pengukuran kinerja, penilaian kinerja yang efektif dan efisien, pelaksanaan *reward* dan *punishment*. Terhadap evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar **21,60** (bobot maksimal 30), dengan tabel sebagai berikut :

Sub Komponen	Nilai
Pengukuran Kinerja telah dilakukan	4,80
Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan	6,30
Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	10,50
Capaian Pengukuran Kinerja	21,60

Uraian hasil evaluasi sebagai berikut:

- a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
- b) Sudah terdapat pedoman pengukuran kinerja dan pengumpulan data

kinerja berupa SOP LAKIP

- c) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- d) Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi;
- e) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian tunjangan / penghasilan
- f) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen laporan kinerja, kualitas dokumen laporan kinerja serta dampak atas laporan kinerja. Terhadap evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar **10,50** (bobot maksimal 15) dengan tabel sebagai berikut :

Sub Komponen	Nilai
Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	2,10
Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar (menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaan)	3,15
Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	5,25
Capaian Pelaporan Kinerja	10,50

Uraian hasil evaluasi sebagai berikut :

- a) Laporan Kinerja Tahun 2025 telah disusun sesuai sistematika dan substansi berdasarkan Lampiran 2 Peraturan Menteri PAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- b) Laporan Kinerja telah disusun secara berkala dan telah diformalkan serta telah disampaikan ke Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sambas.
- c) Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan dan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- d) Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan kualitas atas capaian

kinerja beserta upaya nyata dan / atau hambatannya.

- e) Dokumen Laporan Kinerja sudah dipublikasikan pada *website* OPD.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian :

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum direviu
- b. Pengukuran kinerja tidak dilengkapi dengan notulen rapat dan daftar hadir rapat.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas pelaporan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta peningkatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Terhadap evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal menghasilkan nilai AKIP sebesar **18,50** (bobot maksimal 25) dengan tabel sebagai berikut:

Sub Komponen	Nilai
Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	4,50
Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya manusia yang memadai	5,25
Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal	8,75
Capaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	18,50

Uraian hasil evaluasi sebagai berikut :

- a) Sudah terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Perangkat Daerah, yaitu Peraturan Bupati Sambas Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Sambas.
- b) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah dilaksanakan oleh Tim evaluasi internal OPD yang dibentuk oleh Camat Paloh sesuai dengan Keputusan Camat Paloh Nomor : 10 Tahun 2025 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kinerja Kecamatan Paloh Tahun 2025.

Hal-hal yang perlu mendapat perhatian :

- a) Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal (*Self Assessment*) belum dibuat oleh Tim evaluasi internal OPD.

B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Berdasarkan uraian di atas, direkomendasikan kepada Camat Paloh agar melakukan upaya-upaya peningkatan efektivitas implementasi SAKIP, sebagai berikut :

- a) Meningkatkan pencapaian kinerja pada Komponen Pelaporan Kinerja dengan:
 - Melakukan reviu terhadap Laporan Kinerja (LAKIP) internal OPD secara rutin setiap tahunnya.
 - Melengkapi Pengukuran kinerja dengan notulen rapat dan daftar hadir rapat.
- b) Meningkatkan pencapaian kinerja pada Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan:
 - Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (secara *Self Assessment*) pada unit kerja yang dilengkapi dengan Kertas Kerja Evaluasi dan Laporan Hasil Evaluasi *Self Assessment* AKIP Unit Kerja.
 - Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai ketentuan yang berlaku

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi AKIP Tahun 2025 menunjukkan bahwa Kecamatan Paloh memperoleh nilai **73,40** dengan predikat **BB**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Paloh kategori **“SANGAT BAIK”** dengan penjelasan *“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 Predikat Interpretasi berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon*

3/koordinator". Pada tahun anggaran 2024, Kecamatan Tangaran memperoleh nilai SAKIP sebesar **73,00** dengan predikat **BB**.

B. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

Untuk menjaga Implementasi SAKIP yang lebih baik, Camat Paloh 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, sehingga nilai SAKIP setiap tahun terus meningkat.

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


INSPEKTUR KABUPATEN SAMBAS,
HERYANTO, S.Sos
Pembina Utama Muda / IV c
NIP.19671114 198803 1 006

Tembusan :

1. Bupati Sambas (sebagai laporan);
2. Wakil Bupati Sambas (sebagai laporan);
3. Sekda Kabupaten Sambas u.p Kepala Bagian Organisasi Setda Kabupaten Sambas.