



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
INSPEKTORAT

Jl. Sudarman Nomor 1, Jemberlor, Patrang, Jember, Jawa Timur 68118

Telepon / Faksimile (0331) 428823

Laman: inspektorat.jemberkab.go.id, Pos-el: inspektorat@jemberkab.go.id

Jember, 27 Agustus 2026

Nomor : 700.1.2.1/ 10 /IR.3/35.09.410/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun 2026 pada Inspektorat Kabupaten Jember

Yth. Plt. Inspektur Kabupaten Jember
di -

J E M B E R

Dalam rangka melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Jember Tahun 2026 dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Bupati Jember Nomor 188.45/393/1.12/2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Bupati Jember Nomor 31 Tahun 2022 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Keputusan Bupati Jember Nomor 188.45/393/1.12/2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember;
- e. Surat Tugas a.n. Bupati Jember nomor: 700.1.1.2/140/IR.3/Evaluasi /35.09.410/2026 tanggal 03 Agustus 2026 untuk melaksanakan Monitoring Progres Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Kemenpan RB Tahun 2025 dan

Pra-Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Jember 2026, dilanjutkan dengan Surat Tugas a.n. Bupati Jember nomor: 700.1.1.2/145/IR.3/Evaluasi/35.09.410/2026 tanggal 18 Agustus 2026 untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada 66 OPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Jember 2026.

2. Susunan Tim Evaluator

Penanggungjawab : Penny Artha Medya, S.E., Ak.
Wakil Penanggungjawab : Umar Faroek, S.P.
Pengawas Tim : Murdihartono, S.H.
Ketua Tim : Ria Puspitasari Setiadi, S.E. Ak.
Anggota Tim : 1. Muhammad Rizki Arfian, S.E.
2. Muhammad Riswanda Imawan, S.E.
3. Siska Putri Imaroh, S.E.
4. Ulifa Izaturrohmah, S.E.
5. Sylvia Ratna Sari, S.E.
6. Rizqiana Nur Febriawati, S.E.

3. Tujuan Evaluasi

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Institusi Pemerintah dimaksudkan sebagai acuan bagi Pemerintah Kabupaten Jember untuk mengukur dan dapat meningkatkan kualitas Kinerja Institusi Pemerintah. Sementara itu, tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- b. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

- 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 kinerja.

5. Periode Pelaksanaan

Penugasan ini dilaksanakan pada tanggal 05 s.d. 07 Agustus 2026, 10 s.d. 13 Agustus 2026, 18 s.d. 21 Agustus, 24 Agustus, dan 26 s.d. 27 Agustus 2026.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab evaluator terletak pada simpulan hasil evaluasi berdasarkan pengujian yang dilakukan sebatas pada data yang diperoleh, sedangkan rekomendasi didasarkan pada simpulan hasil analisis terhadap data yang diperoleh. Terkait kebenaran formil dan materil pada data pendukung merupakan tanggung jawab perangkat daerah.

7. Metodologi Evaluasi

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dengan metode:

- a. Kualitatif;
- b. Kuantitatif.

8. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Jember

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Inspektorat Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 28 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

- a. Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- b. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- c. Inspektorat mempunyai tugas membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

- d. Inspektorat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
- 1) perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
 - 2) pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;
 - 3) pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
 - 4) penyusunan laporan hasil pengawasan;
 - 5) pelaksanaan administrasi Inspektorat;
 - 5) pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
 - 5) pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi; dan
 - 5) pelaksanaan pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.
- e. Susunan organisasi Inspektorat terdiri atas:
- 1) Inspektur;
 - 2) Sekretariat, membawahi:
 - a) Sub Bagian Administrasi dan Umum;
 - b) Kelompok Jabatan Fungsional.
 - 3) Inspektur Pembantu Wilayah I terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintahan;
 - 4) Inspektur Pembantu Wilayah II terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintahan;
 - 5) Inspektur Pembantu Wilayah III terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintahan;
 - 6) Inspektur Pembantu Wilayah IV terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintahan;
 - 7) Inspektur Pembantu Khusus terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintahan;
 - 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Inspektorat Kabupaten Jember

Inspektorat Kabupaten Jember telah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Implementasi SAKIP ditunjukkan antara lain melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian kinerja Tahun 2025. Selain itu, dalam rangka evaluasi yang

dilaksanakan pada Tahun 2026, dilakukan telaah terhadap dokumen perencanaan dan pengelolaan kinerja Tahun 2026 sebagai tahun berjalan, antara lain Rencana Strategis (Renstra) periode 2025–2029, Pohon Kinerja, Cascading, Crosscutting, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU), serta dokumen pendukung lainnya. Penelaahan terhadap dokumen Tahun 2026 tersebut dimaksudkan untuk menilai implementasi SAKIP pada tahun berjalan sekaligus melihat keberlanjutan dan upaya penyempurnaan pengelolaan kinerja berdasarkan hasil pelaksanaan dan evaluasi kinerja tahun sebelumnya.

10. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Inspektorat Kabupaten Jember telah mengunggah matriks rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya, terinci sebagai berikut:

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
1	Menyusun cascading dengan memperhatikan keterkaitan antara visi, misi, tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan target di setiap jenjang dan antar level jabatan	Menunggu Penetapan RPJMD 2025- 2029	Dokumen Cascading	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI
2	Menjadwalkan reviu segera setelah penyusunan laporan kinerja selesai, sebelum dokumen disampaikan ke pihak eksternal atau dipublikasikan, kemudian dituangkan dalam Berita Acara Hasil Reviu yang berisi temuan, saran perbaikan, serta tindak lanjut yang perlu dilakukan. Hasil reviu menjadi dasar revisi laporan atau penyesuaian lain untuk perbaikan kinerja	Telah disusun revisi dokumen perencanaan	Pohon kinerja dan PK 2026	Mei 2026	DISETUJUI
3	Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dengan penegasan dan tanggung jawab secara rinci peran masing-masing pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi/unit kerja	Melaksanakan monev kinerja secara berkala sampai dengan level individu	Dokumen monev triwulan 1 tahun 2026	April 2026	DISETUJUI
4	Menyusun mekanisme refocusing organisasi berbasis hasil pengukuran dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berjenjang dan memastikan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan secara berjenjang menjadi input utama dalam	Menyusun laporan Pemantauan Kinerja Bidang	Laporan Monev Triwulan 1 tahun 2026	April 2026	DISETUJUI

	penyusunan dan peninjauan strategi dan setiap indikator yang tidak tercapai harus dikaji penyebabnya untuk kemudian dilakukan penyesuaian strategi				
5	OPD melakukan analisis mendalam terkait pengumpulan data dan pengukuran capaian kinerja dengan cara merumuskan kertas kerja data sebagai sistem pengumpulan data internal agar data kinerja tersedia secara terstruktur, valid, dan mengoptimalkan penggunaan SIPPD dalam melaporkan kendala/ permasalahan serta solusi yang konkrit, sehingga dapat digunakan untuk bahan analisis pelaporan kinerja	Menyusun kertas kerja pengumpulan data internal	SOP Pengumpulan dan Pengukuran Kinerja	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI
6	Menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyusunan dan penyesuaian kebijakan baru dengan mempertimbangkan capaian data dan hasil analisis evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan berjenjang dan dilakukan secara berkala dan berjenjang menjadi dasar dalam menentukan prioritas aktivitas harian, mingguan, dan bulanan, serta untuk memutuskan terkait aktivitas tertentu perlu disesuaikan agar lebih efektif mendukung pencapaian target kinerja	Menyusun pohon kinerja Inspektorat untuk mengetahui hubungan kinerja atasan dan bawahan	Laporan Refocusing Organisasi Berbasis Evaluasi Kinerja	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI
7	Menetapkan mekanisme pengukuran kinerja sebagai syarat dalam pembahasan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) terhadap program yang menunjukkan pencapaian rendah perlu dikaji ulang sebelum diberikan anggaran tambahan agar alokasi anggaran lebih tepat sasaran dan mendukung pencapaian target kinerja	Dalam menetapkan target pada dokumen perencanaan (PK), mengacu pada : 1. capaian tahun n-1 pada LAKIP 2. target tahun ke-n pada renstra	dokumen PK Perubahan 2026	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI
8	Menyusun laporan kinerja sesuai standar dan berkualitas (sesuai permendagri no 86 th 2017)	Menyusun laporan kinerja sesuai dengan standar regulasi yang berlaku	Dokumen laporan kinerja 2025	Februari 2026	DISETUJUI

9	Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan pendalaman yang memadai, mencakup semua aspek yang diperlukan untuk pemahaman yang komprehensif terhadap kinerja yang dilakukan oleh SDM yang memadai dengan kualifikasi, pelatihan, dan jumlah yang tepat untuk melaksanakan evaluasi secara efektif	Menetapkan PK individu sampai dengan level terendah dan melaksanakan monev kinerja secara berkala	Dokumen PK individu seluruh ASN di Inspektorat dan dokumen monev triwulan 1 tahun 2026	Triwulan 1 tahun 2026	DISETUJUI
10	Pimpinan OPD secara aktif menjadikan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bagian dari siklus peningkatan kinerja organisasi, bukan hanya sekedar formalitas pelaporan, serta memantau dan mengevaluasi implementasi hasil evaluasi dengan menyusun rencana aksi yang jelas berdasarkan hasil evaluasi kinerja internal sehingga capaian indikator kinerja meningkat pada periode setelah implementasi rekomendasi dan masalah kinerja yang sama tidak lagi berulang karena sudah ditangani melalui tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Menyusun rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP Inspektorat tahun 2025	Matriks TL LHE Inspektorat tw 3 tahun 2025	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI
11	Menetapkan mekanisme pengukuran kinerja sebagai syarat dalam pembahasan RKA (Rencana Kerja dan Anggaran) terhadap program yang menunjukkan pencapaian rendah perlu dikaji ulang sebelum diberikan anggaran tambahan agar alokasi anggaran lebih tepat sasaran dan mendukung pencapaian target kinerja	Menyusun rencana pencapaian program	Laporan Monev Triwulan 1 tahun 2026	April 2026	DISETUJUI
12	Menjadwalkan revidi segera setelah penyusunan laporan kinerja selesai, sebelum dokumen disampaikan ke pihak eksternal atau dipublikasikan, kemudian dituangkan dalam Berita Acara Hasil Revidi yang berisi temuan, saran perbaikan, serta tindak lanjut yang perlu dilakukan. Hasil revidi menjadi dasar revisi laporan atau penyesuaian lain untuk perbaikan kinerja	Mengoptimalkan pelaksanaan revidi internal yaitu penerapan SOP dalam penyusunan kinerja	Dokumen format Revidi Internal	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI

13	Menyusun rencana aksi berdasarkan hasil evaluasi yang berisi langkah-langkah perbaikan efektivitas (peningkatan capaian) dan efisiensi anggaran sehingga Nilai SAKIP mengalami peningkatan dan penggunaan anggaran menjadi lebih tepat sasaran, serta program dan kegiatan yang tidak efektif menjadi lebih disederhanakan	Menyusun rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP Inspektorat tahun 2025	Matriks TL LHE Inspektorat tw 3 tahun 2025	Oktober 2025	DISETUJUI
14	Menyediakan dokumen rencana aksi dan bukti tindak lanjut hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa persentase rekomendasi evaluasi yang ditindaklanjuti berdampak dan tercermin pada peningkatan capaian indikator maupun pelaksanaan program dan berisi langkah-langkah perbaikan efektivitas (peningkatan capaian) dan efisiensi anggaran sehingga penggunaan anggaran menjadi lebih tepat sasaran, serta program dan kegiatan yang tidak efektif menjadi lebih disederhanakan	Dilampirkan dalam Tindak Lanjut LHE 2025 dan disediakan folder di google drive untuk kelengkapan dokumen	Matriks TL LHE Inspektorat tw 3 tahun 2025	Oktober-Desember 2025	DISETUJUI
15	Pimpinan OPD secara aktif menjadikan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bagian dari siklus peningkatan kinerja organisasi, bukan hanya sekedar formalitas pelaporan, serta memantau dan mengevaluasi implementasi hasil evaluasi dengan menyusun rencana aksi yang jelas berdasarkan hasil evaluasi kinerja internal sehingga capaian indikator kinerja meningkat pada periode setelah implementasi rekomendasi dan masalah kinerja yang sama tidak lagi berulang karena sudah ditangani melalui tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Menetapkan PK individu sampai dengan level terendah dan melaksanakan monev kinerja secara berkala	Dokumen PK individu seluruh ASN di Inspektorat dan dokumen monev triwulan 1 tahun 2026	Triwulan 1 tahun 2026	DISETUJUI

11. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan,
2.	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	>60 - 70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 - 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kabupaten Jember Tahun 2026 menunjukkan kategori peringkat A (MEMUASKAN) dengan nilai sebesar 86.95.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen		Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
I	Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja	30	22.80
II	Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja	30	30.00
III	Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja	15	11.40
IV	Evaluasi Atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22.75
J U M L A H		100	86.95

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), terdapat beberapa catatan dan rekomendasi yang perlu diperhatikan dan ditindaklanjuti untuk perbaikan di masa yang akan datang, antara lain:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Belum seluruh target kinerja dalam dokumen Renstra didukung dengan analisis kebutuhan dan kesenjangan kinerja yang memadai sebagai dasar penetapan besaran target setiap tahunnya, sehingga keterkaitan antara kondisi kinerja saat ini, kebutuhan peningkatan kinerja, dan target yang ditetapkan belum sepenuhnya tergambar secara eksplisit.
- b) Rumusan hasil pada tujuan dan sasaran dalam dokumen perencanaan kinerja sebagian besar telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, namun belum seluruhnya dirumuskan secara konsisten berorientasi pada kondisi hasil. Hal tersebut antara lain ditunjukkan pada rumusan sasaran "Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektifitas Pengawasan", yang lebih menunjukkan arah upaya peningkatan daripada kondisi hasil yang akan dicapai.
- c) Sebagian besar IKU Inspektorat Kabupaten Jember telah berorientasi hasil, namun masih terdapat perubahan dan ketidakkonsistenan beberapa indikator antara dokumen perencanaan strategis dengan IKU yang ditetapkan untuk Tahun 2026, antara lain terlihat pada indikator kinerja terkait SAKIP serta terdapat penambahan indikator Zona Integritas WBK/WBBM yang belum tercantum dalam matriks indikator sasaran Renstra 2025–2029.
- d) Penetapan target kinerja belum sepenuhnya didasarkan pada capaian kinerja sebelumnya dan belum seluruhnya menunjukkan peningkatan yang menantang dan realistis, antara lain target Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2026 dalam Renstra ditetapkan sebesar 82,55, sementara realisasi tahun 2025 telah mencapai sekitar 90,77. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dasar penetapan target belum sepenuhnya mempertimbangkan capaian aktual dan tren kinerja sebelumnya.
- e) Cascading kinerja Inspektorat Kabupaten Jember telah menggambarkan hubungan antara tujuan, sasaran, indikator sasaran, program dan indikator program, namun belum sepenuhnya menggambarkan hubungan kinerja yang berkesinambungan dan selaras sampai pada setiap level jabatan.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Plt. Inspektur Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- a) Melakukan reviu dan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja, khususnya Renstra Inspektorat Kabupaten Jember Tahun 2025–2029, dengan memperkuat analisis kebutuhan dan kesenjangan kinerja sebagai dasar penetapan target kinerja sehingga benar-benar mencerminkan kebutuhan kinerja yang perlu dicapai dan dapat menjadi dasar penyusunan perencanaan tahunan.
- b) Melakukan reviu dan penyempurnaan rumusan tujuan dan sasaran dalam dokumen perencanaan kinerja yang memperhatikan keterkaitan antara tujuan/sasaran dengan indikator kinerja sehingga rumusan hasil secara jelas menggambarkan perubahan kondisi yang diharapkan sebagai akibat dari pelaksanaan program dan kegiatan.
- c) Berkoordinasi dengan Bapperida dalam proses revisi Renstra Kabupaten Jember untuk memastikan penyelarasan tujuan, sasaran, indikator kinerja dan target Inspektorat dengan arah kebijakan dan sasaran pembangunan daerah yang telah diperbarui. Selanjutnya, berdasarkan hasil revisi Renstra tersebut, Inspektorat agar mengikuti proses revisi dan memberikan masukan terkait tujuan, sasaran, indikator dan target kinerja Inspektorat, melakukan reviu IKU Inspektorat berdasarkan Renstra hasil revisi, dan menyelaraskan IKU hasil reviu ke dalam Renstra Inspektorat, Renja, PK dan cascading kinerja.
- d) Melakukan reviu terhadap target kinerja dengan menggunakan baseline dan capaian aktual tahun sebelumnya sebagai salah satu dasar utama penetapan target, serta mempertimbangkan tren kinerja, kapasitas sumber daya, tingkat kesulitan pencapaian, dan kebutuhan peningkatan kinerja yang ditetapkan secara realistis namun tetap menantang dan menunjukkan peningkatan yang wajar dari tahun ke tahun.
- e) Menyempurnakan cascading/pohon kinerja dengan menjabarkan tujuan, sasaran, indikator dan target kinerja secara berjenjang sampai pada setiap level jabatan sesuai tugas dan fungsi masing-masing, serta memastikan adanya hubungan kausalitas yang jelas antara kinerja pada setiap level dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan disertai breakdown target kinerja dari level organisasi sampai level jabatan

sehingga kontribusi masing-masing pejabat/pegawai terhadap pencapaian kinerja organisasi dapat diukur dan dipertanggungjawabkan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja bahwa laporan monitoring dan evaluasi telah menyajikan informasi terkait efisiensi penggunaan anggaran namun belum terdapat analisis dan kesimpulan yang menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan anggaran dalam menghasilkan capaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan perbaikan.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Plt. Inspektur Kabupaten Jember beserta jajarannya agar memperkuat laporan monitoring dan evaluasi dengan melakukan analisis efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, antara lain dengan membandingkan sumber daya/anggaran yang digunakan dengan capaian output dan/atau outcome yang dihasilkan, mengidentifikasi kegiatan yang efisien maupun yang belum efisien, serta menetapkan langkah perbaikan atas hasil analisis tersebut agar dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan pada periode berikutnya.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a) Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan dengan target nasional pada indikator yang memiliki pembanding yang relevan, antara lain indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah yang dibandingkan dengan target nasional. Namun, pada beberapa indikator lainnya belum disajikan benchmark karena belum tersedia data pembanding nasional/regional yang sepadan. Kondisi tersebut menyebabkan informasi mengenai posisi capaian kinerja Inspektorat dibandingkan dengan kinerja pada level nasional/regional belum dapat disajikan secara lebih komprehensif.
- b) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan perbaikan budaya kinerja serta telah menjadi bahan dalam penyusunan langkah perbaikan. Namun, langkah perbaikan yang disusun masih lebih banyak menunjukkan rencana

penguatan budaya integritas dan kinerja, belum dilengkapi bukti perubahan perilaku, pola kerja, pengambilan keputusan, maupun praktik pengelolaan kinerja sebagai dampak langsung dari pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Plt. Inspektur Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan kualitas analisis benchmark kinerja dalam Laporan Kinerja dengan:
 - Menyempurnakan penyajian benchmark terhadap indikator yang telah memiliki standar atau target pembanding pada tingkat nasional/regional.
 - Dalam hal benchmark nasional/regional belum tersedia, agar Laporan Kinerja tetap memberikan analisis posisi kinerja melalui pembanding yang paling relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.
 - Menjadikan hasil benchmark sebagai bahan evaluasi kinerja dan penetapan target periode berikutnya, sehingga benchmark tidak hanya dicantumkan sebagai informasi tambahan, tetapi digunakan untuk menilai apakah capaian kinerja Inspektorat sudah berada pada tingkat yang baik dibandingkan standar atau organisasi pembanding serta untuk menetapkan target yang lebih tepat dan menantang.
- b) Meningkatkan pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja sebagai instrumen perubahan budaya kinerja organisasi dengan memastikan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja diterjemahkan ke dalam perubahan perilaku dan pola kerja yang nyata, antara lain melalui penetapan prioritas kerja berbasis capaian kinerja, penguatan akuntabilitas individu dan unit kerja, serta pengambilan keputusan berbasis kinerja. Setiap perubahan yang dilakukan agar didokumentasikan dan dipantau dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan perubahan budaya kerja secara berkala.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal bahwa hasil evaluasi menghasilkan rekomendasi yang masih bersifat umum antara lain berkaitan dengan penyempurnaan perencanaan, peningkatan efektivitas dan capaian kinerja, efisiensi anggaran, serta penyederhanaan program dan

kegiatan yang tidak efektif. Namun belum sepenuhnya menunjukkan pendalaman analisis sampai dengan identifikasi akar permasalahan dan hubungan sebab-akibat antara permasalahan yang ditemukan dengan capaian kinerja.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada PIt. Inspektur Kabupaten Jember beserta jajarannya agar meningkatkan kualitas dan kedalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan melakukan analisis secara lebih mendalam terhadap setiap permasalahan kinerja dengan mengidentifikasi indikator kinerja yang mengalami permasalahan, menganalisis hubungan sebab-akibat antara permasalahan yang ditemukan dengan capaian kinerja, menyusun rekomendasi yang spesifik dan berbasis hasil analisis sehingga rekomendasi tidak berhenti pada arahan umum untuk melakukan perbaikan, menetapkan ukuran keberhasilan tindak lanjut termasuk target waktu dan indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas penyelesaian rekomendasi, serta melakukan pemantauan terhadap dampak tindak lanjut untuk memastikan rekomendasi hasil evaluasi benar-benar menghasilkan perbaikan capaian kinerja dan mencegah berulangnya permasalahan yang sama.

12. Penilaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada angka 11, dapat disampaikan pula pelaksanaan Penilaian Kinerja Organisasi sebagai berikut:

a. Koreksi Capaian Penilaian Kinerja Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Predikat AKIP	Koreksi Capaian PK Setelah Normalisasi
AA	0%
A	0%
BB	10%
B	15%
CC	20%
C	30%
D	30%

b. Predikat Penilaian Kinerja Organisasi

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat PKO	Intepretasi
$X > 100\%$	Istimewa	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain
$80\% < X \leq 100\%$	Baik	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi
$60\% < X \leq 80\%$	Butuh Perhatian	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target
$20\% < X \leq 60\%$	Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target
$0\% \leq X \leq 20\%$	Sangat Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target

c. Hasil Penilaian

Berikut ini disampaikan hasil Penilaian Kinerja Organisasi Inspektorat pada tahun 2026:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi (Predikat AKIP)	Nilai Akhir Capaian PK
1	Meningkatnya Integritas Pemerintahan	Indeks SPI-KPK Meningkat	67.5	68.89	102.06%	102.06%	0.00%	102.06%
2	Meningkatnya Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah Yang Handal	Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (Nilai)	3.129	3.129	100.00%	100.00%	0.00%	100.00%
3	Meningkatnya Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah Yang Handal	Nilai Evaluasi MCSP dari KPK (Nilai)	90.19	80.8	89.59%	89.59%	0.00%	89.59%
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektifitas Pengawasan	Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti (%)	88.15	86.73	98.39%	98.39%	0.00%	98.39%
5	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektifitas Pengawasan	Persentase Jumlah OPD yang mendapatkan nilai SAKIP BB (%)	34.2	34.2	100.00%	100.00%	0.00%	100.00%

6	Meningkatnya Efektifitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Perangkat Daerah (Nilai)	SAKIP Daerah	81.97	90.8	110.77%	110.00%	0.00%	110.00%
Total Capaian PK									600.04%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) / Rata-Rata Capaian PK									100.01%
Predikat PKO									Istimewa

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Inspektorat Kabupaten Jember sebagai bentuk penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Inspektorat Kabupaten Jember terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan. Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dan segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Tim Pemeriksa

Wakil Penanggungjawab

Umar Faroek, S.P.

Pengawas Tim

Murdihartono, S.H.

Ketua Tim

Ria Puspitasari Setiadi, S.E. Ak.

Anggota:

1. Muhammad Rizki Arfian, S.E.

2. Muhammad Riswanda I, S.E.

3. Siska Putri Imaroh, S.E.

4. Ulifa Izaturrohmah, S.E.

5. Sylvia Ratna Sari, S.E.

6. Rizqiana Nur Febriawati, S.E.



Penny Artha Medya, S.E., Ak.

Pembina Tingkat I / IVa

NIP. 197707102002122008