



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, Agustus 2026

Nomor : 700.1.2.1/IR.1/35.09.410/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 pada Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Yth. Kepala **Kecamatan Kalisat** Kabupaten Jember
di
Jember

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

1. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Bupati Jember Nomor 31 Tahun 2022 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan Bupati Jember Nomor 188.45/393/1.12/2024 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember;
5. 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.

2. Susunan Tim Evaluator

Penanggungjawab	: Penny Artha Medya, S.E., Ak.
Wakil Penanggungjawab	: Umar Farook, 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 Izaturrohman, 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:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja implementasi SAKIP; dan
5. 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:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. 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;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

5. Periode Pelaksanaan

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 dilaksanakan pada tanggal 05 s.d 07 Agustus 2026 dan 10 s.d 13 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 materiil 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 Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 14 tahun 2023 sebagai berikut:

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Kecamatan diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 37 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan sebagai berikut:

- a. Kecamatan merupakan Perangkat Daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah tertentu dalam rangka melaksanakan pelimpahan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan urusan pemerintahan umum yang dilimpahkan Bupati sebagai pelaksana urusan pemerintahan umum.
- b. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan.
- c. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- d. Camat dalam memimpin Kecamatan mempunyai tugas:
 - 1) menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum;
 - 2) mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - 3) mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
 - 4) mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
 - 5) mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
 - 6) mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;
 - 7) membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 8) melaksanakan penyelesaian permasalahan pelayanan pemerintahan di wilayah Kecamatan;
 - 9) melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah Kabupaten yang ada di Kecamatan; dan
 - 10) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Dalam melaksanakan tugasnya, Camat mempunyai fungsi:
 - 1) pembinaan wawasan kebangsaan dan ketahanan nasional dalam rangka memantapkan Pancasila, pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemeliharaan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - 2) pelaksanaan fasilitasi, koordinasi dan pembinaan wawasan kebangsaan dan ketahanan nasional;
 - 3) pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa;
 - 4) pembinaan kerukunan antarsuku dan intrasuku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya guna mewujudkan stabilitas keamanan lokal, regional dan nasional;
 - 5) pelaksanaan koordinasi penanganan konflik sosial ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 6) pembinaan pengembangan kehidupan demokrasi berdasarkan Pancasila;
 - 7) pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan tugas forum koordinasi pimpinan Kecamatan;
 - 8) penyelenggaraan pelayanan terpadu Kecamatan;
 - 9) pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di tingkat Kecamatan;
 - 10) pelaksanaan koordinasi kegiatan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
 - 11) pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum;
 - 12) pelaksanaan sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dengan Perangkat Daerah dan instansi vertikal terkait di tingkat Kecamatan;
 - 13) pelaksanaan koordinasi penyuluh dan/atau pendamping dalam rangka optimalisasi sarana kerja penyuluh dan/atau pendamping di tingkat Kecamatan dan desa/kelurahan;

- 14) pelaksanaan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- 15) pelaksanaan koordinasi partisipasi masyarakat dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/kelurahan dan Kecamatan;
- 16) penyelenggaraan kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh Perangkat Daerah tingkat kabupaten;
- 17) pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa;
- 18) pelaksanaan inovasi dan kreativitas penyelenggaraan fungsi pemerintahan tingkat Kecamatan;
- 19) pelaksanaan penganggaran dan perencanaan Kecamatan;
- 20) pelaksanaan koordinasi pencegahan dan penanganan kebencanaan di tingkat Kecamatan;
- 21) pelaksanaan pengawasan dan koordinasi peningkatan kinerja dan disiplin pegawai Kecamatan;
- 22) pelaksanaan peran serta masyarakat dalam perencanaan pembangunan di wilayah Kecamatan;
- 23) pelaksanaan pembinaan dan pengawasan serta pengevaluasian terhadap seluruh program kerja dan kegiatan di wilayah Kecamatan;
- 24) pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan tugas;
- 25) pemberian fasilitasi penyusunan produk hukum desa berupa peraturan desa dan peraturan kepala desa;
- 26) pemberian fasilitasi administrasi tata pemerintahan desa, pengelolaan keuangan desa, dan persyaratan aset desa;
- 27) pemberian fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi kepala desa, perangkat desa, badan permusyawaratan desa dan lembaga kemasyarakatan desa;
- 28) pemberian fasilitasi pemilihan kepala desa, merekomendasikan pengangkatan dan pemberhentian perangkat desa;
- 29) pemberian fasilitasi penetapan lokasi pembangunan kawasan perdesaan, serta penyusunan perencanaan pembangunan partisipatif;
- 30) pemberian fasilitasi kerjasama antar desa dan kerja sama desa dengan pihak ketiga;
- 31) pemberian fasilitasi penataan, pemanfaatan dan pendayagunaan ruang desa/kelurahan, penetapan dan penegasan data desa/kelurahan, serta penyusunan program dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan;
- 32) pelaksanaan koordinasi dengan pendamping desa serta pelaksanaan pembangunan kawasan perdesaan di wilayah Kecamatan;
- 33) pelaksanaan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Bupati;
- 34) penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas;
- 35) pelaksanaan pengawasan dan koordinasi di bidang peningkatan kinerja dan disiplin pegawai Kecamatan; dan
- 36) pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Susunan organisasi Kecamatan terdiri atas:

- 1) Camat;
- 2) Sekretariat, membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan..
- 3) Seksi Pemerintahan, Ketenteraman dan Ketertiban Umum;
- 4) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial;
- 5) Seksi Pelayanan Umum;
- 6) Kelurahan, membawahi:
 - a) Sekretariat;
 - b) Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Umum; dan
 - c) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial.
- 7) Desa; dan
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember

Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember telah mengimplementasi SAKIP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember yang telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2025 yang merupakan perwujudan hasil kinerja instansi yang telah dilakukan selama tahun 2025 sebagai salah satu dokumen yang dievaluasi dalam pelaksanaan kegiatan ini. Di samping LKjIP, dokumen yang dievaluasi meliputi: Pohon Kinerja, Cascading, Crosscutting, Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan dokumen terkait lainnya. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) tidak dilakukan evaluasi disebabkan telah dilakukan asistensi terhadap OPD terkait penyusunan dokumen perencanaan, kecuali dokumen Renstra yang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan baru bisa dilakukan revisi pada bulan September 2026.

10. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Kecamatan Kalisat 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	Menerapkan mekanisme monitoring dan evaluasi secara periodik (mingguan, bulanan, triwulan) sehingga setiap atasan wajib menindaklanjuti laporan capaian dari unit bawahannya hingga level individu;	Akan ditindak lanjuti dengan Pelaksanaan Monitoring berkala - Mingguan : laporan progres kegiatan operasional harian/ pekerjaan rutin. - Bulanan : laporan capaian indikator kinerja kegiatan/sub kegiatan. - Triwulan : evaluasi capaian program dan pencapaian sasaran strategis	SKP ASN	Triwulan III dan IV 2025	SUDAH DIISI
2	Memastikan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan secara berjenjang menjadi input utama dalam penyusunan dan peninjauan strategi dan setiap indikator yang tidak tercapai harus dikaji penyebabnya untuk kemudian dilakukan penyesuaian strategi;	Melakukan evaluasi terhadap hasil pengukuran kinerja secara berjenjang dari unit bawahannya hingga level individu	Laporan monitoring dan evaluasi semua seksi secara berkala	Triwulan III dan IV 2025	SUDAH DIISI
3	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;	Menginstruksikan semua seksi untuk membuat kertas kerja dari hasil kinerja masing-masing seksi sebagai bahan input SIPPD dalam pelaporan kinerja	Kertas Kerja	Triwulan IV 2025	SUDAH DIISI
4	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;	Akan ditindak lanjuti dengan mengevaluasi efektivitas kebijakan dalam mendukung pencapaian kinerja	Dokumen laporan monitoring dan evaluasi kinerja per triwulan	Triwulan IV 2025	SUDAH DIISI
5	Evaluasi capaian kinerja yang 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;	Akan menjadikan evaluasi capaian kinerja secara berkala sebagai dasar dalam menentukan prioritas demi mendukung pencapaian target kinerja.	Dokumen laporan kinerja	Triwulan IV 2025	SUDAH DIISI
6	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;	1. Menyusun nota dinas/ telaah staf terkait mekanisme pengukuran kinerja sebagai syarat pembahasan RKA 2. Menyusun surat konsultasi kepada Tim penilai AKIP terkait mekanisme pengukuran kinerja	1. Nota Dinas 2. Catatan Hasil Reviu	Triwulan IV 2025	SUDAH DIISI

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
7	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.	Melaksanakan revidi LKIP	LKIP 2024 telah Direvidi	Oktober 2025	SUDAH DIISI
8	Melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara berjenjang hingga level individu;	- Menetapkan standar evaluasi akuntabilitas kinerja internal (SAKIP) - Mengevaluasi pencapaian target kinerja pribadi sesuai SKP/PK	SAKIP, SKP/PK	SKP per triwulan, SAKIP pertahun	SUDAH DIISI
9	Menyusun rencana aksi berdasarkan hasil evaluasi yang 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;	- Melakukan evaluasi capaian Kinerja program/ kegiatan secara detail berdasarkan indikator kinerja utama dan kegiatan. - Mengidentifikasi program/ kegiatan yang berkinerja rendah atau tidak mendukung sasaran strategis. - Menetapkan standar capaian minimal untuk menilai efektivitas program	LHE Internal	Triwulan IV 2025	SUDAH DIISI
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.	Mengadakan rapat pimpinan secara berkala untuk membahas hasil evaluasi AKIP dan memantau implementasi rencana aksi	Rapat pimpinan yang membahas hasil evaluasi AKIP dan dokumen notulensi rapat evaluasi	Triwulan IV 2025	SUDAH DIISI

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 kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai) , Akuntabilitas kinerjanya 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 Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember Tahun 2026 menunjukkan kategori peringkat **BB (SANGAT BAIK)** dengan nilai sebesar **78.85**.

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	21.90
II	Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja	30	22.80
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	78.85

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:

- Dokumen perencanaan kinerja telah memuat evaluasi capaian, permasalahan, sasaran, indikator, target, serta program/kegiatan pendukung. Namun, belum sepenuhnya menggambarkan kebutuhan kinerja yang sebenarnya karena analisis kesenjangan antara capaian sebelumnya dengan target yang ditetapkan belum memadai, dasar penetapan target belum dijelaskan secara terukur, dan belum seluruh indikator dalam Perjanjian Kinerja diturunkan secara jelas ke dalam Renja.
- Rumusan tujuan dan sasaran dalam Renja dan PK telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai serta didukung indikator dan target yang terukur. Namun, masih terdapat ketidakkonsistenan rumusan sasaran dan indikator antara Renja dengan PK, serta beberapa rumusan hasil dalam Renja masih berorientasi pada output kegiatan.
- Indikator kinerja dalam Renja dan PK pada umumnya telah memiliki rumusan yang cukup jelas dan satuan ukur yang dapat diidentifikasi, seperti persentase dan indeks. Namun, sebagian indikator masih berorientasi pada output administratif, seperti jumlah dokumen dan jumlah laporan, dan belum seluruhnya menunjukkan hasil kinerja yang ingin dicapai. Selain itu, belum seluruh indikator didukung dengan informasi yang memadai mengenai capaian sebelumnya (baseline) dan dasar penetapan target, sehingga keterukuran dan kewajaran target belum dapat dinilai secara optimal.
- Target kinerja yang ditetapkan telah mencantumkan nilai target yang jelas dan terdapat target yang telah didukung oleh data capaian sebelumnya. Hal tersebut terlihat pada target IKM yang meningkat dari capaian 82 pada tahun 2023 dan 84 pada tahun 2024 menjadi target 86 pada tahun 2026. Namun, belum seluruh target didukung dengan data capaian sebelumnya dan dasar penetapan yang memadai untuk menunjukkan bahwa target tersebut dapat dicapai, menantang, dan realistis. Kondisi tersebut antara lain terlihat pada target IPP, ITKPK, Indeks Efektivitas Koordinasi, dan Nilai SAKIP yang belum didukung informasi mengenai capaian tahun sebelumnya sebagai dasar penetapan target.
- Hubungan antara tujuan, sasaran, indikator sasaran, program, dan indikator program telah tergambarkan dalam dokumen cascading, seperti tujuan "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan" yang diturunkan ke sasaran peningkatan kepuasan masyarakat dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta didukung oleh beberapa program. Namun, cascading tersebut belum menggambarkan secara lengkap penurunan target kinerja pada setiap level jabatan dan belum menunjukkan hubungan kausal antara target pada masing-masing level secara jelas, sehingga kesinambungan dan keselarasan kinerja dari tingkat kecamatan sampai setiap level jabatan belum dapat ditelusuri secara memadai.
- crosscutting telah menggambarkan keterkaitan beberapa kegiatan dan subkegiatan dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja, antara lain melalui pemetaan kegiatan pemberdayaan masyarakat, pemerintahan, dan pelayanan kepada masyarakat terhadap Sasaran Kegiatan Utama (SKU). Namun, keterkaitan antar bidang atau fungsi yang terlibat dalam pencapaian sasaran belum tergambarkan secara eksplisit, termasuk kontribusi masing-masing bidang atau fungsi dalam mendukung pencapaian sasaran yang sama.
- Program dan aktivitas dalam Pohon Kinerja Kecamatan Kalisat telah selaras dengan sasaran yang ditetapkan, seperti aktivitas pelayanan masyarakat, pemberdayaan masyarakat, pemerintahan, serta koordinasi ketenteraman dan ketertiban yang diarahkan untuk mendukung sasaran terkait. Namun, sebagian aktivitas masih menggunakan indikator berupa jumlah kegiatan atau output, sehingga keterkaitannya dengan hasil sasaran belum sepenuhnya terlihat.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Memperkuat perencanaan kinerja melalui analisis gap antara capaian sebelumnya dengan target yang akan dicapai, disertai dasar penetapan target dan kebutuhan intervensi yang terukur, serta memastikan seluruh indikator dalam Perjanjian Kinerja diturunkan secara konsisten ke dalam Renja dan program/kegiatan pendukungnya.
- Menyelaraskan rumusan tujuan, sasaran, indikator, dan target pada Renja dengan PK serta menajamkan rumusan hasil pada Renja agar lebih menggambarkan perubahan/kondisi kinerja yang ingin dicapai.
- Menyempurnakan indikator kinerja dalam Renja dan PK dengan melengkapi baseline dan dasar

penetapan target, serta mengarahkan indikator yang masih berupa jumlah dokumen/laporan agar lebih menggambarkan hasil kinerja yang ingin dicapai.

- Memperkuat dasar penetapan target kinerja dengan mencantumkan data atau informasi yang digunakan sebagai dasar penetapan target serta penjelasan mengenai alasan penetapan nilainya. Data dan informasi tersebut dapat berupa capaian kinerja sebelumnya, hasil pengukuran, tren capaian, atau data pembandingan yang relevan, sehingga target yang ditetapkan memiliki dasar yang jelas dan dapat dicapai, menantang, serta realistis.
- Menyempurnakan cascading kinerja dengan menurunkan sasaran, indikator, dan target kinerja secara berjenjang sampai setiap level jabatan serta memastikan target pada masing-masing level merupakan bagian yang mendukung pencapaian target pada level di atasnya, sehingga hubungan dan kontribusi setiap level terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat terlihat dengan jelas.
- Menyempurnakan pemetaan crosscutting dengan memperjelas keterkaitan antar bidang atau fungsi yang terlibat serta kontribusi masing-masing dalam mendukung pencapaian sasaran kinerja, sehingga sinergi antar bidang atau fungsi dalam pencapaian sasaran dapat terlihat dengan jelas.
- Memperkuat keselarasan program dan aktivitas dengan sasaran kinerja dengan memastikan setiap aktivitas memiliki kontribusi yang jelas terhadap pencapaian hasil sasaran serta menyempurnakan indikator yang masih berorientasi pada jumlah kegiatan agar lebih menggambarkan hasil yang dicapai.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang melalui PK dan SKP serta Monev pada tingkat pimpinan dan unit kerja. Namun, hasil Monev belum menunjukkan pengukuran dan pemantauan capaian kinerja sampai pada tingkat individu staf dan belum dilengkapi paraf/reviu berjenjang pejabat terkait yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran telah diperiksa dan dipantau pada setiap jenjang.
- Hasil pengukuran kinerja telah digunakan sebagai dasar penyusunan rencana perbaikan dan tindak lanjut, namun belum menunjukkan adanya penyesuaian kebijakan atau strategi pelaksanaan kinerja berdasarkan hasil pengukuran tersebut. Dokumen monitoring dan evaluasi masih berfokus pada identifikasi kendala serta rencana tindak lanjut kegiatan.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Menyempurnakan dokumen Monev dengan melengkapi hasil reviu/paraf pejabat pada setiap jenjang sebagai bukti bahwa capaian kinerja telah diperiksa dan dipantau secara berjenjang, serta mencantumkan tindak lanjut atas capaian yang belum sesuai target.
- Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar penyesuaian kebijakan atau strategi pelaksanaan kinerja, sehingga keputusan yang diambil dapat lebih responsif terhadap capaian maupun kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Laporan kinerja telah memuat kolom benchmark kinerja nasional/regional, namun informasi perbandingan realisasi kinerja dengan kinerja nasional/regional belum tersedia pada sebagian besar indikator. Dari 6 indikator yang dilaporkan, baru indikator Nilai SAKIP yang disertai pembanding rata-rata nasional, sedangkan 5 indikator lainnya belum memiliki data benchmark.
- Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan untuk mengidentifikasi capaian, kendala, dan rencana perbaikan kinerja. Namun, belum terdapat bukti yang menunjukkan bahwa informasi tersebut telah mendorong perubahan budaya kinerja organisasi, seperti peningkatan penggunaan data kinerja dalam pelaksanaan tugas, pengambilan keputusan, dan pembiasaan melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Melengkapi data benchmark kinerja nasional/regional pada indikator yang relevan dan menyajikan perbandingan dengan realisasi kinerja Kecamatan sebagai bahan untuk mengetahui posisi capaian dan menentukan perbaikan kinerja.
- Meningkatkan pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja tidak hanya sebagai bahan pelaporan dan tindak lanjut, tetapi juga sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas, pengambilan keputusan, dan evaluasi secara berkelanjutan, sehingga terbentuk kebiasaan kerja yang berorientasi pada hasil dan perbaikan kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pendalaman evaluasi AKIP belum memadai. Evaluasi masih dominan pada pemantauan target, realisasi kinerja, dan serapan anggaran, belum secara mendalam menganalisis hubungan antara perencanaan, indikator, aktivitas, anggaran dan outcome serta penyebab ketidaktercapaian kinerja.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Memperdalam evaluasi AKIP melalui analisis keterkaitan perencanaan sampai outcome, penyebab keberhasilan/ketidaktercapaian, efisiensi penggunaan anggaran, serta menetapkan tindak lanjut yang spesifik, terukur dan dipantau penyelesaiannya.

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 Kecamatan Kalisat pada tahun 2026:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi (Predikat AKIP)	Nilai Akhir Capaian PK
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan	Indeks Pelayanan Publik Kecamatan (Indeks)	4.3	2.14	49.77%	49.77%	0.00%	49.77%
2	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik di Kecamatan	Indeks Kepuasan Masyarakat (Indeks)	85.75	90.02	104.98%	104.98%	0.00%	104.98%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Capaian Kinerja Program yang Tercapai (%)	100	82	82.00%	82.00%	0.00%	82.00%
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip Kecamatan (Angka)	81	84.51	104.33%	104.33%	0.00%	104.33%
Total Capaian PK								341.08%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) / Rata-Rata Capaian PK								85.27%
Predikat PKO								Baik

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember sebagai bentuk penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Kecamatan Kalisat 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 Imawan, S.E.

3. Siska Putri Imaroh, S.E.

4. Ulifa Izaturrohman, S.E.

5. Sylvia Ratna Sari, S.E.

6. Rizqiana Nur Febriawati, S.E.

Inspektur,

:

: **Penny Artha Medya, S.E., Ak.**

Pembina Tingkat I / IVa

: NIP. 197707102002122008

:

:

:

:

:

: