



PEMERINTAH KABUPATEN MEMPAWAH INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Daeng Manambon Telpun 0561-691030 – 691295 Fak. 691708

MEMPAWAH 78911

Mempawah, 10 Desember 2024

Nomor : 700.1.2.1/082/LHE-AKIP/IRDA-E/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) Set
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP RSUD dr.
Rubini Kabupaten Mempawah Tahun
2023

Kepada

Yth. Direktur RSUD dr. Rubini
Kabupaten Mempawah

di-

MEMPAWAH

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2023 pada **RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah**, dengan uraian sebagai berikut :

A. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implemementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah : (a) memperoleh informasi mengenai implemementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implemementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang dan pelaporan kinerja,

evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada level instansi pemerintah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implelementasi SAKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

B. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Evaluasi juga dilakukan dengan mempertimbangkan tindak lanjut atas rekomendasi yang telah diberikan pada tahun sebelumnya. Berdasarkan informasi yang disampaikan, RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah belum menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut :

1. Agar menyusun dan menetapkan pedoman teknis/SOP perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja internal berdsasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.
2. Agar pengukuran capaian kinerja memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi E-LKj atau E-Kinerja).
3. Agar setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran dan dilengkapi dengan dokumentasi.
4. Agar mengajukan permintaan reviu Rancangan Akhir Laporan Kinerja (LKjIP) kepada Inspektorat Daerah (APIP) serta menyampaikan bukti pendukung terhadap capaian kinerja sebelum dilakukan pengesahan.
5. Agar pimpinan terlibat dalam penyusunan LKjIP yang dibuktikan dengan dokumentasi rapat.
6. Agar seluruh pegawai terlibat dalam penyusunan LKjIP yang dibuktikan dengan dokumentasi rapat.
7. Agar merencanakan kegiatan peningkatan kompetensi SDM terkait Evaluasi Akuntabilitas Kinerja.

C. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah menunjukkan nilai sebesar **64,66** dengan predikat **“B”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **“Baik”**, yaitu implementasi SAKIP sudah baik pada RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah, namun masih perlu adanya perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2022	2023
a. Perencanaan Kinerja	30	21,9	20,10
b. Pengukuran Kinerja	30	22,5	20,10
c. Pelaporan Kinerja	15	9,9	10,20
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	9,25	14,25
Nilai Hasil Evaluasi	100	63,56	64,66
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah Tahun 2023 sebagai berikut :

I. PERENCANAAN KINERJA

1.A. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia

1. Belum terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Peraturan Bupati Mempawah tentang Perencanaan Kinerja.
2. Terdapat Dokumen Perencanaan Jangka Panjang berupa RPJPD sesuai dengan Perda Kabupaten Mempawah Nomor 2 Tahun 2020
3. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah berupa Rencana Strategis (Renstra) RSUD dr. Rubini tahun 2020-2024.
4. Terdapat Dokumen Perencanaan Kinerja jangka pendek berupa Rencana Kinerja (Renja) RSUD dr. Rubini Tahun 2023.
5. Terdapat Dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung kinerja berupa Rencana Aksi Tahun 2023 yang memuat tujuan, dan sasaran. Indikator Kinerja

Utama (IKU) tahun 2023 telah mencantumkan target, program, kegiatan dan anggaran yang tersedia pada tahun 2023.

6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja berupa RKA tahun 2023 dan Rencana Aksi Tahun 2023.
- 1.B. Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan umuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelerasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)
 1. Dokumen Perencanaan Kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra) telah diformalkan.
 2. Dokumen Perencanaan Kinerja berupa Rencana Strategis (Renstra) sudah dipublikasikan kedalam website.
 3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, dimana Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2023 telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi satuan kerja.
 4. Terdapat Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) yang telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai berupa matriks keselarasan Tujuan/Sasaran dengan Indikator Kinerja Utama (IKU)
 5. Ukuran keberhasilan (Indikator kinerja) belum memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum dianalisis secara SMART.
 6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang belum berkelanjutan. Hal ini terlihat dari Indikator Kinerja Utama (IKU) mengalami penyempurnaan.
 7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.
 8. Terdapat cascading RSUD dr. Rubini Tahun 2021-2024. Cascading tersebut menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan
 9. Analisis Renstra/Renja/Rencana Aksi telah menggambarkan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*)

10. Belum Terdapat Dokumentasi kegiatan dalam merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
 11. Belum Terdapat Dokumentasi kegiatan dalam merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, namun belum keseluruhan pegawai terlibat.
- 1.C. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan
1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai. Adanya RKA dan DPA tahun 2023 yang memuat rencana aksi telah terdapat anggaran per program/kegiatan yang ditetapkan dan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
 2. Telah terdapat aktivitas yang dilaksanakan untuk mendukung Kinerja yang ingin dicapai berupa Perjanjian Kinerja Tahun 2023, Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2023 dan Rencana Aksi Tahun 2023.
 3. Telah terdapat Laporan kinerja terhadap Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja berupa Laporan Kinerja Tahunan Tahun 2023 dan Laporan Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Tahun 2023.
 4. Telah terdapat Laporan Monitoring atas Rencana aksi yang dipantau secara berkala.
 5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. Tidak Terdapat Laporan Hasil Evaluasi atas AKIP tahun 2023, namun terdapat Laporan Kinerja Tahun 2023.
 6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. Tidak Terdapat Laporan Hasil Evaluasi atas AKIP tahun 2023, namun terdapat Laporan Kinerja Tahun 2023.
 7. Telah terdapat Perjanjian Kinerja berjenjang tahun 2023, Rencana Aksi Tahun 2023 dan 4 bulan Laporan Monitoring dan Evaluasi atas Kegiatan Tahun 2023.
 8. Terdapat Perjanjian Kinerja Berjenjang Tahun 2023, Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2023 dan Pencapaian kinerja RSUD dr. Rubini.

II. PENGUKURAN KINERJA

2.A. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

1. Telah Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama RSUD dr. Rubini Tahun 2023.
3. Telah Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja dan dapat diandalkan.

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

1. Terdapat dokumentasi dalam pelaksanaan dialog kinerja dalam mengukur capaian kinerja yang dihadiri pimpinan.
2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. Terdapat IKU tahun 2023, dan telah terdapat Laporan atas Monitoring dan Evaluasi (LKjIP) tahun 2023.
4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. Telah terdapat Rencana Aksi tahun 2023 dan telah terdapat Laporan Monitoring dan Evaluasi terhadap Rencana Aksi tahun 2023.
5. Telah dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Telah terdapat Rencana Aksi tahun 2023, telah terdapat Notulen Rapat yang membahas Rencana Aksi Tahun 2023.
6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) melalui aplikasi EMP (*Elektronic Monitoring Presensi*).
7. Pengukuran capaian kinerja belum optimal memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

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

1. Terdapat Peraturan Bupati untuk Pengukuran Kinerja dan telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2. Tidak terdapat hasil evaluasi SKP dan telah terdapat Hasil Evaluasi Struktur Organisasi, Peta Jabatan dan Analisis Jabatan serta Analisis Jabatan Berbasis Kompetensi
3. Telah terdapat Pedoman Evaluasi Organisasi dan cascading terhadap pencapaian kinerja tahun 2023.
4. Telah terdapat Rencana Aksi Tahun 2023 dan telah terdapat laporan Monitoring dan Evaluasi yang mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
5. Telah terdapat Rencana Aksi Tahun 2023 dan telah terdapat laporan Monitoring dan Evaluasi yang mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
6. Telah terdapat Rencana Aksi Tahun 2023 dan telah terdapat laporan Monitoring dan Evaluasi mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.
7. Telah Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja berdasarkan laporan realisasi anggaran tahun 2023.
8. Telah Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja berdasarkan laporan realisasi anggaran tahun 2023 dan LKJIP.
9. Terdapat Dokumentasi dalam evaluasi pencapaian kinerja, namun belum terdapat absensi dan notulen rapat.
10. Terdapat Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai, namun notulen Evaluasi Kinerja Pegawai belum diformalkan dengan baik.

III. PELAPORAN KINERJA

3.A. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala berupa Laporan Monitoring dan Evaluasi .
3. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah ditandatangani oleh Kepala Satuan kerja.
4. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) belum direviu.
5. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) sudah dipublikasikan dalam website OPD/Pemda.
6. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) belum dipublikasikan tepat waktu dalam website OPD/Pemda.

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

1. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah disusun sesuai dengan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014.
2. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah mencakup seluruh informasi tentang pencapaian kinerja setiap indikator.
3. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
5. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
7. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

8. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 9. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja), namun rekomendasi belum menyeluruh.
- 3.C. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
1. Penyusunan LkjIP Tahun 2023 merupakan perhatian utama pimpinan, namun belum ada bukti berupa dokumentasi dalam penyusunan LKjIP.
 2. Penyusunan LkjIP Tahun 2023 menjadi kepedulian seluruh pegawai, namun belum ada bukti berupa dokumentasi dalam penyusunan LKjIP.
 3. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
 4. Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 5. Laporan Monev pencapaian kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
 6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
 7. Informasi dalam laporan kinerja telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

- 4.A. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan
1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan di RSUD dr. Rubini.
 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berupa penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah dilaksanakan secara berjenjang di RSUD dr. Rubini.

- 4.B. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai
1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
 5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 4.C. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja
1. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.
 2. Belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
 3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
 4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
 5. Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

D. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Agar menyusun dan menetapkan pedoman teknis perencanaan kinerja internal berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.
2. Agar Pedoman Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) dipublikasikan tepat waktu pada *website* OPD bersangkutan atau *website* lain yang disepakati.
3. Agar menyusun rumusan hasil (tujuan dan sasaran) yang telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai sesuai dengan dokumen perencanaan kinerja.
4. Agar menyusun Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) yang telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai sesuai dengan dokumen perencanaan kinerja
5. Agar menyusun Indikator Kinerja sesuai dengan kriteria SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bond*).
6. Agar menetapkan target rencana kinerja yang dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.
7. Agar menyusun laporan monitoring atas Rencana aksi sesuai dengan capaian kinerja yang telah ditetapkan.
8. Agar setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dan dilengkapi dengan bukti dokumentasi rapat.
9. Agar setiap pegawai terlibat dalam merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dan dilengkapi dengan bukti dokumentasi rapat.
10. Agar menyusun data kinerja yang sesuai dengan kinerja yang akan dicapai.
11. Agar setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan dilengkapi dengan dokumentasi.
12. Agar pengukuran capaian kinerja memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi E-Sakip)
13. Agar Menyusun laporan pencapaian kinerja per bulan, triwulan dan semester.
14. Agar mengajukan permintaan revidir Rancangan Akhir Laporan Kinerja (LKjIP) kepada Inspektorat Daerah (APIP) serta menyampaikan bukti pendukung terhadap capaian kinerja sebelum dilakukan pengesahan.

15. Agar Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) dipublikasikan tepat waktu melalui *website* OPD maupun *website* yang telah disepakati.
16. Agar Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) disampaikan tepat waktu kepada Bupati Mempawah.
17. Agar menyusun dokumen LKjIP yang memuat informasi perbandingan rencana realisasi kinerja dengan realisasi kinerja (Banchmark Kinerja).
18. Agar pimpinan terlibat dalam penyusunan LKjIP yang dibuktikan dengan dokumentasi rapat.
19. Agar seluruh pegawai terlibat dalam penyusunan LKjIP yang dibuktikan dengan dokumentasi rapat.
20. Agar menggunakan informasi yang terdapat pada laporan kinerja berkala saat melaksanakan evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
21. Agar seluruh unit kerja/perangkat daerah melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan diterbitkannya Laporan Monev Akuntabilitas Kinerja Internal Tahunan.
22. Agar hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
23. Agar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada RSUD dr. Rubini Kabupaten Mempawah. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Mempawah dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

a.n. BUPATI MEMPAWAH

Pt. Inspektur Daerah
Kabupaten Mempawah



RAHMAD FAIZ, S.H.

Pembina Tingkat I

NIP. 19671104 199302 1 003

Tembusan, disampaikan kepada Yth :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI
Cq. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur
Kementerian PAN dan RB di- **Jakarta**
2. Menteri Dalam Negeri
Cq. Inspektur Jenderal Kementerian Dalam Negeri di- **Jakarta**
3. Gubernur Kalimantan Barat di- **Pontianak** (sebagai laporan)
4. Bupati Mempawah di-**Mempawah** (sebagai laporan)