



PEMERINTAH KABUPATEN SAMBAS

INSPEKTORAT

Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas Tahun Anggaran 2024



NOMOR : 700.1.2.1/48/EV-AKIP/IK-S2

TANGGAL : 2 MEI 2025

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 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 : 700.1.2.1/48/EV-AKIP/IK-S2

Sambas, 2 Mei 2025

Lampiran : 1 (satu) berkas

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada
Kecamatan Semparuk Kabupaten
Sambas Tahun Anggaran 2024.

Yth : Camat Semparuk Kabupaten Sambas

di -

S A M B A S

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas Tahun Anggaran 2024 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 Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Sambas Nomor : 000.1.2.3/65/IK-S3/2025.

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 APIP. Evaluasi AKIP 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:

- 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 efektifitas dan efisiensi kerja.

- 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, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	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 Berkelanjutan	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	4,5

			serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	
			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 sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	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 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 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

Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas adalah salah satu Perangkat Daerah Kabupaten Sambas yang mempunyai tugas dan fungsi antara lain :

Tugas:

Melaksanakan urusan penunjang urusan pemerintah umum, yang menjadi kewenangan daerah dan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan.

Fungsi :

1. Penyusunan Kebijakan Teknis ditingkat kecamatan;
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas pemerintahan ditingkat kecamatan; dan
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan Fungsinya.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas tidak melakukan upaya tindak lanjut atas rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun 2023.

II. HASIL EVALUASI

A. Kondisi

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen yang terdiri dari Dokumen Perencanaan Kinerja Tersedia, 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*), dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan. Terhadap evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar **25,80 (bobot maksimal 30)** dengan uraian hasil evaluasi sebagai berikut :

Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai	Persentase
Dokumen Perencanaan Kinerja Tersedia	6,00	6,00	100,00%
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%
Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan	15,00	13,50	90,00%
CAPAIAN PERENCANAAN KINERJA	30,00	25,80	86,00%

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia sebesar 100,00%, pada kategori “Sangat Memuaskan”.

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

- Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
- Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
- Seluruh kriteria telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen 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 :

- Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah diformalkan.
- Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah diformalkan.
- Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).
- Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.
- Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
- Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
- Setiap satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
- Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

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

- Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah tidak dipublikasikan tepat waktu.
- Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek tidak dipublikasikan tepat waktu.
- Ukuran keberhasilan indikator kinerja (tujuan, sasaran, dan program) tidak sepenuhnya memenuhi kriteria SMART.
- 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 sub-komponen Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan sebesar 90,00% pada kategori “*Memuaskan*”.

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

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai
- Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
- Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
- Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- Setiap satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- Beberapa kriteria telah terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.

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

- Beberapa kriteria telah terpenuhi secara optimal namun tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen yang terdiri dari pengukuran kinerja telah dilakukan, Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif dan Efisien dan Telah Dilakukan secara Berjenjang dan Berkelanjutan, 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 menghasilkan nilai AKIP sebesar **27,00 (bobot maksimal 30)** dengan uraian hasil evaluasi sebagai berikut:

Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai	Persentase
Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	6,00	5,40	90,00%
Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif dan Efisien dan Telah Dilakukan secara Berjenjang dan Berkelanjutan	9,00	8,10	90,00%
Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment serta Penyesuaian Strategi dalam mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien	15,00	13,50	90,00%
CAPAIAN PENGUKURAN KINERJA	30,00	27,00	90,00%

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan sebesar 90,00% pada kategori “Memuaskan”.

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

- Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja
- Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan
- Seluruh kriteria telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir.

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

- Tidak ada bukti dokumen bahwa seluruh kriteria tersebut telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif dan Efisien dan Telah Dilakukan secara Berjenjang dan Berkelanjutan sebesar 90,00% pada kategori “memuaskan”.

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

- Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.
- Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi.
- Seluruh kriteria telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir

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

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

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 sebesar 90,00% pada “memuaskan”.

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

- Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja.
- Pengukuran kinerja tidak mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja
- Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
- Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- Satuan organisasi memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

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

- Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen laporan kinerja yang terdiri dari Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, dan Pelaporan Kinerja telah memberikan Dampak yang besar dalam Penyesuaian Strategi/ Kebijakan dalam mencapai Kinerja Berikutnya . Terhadap evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menghasilkan nilai AKIP sebesar **12,60 (bobot maksimal 15)** dengan uraian hasil evaluasi sebagai berikut:

Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai	Persentase
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/penyempurnaannya	4,50	4,05	90,00%
Pelaporan Kinerja telah memberikan Dampak yang besar dalam Penyesuaian Strategi/ Kebijakan dalam mencapai Kinerja Berikutnya	7,50	6,75	90,00%
CAPAIAN PELAPORAN KINERJA	15,00	12,60	84,00%

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen 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 :

- Dokumen laporan kinerja telah disusun.
- Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala.
- Dokumen laporan kinerja telah diformalkan.
- Dokumen laporan kinerja telah disampaikan kepada Bupati u.p Sekretaris Daerah

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

- Dokumen laporan kinerja tidak direviu
- Dokumen laporan kinerja tidak dipublikasikan.
- Beberapa kriteria tidak terpenuhi secara optimal dan tidak dapat dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya adalah sebesar 90,00% pada kategori “Memuaskan”.

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

- Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya
- Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 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 telah terpenuhi secara optimal namun tidak terdapat upaya yang bisa dihargai seperti upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/ Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya sebesar 90,00% pada kategori “Memuaskan”.

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

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama Pimpinan.
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh Pegawai
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja .
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- 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 :

- Beberapa kriteria telah terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut namun tidak terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas pelaporan kinerja dilakukan dengan menilai sub-komponen yang terdiri dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dan Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja. Terhadap evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal menghasilkan nilai AKIP sebesar 0,00 (bobot maksimal 25) dengan uraian hasil evaluasi sebagai berikut:

Komponen/ Sub Komponen	Bobot	Nilai	Persentase
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	0,00	0,00%
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	7,50	0,00	0,00%

secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai			
Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	0,00	0,00%
CAPAIAN EVALUASI INTERNAL	25,00	0,00	0,00%

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan adalah sebesar 0,00% pada kategori “Sangat Kurang”.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh sub-komponen tidak dapat dipenuhi kriterianya yaitu :

- Tidak terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi.
- Seluruh kriteria tidak terpenuhi secara optimal.

Hasil evaluasi terhadap sub-komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai adalah sebesar 0,00% pada kategori “Sangat Kurang”.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh sub-komponen tidak dapat dipenuhi kriterianya yaitu :

- Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan sesuai standar
 - Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan oleh SDM yang memadai
 - Evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai
 - 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 sub-komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja adalah sebesar 0,00% pada kategori “Sangat Kurang”.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa kriteria sub - komponen tidak dapat dipenuhi secara maksimal yaitu :

- Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak ditindaklanjuti.
- Tidak terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
- 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 Camat Semparuk Kabupaten Sambas agar melakukan upaya-upaya peningkatan efektivitas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

1. Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, menengah, dan Laporan Kinerja agar dipublikasikan di website resmi Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas.
2. Dokumen Laporan Kinerja agar dilakukan reviu internal perangkat daerah.
3. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal OPD (Self Assesment) secara mandiri.
4. Menetapkan pedoman teknis/SOP terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah.
5. Menindaklanjuti rekomendasi Evaluasi AKIP.
6. Dokumen Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas memperoleh nilai **65,40%** atau predikat **B**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas dengan kategori "**Baik**".

B. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP Yang Lebih Baik

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

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

Demikian Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas ini kami sampaikan.

Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kecamatan Semparuk Kabupaten Sambas, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR KABUPATEN SAMBAS,**
H. BUDIMAN, S.E., M.M., CGCAE
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19660815 199303 1 006

Tembusan :

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