PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
**INSPEKTORAT KABUPATEN**
Jalan Pendidikan Nomor 05 Putussibau, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat, 78716
Telepon (0567) 21133, Faksimile (0567) 21133
Laman: Inspektorat.kapuashulukab.go.id, Pos-el: Inspektorat@kapuashulukab.go.id

# LAPORAN

**HASIL EVALUASI**
**ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**
**KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN ANGGARAN 2024**

| | | |
|---|---|---|
| INSPEKTORAT PEMBANTU | : | IV |
| SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH | : | KECAMATAN MENTEBAH KABUPATEN KAPUAS HULU |
| PKPT TAHUN ANGGARAN | : | 2025 |
| DI | : | TANJUNG INTAN |

**NOMOR : 700.1.2.1/091.a/LHE/INKAB/IB4**
**TANGGAL : 19 JUNI 2025**

Dipindai dengan CamScanner

PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
**INSPEKTORAT KABUPATEN**
Jalan Pendidikan Nomor 05 Putussibau, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat, 78716
Telepon (0567) 21133, Faksimile (0567) 21133
Laman: Inspektorat.kapuashulukab.go.id, Pos-el: Inspektorat@kapuashulukab.go.id

# L A P O R A N

**HASIL EVALUASI**
**ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**
**KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN ANGGARAN 2024**

| | | |
|---|---|---|
| **INSPEKTORAT PEMBANTU** | : | **IV** |
| **SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH** | : | **KECAMATAN MENTEBAH KABUPATEN KAPUAS HULU** |
| **PKPT TAHUN ANGGARAN** | : | **2025** |
| **DI** | : | **TANJUNG INTAN** |

**NOMOR : 700.1.2.1/091.a/LHE/INKAB/IB4**
**TANGGAL : 19 JUNI 2025**

Dipindai dengan CamScanner

## DAFTAR ISI


| | | Halaman |
|---|---|---|
| DAFTAR ISI | | i |
| DAFTAR LAMPIRAN | | ii |
| BAB I | : PENDAHULUAN | 1 |
| | A. Dasar Hukum Evaluasi | 1 |
| | B. Latar Belakang Evaluasi | 2 |
| | C. Tujuan Evaluasi | 3 |
| | D. Ruang Lingkup Evaluasi | 3 |
| | E. Metodologi Evaluasi | 3 |
| | F. Gambaran Umum Kecamatan Mentebah | 4 |
| | 1. Tugas Pokok dan Fungsi | 4 |
| | 2. Kepegawaian | 5 |
| | G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Kecamatan Mentebah | 5 |
| | H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya | 6 |
| BAB II | : GAMBARAN HASIL EVALUASI | 7 |
| | A. Kondisi Hasil Evaluasi | 7 |
| | 1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja | 8 |
| | 2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja | 9 |
| | 3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja | 10 |
| | 4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 11 |
| | B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan | 12 |
| | 1. Perencanaan Kinerja | 12 |
| | 2. Pengukuran Kinerja | 13 |
| | 3. Pelaporan Kinerja | 13 |
| | 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 14 |
| BAB III | : PENUTUP | 15 |




Dipindai dengan CamScanner

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Catatan hasil evaluasi terhadap 4 (empat) komponen



Dipindai dengan CamScanner

PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
**INSPEKTORAT KABUPATEN**
Jalan Pendidikan Nomor 05 Putussibau, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat, 78716
Telepon (0567) 21133, Faksimile (0567) 21133
Laman : Inspektorat.kapuashulukab.go.id, Pos-el : Inspektorat@kapuashulukab.go.id

# LAPORAN HASIL EVALUASI
# ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
# KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN ANGGARAN 2024

| | | |
|---|---|---|
| SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH | : | KECAMATAN MENTEBAH KABUPATEN KAPUAS HULU |
| NOMOR | : | 700.1.2.1/091.a/LHE/INKAB/IB4 |
| TANGGAL | : | 19 JUNI 2025 |

## BAB I : PENDAHULUAN

### A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);



Dipindai dengan CamScanner

6. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 75 Tahun 2019 Tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
7. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2022 Tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu (Berita Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022 Nomor 54);
8. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 800.1.11.1/109/ST/INKAB/IB4 tanggal 03 Maret 2025 Tentang Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Wilayah Inspektorat Pembantu IV Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024.

## B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi AKIP. Bagi Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.



Dipindai dengan CamScanner

## C. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP dan memeringkatkan hasil evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
4. Memonitor pelaksanaan tindaklanjut saran perbaikan hasil evaluasi AKIP periode sebelumnya.

## D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah meliputi 4 *(empat)* komponen yang terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Kecamatan Mentebah Tahun Anggaran 2024.

## E. Metodologi Evaluasi

Metodologi evaluasi menggunakan teknik "*Criteria Referrenced Survey*" dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan profesional *judgement* dari evaluator.



Dipindai dengan CamScanner

## F. Gambaran Umum Kecamatan Mentebah

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, Camat adalah pimpinan dan koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu melaksanakan fungsi:

a. Penetapan rencana operasonal Kecamatan
b. Pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang dilimpahkan;
c. Pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tugasnnya;
d. Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara priodik;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Struktur Organisasi sesuai Peraturan Bupati Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, adalah sebagai berikut :

a. Camat;
b. Sekretariat yang membawahi Sub Bagian Program dan Keuangan serta Sub Bagian Umum dan Aparatur;
c. Seksi Pemerintahan;
d. Seksi Perekonomian dan Pembangunan;
e. Seksi Kesejahteraan Rakyat;
f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum; dan
g. Kelompok Jabatan Fungsional



Dipindai dengan CamScanner

2. Kepegawaian

Selanjutnya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu didukung oleh Sumber Daya Aparatur 23 *(dua puluh tiga)* orang yang terdiri dari PNS berjumlah 18 *(delapan belas)* orang, PPPK 2 (dua) orang sedangkan Tenaga Kontrak/Honorer berjumlah 3 *(tiga)* orang.

a. Berdasarkan Pangkat/Golongan/Jabatan :
   1) Pembina Tk. I/IV b sebanyak 1(satu) orang;
   2) Pembina /IV a sebanyak 2 (dua) orang;
   3) Penata Tk. I / III d sebanyak 3 (tiga) orang;
   4) Penata / III c sebanyak 3 (tiga) orang;
   5) Penata Muda Tk. I / III b sebanyak 3 (tiga) orang;
   6) Penata Muda / III a sebanyak 3 (tiga) orang;
   7) Pengatur Tingkat I / II d sebanyak 1 (satu) orang;
   8) Pengatur / II c sebanyak 1 (satu) orang;
   9) Pengatur Muda Tingkat I / II b 1 (satu) orang;
   10) Pengatur / VII sebanyak 2 (dua) orang;
   11) Tenaga Kontrak/Honorer 3 (tiga) orang.

b. Berdasarkan Tingkat Pendidikan
   1) Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 9 *(sembilan)* orang;
   2) Diploma III (D-3) sebanyak 3 *(tiga)* orang;
   3) Strata I (S-1) sebanyak 11 *(sebelas)* orang;

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Kecamatan Mentebah

Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun Anggaran 2024 telah melaksanakan 2 *(dua)* program dan 9 *(sembilan)* kegiatan. Seluruh kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai 2 *(dua)* sasaran dan 2 *(dua)* indikator sasaran kinerjanya.

Hasil penilaian sendiri *(self assessment)* atas realisasi pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja disajikan pada tabel dibawah ini :



Dipindai dengan CamScanner

| No. | Sasaran | Indikator | Target | Realisai | Nilai Capaian Kinerja (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan | Predikat SAKIP | B | B (60,30) | 101% |
| 2. | Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik | Indeks Kepuasan Masyarakat | 80,3 | 84,3 | 105% |

## H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Atas hasil evaluasi tahun sebelumnya yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Kecamatan Mentebah Nomor 700.1.2.7/058.a/LHE/INKAB/IB4 Tanggal 25 April 2024, bahwa rekomendasi selesai/tuntas ditindaklanjuti.



Dipindai dengan CamScanner

## BAB II : GAMBARAN HASIL EVALUASI

### A. Kondisi Hasil Evaluasi

Dalam rangka 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, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 54 Tahun 2022 Tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, Penilaian evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dikelompokkan dengan kategori predikat sebagai berikut :

| No. | Predikat | Interpretasi |
|---|---|---|
| 1. | AA (Nilai >90 – 100) | Sangat Memuaskan |
| 2. | A (Nilai >80 – 90) | Memuaskan |
| 3. | BB (Nilai >70 – 80) | Sangat Baik |
| 4. | B (Nilai >60 – 70) | Baik |
| 5. | CC (Nilai >50 – 60) | Cukup Memadai |
| 6. | C (Nilai >30 – 50) | Kurang |
| 7. | D (Nilai >0 – 30) | Sangat Kurang |

Dari hasil evaluasi menunjukkan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun Anggaran 2024 memperoleh nilai secara keseluruhan sejumlah **61,90** dengan Predikat "**B**" dengan Interpretasi "**Baik**" yang berarti bahwa *Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen*



Dipindai dengan CamScanner

*kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/ unit kerja.*

Hasil evaluasi tersebut merupakan penilaian atas *4 (empat)* komponen yang dikelompokkan pada tabel berikut ini:

| No. | Komponen | Bobot | Nilai |
|---|---|---|---|
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30 | 20,10 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 30 | 17,70 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15 | 9,60 |
| 4. | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja | 25 | 14,50 |
| **Jumlah Nilai Akuntabilitas Kinerja** | | **100** | **61,90** |
| **Predikat** | | **B** | |
| **Interpretasi** | | **Baik** | |

Berikut ini adalah rincian hasil penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi pada Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun Anggaran 2024 :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

   Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian atas pengukuran kinerja telah dilakukan, pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dan pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

   Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai 20,10 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 30,00 dengan rincian sebagai berikut :

   a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia.

      Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan Dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 4,8 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 6,00. Karena dokumen-dokumen tersebut diatas sudah dipenuhi minimal 2 (dua) tahun terakhir.



Dipindai dengan CamScanner

b. 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*).

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas dokumen Perencanaan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 6,30 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 9,00.

c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 15,00

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian atas pengukuran kinerja telah dilakukan, pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dan pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai 17,70 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 30,00 dengan rincian sebagai berikut :

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan dokumen pengukuran kinerja telah dilakukan menunjukkan nilai sebesar 4,20 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 6,00.

b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.



Dipindai dengan CamScanner

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan menunjukkan nilai sebesar 4,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 9,00.

c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward and Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 15,00.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja mencakup penilaian atas 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.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai 9,60 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 15,00 dengan rincian sebagai berikut :

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan dokumen laporan yang menggambarkan kinerja menunjukkan nilai sebesar 2,40 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 3,00.

b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya.



Dipindai dengan CamScanner

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya telah menunjukkan nilai sebesar 2,70 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 4,50.

c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Hasil evaluasi atas sub komponen pemanfaatan Pelaporan Kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya menunjukkan nilai sebesar 4,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 7,50.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan 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 sebagai berikutnya.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menunjukkan nilai 14,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 25,00 dengan rincian sebagai berikut :

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Hasil evaluasi atas sub komponen keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menunjukkan nilai sebesar 2,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 5,00.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.



Dipindai dengan CamScanner

Hasil evaluasi atas sub komponen kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai menunjukkan nilai sebesar 4,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 7,50.

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi.

Hasil evaluasi atas sub komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi. menunjukkan nilai sebesar 7,50 dari nilai maksimal yang dapat dicapai 12,50.

Catatan hasil evaluasi terhadap 4 *(empat)* komponen tersebut secara rinci disajikan pada lampiran 1.

**B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan**

Tanpa mengurangi keberhasilan yang telah dicapai oleh Pemerintahan Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu dalam upaya meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, direkomendasikan kepada Camat Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu beserta seluruh jajarannya agar :

1. Perencanaan Kinerja
   a. Diupayakan target kinerja utama *(predikat SAKIP "B")* di tampilkan bobot skala nilai pada seluruh dokumen perencanaan kinerja yang telah tersedia;
   b. Seluruh dokumen perencanaan kinerja diupayakan agar dapat dipublikasikan tepat waktu. Paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak ditetapkan;
   c. Indikator kinerja/target yang telah di rumuskan pada perjanjian kinerja diupayakan seluruhnya selaras dengan sasaran kinerja pegawai yang akan diimplementasikan pada aplikasi E-Kinerja;



Dipindai dengan CamScanner

d. Rumusan pada Rencana Aksi yang dibuat supaya diagendakan/dipantau secara berkala *(triwulanan)* dalam pencapaian kinerja organisasi yaitu indikator target "Predikat SAKIP" dan "Nilai IKM".

2. Pengukuran Kinerja
   a. Pelaksanaan pengukuran pencapaian kinerja diupayakan pimpinan beserta seluruh pegawai untuk hadir dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud seperti evaluasi yang dilakukan secara berkala *(triwulanan)*;
   b. Dokumen pendukung data kinerja khususnya pelaksanaan survei indeks kepuasan masyarakat diupayakan didukung/dilampiri dengan identitas responden yang valid;
   c. Pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama seperti Predikat SAKIP *(self-assesment/penilaian mandiri)* dan Indeks Kepuasan Masyarakat diupayakan untuk dapat dilakukan penilaian secara berkala *(triwulanan)*;
   d. Melakukan upaya rencana penciptaan teknologi informasi *(aplikasi)* sederhana dalam pengumpulan data maupun pengukuran capaikan kinerja utama dalam mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan;
   e. Melakukan Pemapaparan Kepala OPD kepada Kepala Daerah terkait Implentasi SAKIP capaian kinerjanya.

3. Pelaporan Kinerja
   a. Mengupayakan pada dokumen Laporan Kinerja (LkjIP) menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional *(Benchmark Kinerja)* atau minimal tingkat kabupaten;
   b. Selain menginfokan efesiensi atas penggunaan sumber daya berupa anggaran, diupayakan pada dokumen Laporan Kinerja (LkjIP) menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya



Dipindai dengan CamScanner

lainnya seperti personil/pegawai yang mendukung pencapaian kinerja;

c. Mengupayakan adanya peningkatan/penyesuaian penggunaan anggaran untuk mendukung program/kegiatan opersional yang berhubungan langsung dalam pelaksanaan aktivitas peningkatan Predikat SAKIP maupun Indeks Kepuasan Masyarakat.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Melaksanakan evaluasi kinerja secara berjenjang seperti evaluasi kinerja dilakukan pada tingkat masing-masing di level unit/seksi/sub bagian minimal secara bulanan;

b. Mengupayakan adanya peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan *(diklat)* khususnya bagi tim evaluasi kecamatan dalam melaksanakan evaluasi penilaian SAKIP;



Dipindai dengan CamScanner

## BAB III PENUTUP

Demikian disampaikan laporan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun Anggaran 2024. Kami menghargai upaya saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kecamatan Mentebah Kabupaten Kapuas Hulu.

Putussibau, 19 Juni 2025

Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu,

**Bung Tomo, S.Hut., M.M.**
Pembina Utama Muda/ (IV/c)
NIP. 19700604 199803 1 009



Dipindai dengan CamScanner

**Lampiran 1**

# HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
# KECAMATAN MENTEBAH
# TAHUN 2024

| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria | Bobot | Nilai Akuntabilitas Kinerja | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 2023 | 2024 |
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30,00 | 19,20 | 20,10 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30,00 | 17,70 | 17,70 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15,00 | 10,05 | 9,60 |
| 4 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25,00 | 12,50 | 14,50 |
| | Nilai Akuntabilitas Kinerja | | 59,45 | 61,90 |
| | | | CC | B |

| No | Catatan |
|---|---|
| 1 | **PERENCANAAN KINERJA** |
| 1 | Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya dipublikasikan tepat waktu. |
| 2 | Supaya menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, target kinerja utama (predikat SAKIP "B") di tampilkan bobot skala nilai pada seluruh dokumen perencanaan kinerja yang telah tersedia; |
| 3 | Setiap pegawai yang telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja belum seluruhnya selaras dengan sasaran kinerja pegawai di E-SAKIP (seperti indikator kinerja maupun target); |
| 4 | Rencana aksi kinerja yang telah dirumuskan belum mengagendakan/pemantauan secara berkala (triwulanan) dalam pencapaian kinerja organisasi yaitu indikator target "Predikat SAKIP" dan "Nilai IKM". |
| 2 | **PENGUKURAN KINERJA** |
| 1 | Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja namun belum seluruhnya dihadiri oleh bawahan/pegawai lainnya. |
| 2 | Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. Namun perlu adanya data dukung seperti indentitas responden yang valid terhadap pelaksanaan survei kepuasan masyarakat; |
| 3 | Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala pada tingakat kinerja individu, namun indikator kinerja utama seperti Predikat SAKIP dan Indeks Kepuasan Masyarakat belum dilakukan penilaian secara berkala (triwulanan); |
| 4 | Belum tersedianya pengumpulan data kinerja maupun pengukuran capaian kinerja yang berbasis sistem teknologi informasi (Aplikasi) pada indikator kinerja utama; |
| 5 | Melakukan Pemaparan Kepala OPD kepada Kepala Daerah terkait Implentasi SAKIP capaian kinerjanya; |
| 3 | **PELAPORAN KINERJA** |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja); |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja berupa anggaran saja, belum termasuk sumber daya berupa penempatan pegawai/personil dalam mendukung pencapaian kinerja; |
| 3 | Informasi dalam laporan kinerja berkala belum ada digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. |
| 3 | **EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL** |
| 1 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (pada tingkat unit/seksi/sub bagian) belum dilaksanakan secara berjenjang; |
| 2 | Tim Penilai Evaluasi Mandiri SAKIP belum dilaksanakan oleh SDM yang pernah mengikuti diklat SAKIP. |

Dipindai dengan CamScanner