



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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Yth. Kepala **Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa** 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 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:

- 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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 14 tahun 2023 sebagai berikut:

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 34 Tahun 2025 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

- a. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.
- b. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- c. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
 - 1) penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
 - 2) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
 - 3) pelaksanaan administrasi dinas di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa; dan
 - 4) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, terdiri atas:
 - 1) Kepala Dinas;
 - 2) Sekretariat, membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - c) Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana.
 - 3) Bidang Pemberdayaan Masyarakat, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
 - 4) Bidang Pengelolaan Keuangan Desa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
 - 5) Bidang Pemerintahan Desa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
 - 6) Bidang Sarana dan Prasarana Pemberdayaan Masyarakat Desa terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
 - 7) UPTD; dan
 - 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember telah mengimplementasi SAKIP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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	Lebih spesifik dalam menjabarkan tujuan dari setiap kegiatan atau program misalnya fasilitasi pemerintah desa dalam pemanfaatan teknologi tepat guna. Tujuan yang mungkin menjadi dasar kegiatan adalah “ meningkatkan efisiensi waktu pelayanan pemerintah desa	Tujuan pelaksanaan kegiatan sudah dijelaskan secara spesifik pada dokumen perencanaan, dan dilaporkan pada dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (sebagai contoh pada halaman 38 dokumen LKIP DPMD 2024). Contoh penjabaran tujuan pada sub kegiatan yaitu, Sub Kegiatan Pembinaan Peningkatan Kapasitas Anggota BPD tujuan/ hasil yang diharapkan dalam pelatihan adalah anggota BPD mampu menyusun rancangan peraturan desa sesuai dengan permendagri No. 111 tahun 2014 tentang pedoman teknis penyusunan peraturan di desa	Pokin, Cascading, Crosscutting, IKU & PK Perubahan 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Dokumen LKIP Th 2024
2	Melibatkan semua pihak dalam menentukan target sehingga setiap pihak tersebut terdorong dan berkomitmen bekerjasama untuk mencapai target tersebut	Penentuan target telah berdasarkan hasil diskusi dengan seluruh stakeholder (seluruh kepala bidang, fungsional yang ada di DPMD dan Pendamping Desa)	Laporan Hasil Rapat dan Koordinasi Penentuan Indikator dan Target setiap kegiatan, PK Perubahan 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Laporan Hasil Rapat dan Koordinasi Penentuan Indikator dan Target setiap kegiatan
3	Menyusun penetapan kinerja setiap pegawai yang berkomitmen untuk mencapai tujuan	Penetapan kinerja setiap pegawai telah tertuang dalam perjanjian kinerja individu sesuai dengan tugas dan fungsi	PK Perubahan 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Perjanjian Kerja Individu - Perjanjian Kerja Individu Perubahan
4	Menyusun dan menerapkan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: a. Sumber data yang jelas dan terverifikasi	Sumberdata jelas, sesuai Laporan hasil kegiatan	SOP Pengumpulan & Pengukuran Data Kinerja	2025	Data Dukung: - Laporan SIPPD Tahun 2025 - Laporan Monev Internal Th 2025
5	Menyusun dan menerapkan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: b. Pengumpulan data dilakukan secara periodik dan konsisten	Pengumpulan data kinerja dilaksanakan pertriwulan	SOP Pengumpulan & Pengukuran Data Kinerja	2025	Data Dukung: - Laporan SIPPD Tahun 2025 - Laporan Monev Internal Th 2025 - SKP Pegawai Th 2025

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
6	Menyusun dan menerapkan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: c. Setiap Indikator Memiliki Penanggungjawab yang jelas untuk mengelola, mengumpulkan, memverifikasi dan melaporkan data	Penanggungjaab pengelolaan, pengumpulan dan pelaporan kinerja disesuaikan dengan bidang pengampu kegiatan	Laporan capaian kinerja perbulan, Laporan monev tw 1 tahun 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Laporan SIPPD Tahun 2025 - SOP Pengumpulan Kinerja - SKP Pegawai Th 2025
7	Menyusun dan menerapkan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: d. Data dapat ditelusuri ke sumber datanya	DPMD dalam menentukan capaian target khususnya Indikator Kinerja Utama (IKU) berdasarkan KepmenDesa PDTT Nomor 400 Th 2024 tentang Status Kemajuan dan Kemandirian Desa Tahun 2024, sedangkan untuk program sampai dengan sub kegiatan menggunakan Laporan Hasil Kegiatan setiap Bidang.	KepmenDesa PDTT Nomor 400 Th 2024 tentang Status Kemajuan dan Kemandirian Desa Tahun 2024	2025	Data Dukung: - Kepmen Desa PDTT Nomor 400 Th 2024 tentang Status Kemajuan dan Kemandirian Desa Tahun 2024 - Laporan SIPPD Tahun 2025
8	Menyusun dan menerapkan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: e. Menyusun Jadwal atau periode pengumpulan data (harian, bulanan, tribulanan, tahunan) yang ditentukan secara formal dan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Pengumpulan data dilakukan bulanan, triwulan dan tahunan baik melalui Aplikasi SIPPD Bappeda maupun pada saat evaluasi kinerja internal	Laporan monev tw 1 tahun 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Laporan SIPPD Tahun 2025 - Laporan Monev Internal Th 2025
9	Menyusun dan menerapkan SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: f. Pengumpulan data terdokumentasi dengan rapi dan mudah diakses saat audit atau evaluasi	Telah terdokumentasi melalui aplikasi SIPPD dan laporan internal	Laporan capaian kinerja perbulan, Laporan monev tw 1 tahun 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Laporan SIPPD Tahun 2025 - Laporan Monev Internal Th 2025
10	Melakukan pengendalian berkala pada periode berikutnya agar penggunaan anggaran lebih efisien dan jika terjadi inefisiensi jelaskan mengapa terjadi hal tersebut dan paparkan pula rencana penangananya	Sudah dilakukan pengendalian dengan membuat laporan evaluasi kinerja rutin, faktor penghambat dan pendorong juga telah disampaikan	Laporan capaian kinerja perbulan, Laporan monev tw 1 tahun 2026	Mei 2026	Data Dukung: - Laporan SIPPD Tahun 2025 - Laporan Monev Internal Th 2025

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
11	Menyusun SOP evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Dokumen SOP evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal disusun sebagai pedoman dalam pengukuran data kinerja	Dokumen SOP Monitoring dan Evaluasi Internal Capaian Kinerja	-	Data Dukung: - SOP Pengukuran Data Kinerja - SOP Pengumpulan Data Kinerja - SOP Monitoring dan Evaluasi Data Kinerja

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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember Tahun 2026 menunjukkan kategori peringkat **A (MEMUASKAN)** dengan nilai sebesar **82.45**.

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	25.50
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	82.45

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 tujuan, sasaran, program, kegiatan, indikator dan target. Namun, analisis kebutuhan kinerja belum seluruhnya didasarkan pada identifikasi kesenjangan antara kondisi eksisting, permasalahan dan kondisi kinerja yang diharapkan.
- Rumusan tujuan dan sasaran pada umumnya telah menggambarkan kondisi yang ingin dicapai. Namun, pada beberapa level masih ditemukan rumusan yang lebih berorientasi pada pelaksanaan kegiatan atau output.
- Sebagian besar indikator telah memiliki ukuran dan satuan yang jelas. Namun, justifikasi ketercapaian target dan penetapan periode/frekuensi pengukuran belum seluruhnya terdokumentasi secara memadai.
- Sebagian target telah dapat dicapai, namun masih terdapat target yang cenderung mempertahankan capaian atau menggunakan target 100% secara berulang sehingga belum sepenuhnya menunjukkan peningkatan kinerja yang menantang. Data evaluasi Renja juga menunjukkan sejumlah indikator menggunakan target dan capaian yang relatif tetap.
- Hubungan kinerja dari tujuan dan sasaran organisasi hingga program dan kegiatan telah tersedia. Namun, keterkaitan antara sasaran, indikator dan target pada level perangkat daerah, bidang dan individu belum seluruhnya tergambarkan secara eksplisit dan konsisten.
- Aktivitas yang dilaksanakan pada umumnya relevan dengan tugas dan sasaran organisasi. Namun, hubungan sebab-akibat antara aktivitas, output, outcome antara dan pencapaian sasaran strategis belum seluruhnya dijelaskan secara terukur.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Melengkapi perencanaan kinerja dengan analisis kesenjangan kinerja yang menggambarkan kondisi awal, permasalahan, kebutuhan kinerja, strategi/intervensi dan target yang akan dicapai.
- Menyempurnakan rumusan sasaran pada setiap level agar lebih berorientasi pada hasil/outcome dan menggambarkan perubahan atau kondisi kinerja yang ingin diwujudkan.
- Melengkapi metadata indikator kinerja, khususnya baseline, formula, sumber data, periode pengukuran, penanggung jawab dan argumentasi penetapan target.
- Menetapkan target berdasarkan baseline dan realisasi tahun sebelumnya serta menyusun justifikasi target yang mempertimbangkan tren capaian, kapasitas sumber daya dan tingkat peningkatan kinerja yang diharapkan.
- Menyempurnakan dokumen cascading sampai dengan level individu serta memastikan setiap sasaran, indikator dan target pada level bawah memberikan kontribusi yang jelas terhadap pencapaian sasaran pada level di atasnya.
- Memperkuat analisis hubungan kausal antara aktivitas, output dan outcome dalam perencanaan serta laporan kinerja, sehingga kontribusi setiap aktivitas terhadap pencapaian sasaran dapat dibuktikan secara jelas.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan dan menentukan langkah perbaikan pada tingkat strategi maupun aktivitas. Namun, belum terdapat bukti atau dokumentasi yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja tersebut telah digunakan sebagai dasar untuk melakukan penyesuaian fokus organisasi, pembagian peran, penugasan sumber daya, atau penguatan koordinasi antar unit kerja dalam rangka percepatan pencapaian sasaran kinerja.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Agar hasil pengukuran kinerja lebih optimal dalam mendukung pencapaian sasaran, DPMD perlu memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar refocusing organisasi, khususnya terhadap indikator atau sasaran yang mengalami hambatan atau berisiko tidak tercapai. Refocusing dapat dilakukan melalui penyesuaian prioritas kerja, penegasan peran dan kontribusi masing-masing bidang, penguatan koordinasi lintas bidang, pembentukan atau penugasan tim khusus, serta pengalokasian sumber daya pada area kinerja yang memerlukan percepatan. Setiap bentuk refocusing tersebut perlu didokumentasikan secara jelas sebagai tindak lanjut atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pada laporan kinerja sebagian realisasi kinerja tidak memiliki perbandingan dengan level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
- Pemanfaatan informasi kinerja telah mendukung pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut perbaikan, namun belum terdapat bukti yang cukup dan terdokumentasi secara konsisten bahwa hasil laporan kinerja berkala telah mendorong perubahan perilaku, pola kerja, dan pengambilan keputusan sehingga membentuk perubahan budaya kinerja organisasi

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Mengembangkan benchmark kinerja eksternal untuk indikator utama dengan membandingkan realisasi kinerja dengan standar nasional, rata-rata provinsi, kabupaten/kota sejenis, daerah dengan kinerja terbaik, atau benchmark teknis yang relevan. Apabila benchmark nasional untuk indikator tertentu memang tidak tersedia, agar digunakan benchmark alternatif yang dapat dipertanggungjawabkan dan dijelaskan sumber serta dasar pemilihannya dalam LKjIP.
- Meningkatkan kualitas analisis kinerja dengan melengkapi Laporan Kinerja dengan perbandingan realisasi kinerja terhadap benchmark nasional dan/atau internasional yang relevan untuk setiap indikator kinerja utama. Apabila benchmark nasional/internasional untuk indikator tertentu tidak tersedia, agar Dinas menetapkan benchmark alternatif yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan, seperti rata-rata kinerja provinsi, kabupaten/kota sejenis, daerah dengan kinerja terbaik, atau standar teknis yang relevan, serta mencantumkan sumber data dan dasar penetapannya
- Memperkuat internalisasi budaya kinerja dengan memastikan setiap hasil pengukuran dan evaluasi kinerja dibahas secara berkala oleh pimpinan dan seluruh unit kerja, ditindaklanjuti melalui keputusan perbaikan yang jelas, serta dipantau pelaksanaannya. Perubahan perilaku dan pola kerja yang dihasilkan dari evaluasi kinerja perlu didokumentasikan sebagai bukti bahwa pengukuran kinerja telah menjadi bagian dari budaya kerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Belum semua rekomendasi di Tindaklanjuti

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Meningkatkan kualitas pendalaman evaluasi melalui penguatan kompetensi evaluator dan penerapan analisis hubungan kausalitas antara outcome, output, dan aktivitas pada setiap pelaksanaan evaluasi AKIP.
- Tindaklanjuti rekomendasi sesuai dengan yang sudah di rencanakan

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 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa pada tahun 2026:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi (Predikat AKIP)	Nilai Akhir Capaian PK
1	Meningkatnya tata kelola pemerintahan desa	Skor Dimensi Tata Kelola Pemerintahan Desa	66	68	103.03%	103.03%	0.00%	103.03%
2	Meningkatnya pemberdayaan masyarakat dan kemandirian desa	Persentase desa mandiri	50	76.54	153.08%	110.00%	0.00%	110.00%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP PD	81	86.69	107.02%	107.02%	0.00%	107.02%
Total Capaian PK								320.05%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) / Rata-Rata Capaian PK								106.68%
Predikat PKO								Istimewa

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember sebagai bentuk penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa 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 Izaturrohmah, 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

:

:

:

:

:

: