



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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Jember

Yth. Kepala **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil** 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 14 tahun 2023 sebagai berikut:

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- d. pelaksanaan administrasi dinas daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terdiri atas:

- a. Sekretariat, terdiri atas:

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan; dan

Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana;

- b. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk;
- c. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil;
- d. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK);
- e. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan;
- f. UPTD; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember telah mengimplementasi SAKIP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 matriks perencanaan lintas bidang/kegiatan/sub kegiatan dan mencantumkan sasaran bersama yang dicantumkan dalam dokumen perencanaan kinerja, serta mengungkapkan dalam laporan kinerja terkait pencapaian kinerja antar lavel/bidang/kegiatan/sub kegiatan tersebut;	ditindaklanjuti dalam penyusunan Matriks Perencanaan Program,Kegiatan,Sub Kegiatan penyusunan Renstra 2025 - 2029	1 (Satu) laporan dokumen perencanaan matriks perencanaan memuat informasi terperinci	TW III Th. 2025	DISETUJUI
2	Menyusun Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan data kinerja	Penyusunan Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan data kinerja;	1 (Satu) Dokumen Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja	TW III Th. 2025	DISETUJUI
3	Menyusun SOP Pengumpulan Data Kinerja dengan kriteria sebagai berikut: 1. Sumber data yang jelas dan terverifikasi; 2. Pengumpulan data dilakukan secara periodik dan konsisten; 3. Setiap indikator memiliki penanggungjawab yang jelas untuk mengelola, mengumpulkan, memverifikasi, dan melaporkan data; 4. Data dapat ditelusuri ke sumberdatanya 5. Menyusun jadwal atau periode pengumpulan data (harian, bulanan, triwulanan, tahunan) yang ditentukan secara formal dan dilaksanakan sesuai waktu yang ditetapkan; 6. Pengumpulan data terdokumentasi dengan rapi dan mudah diakses saat audit atau evaluasi	Penyusunan SOP Pengukuran dan pengumpulan data kinerja	1 (Satu) Dokumen SOP Pengukuran dan Pengumpulan data kinerja	TW III Th. 2025	DISETUJUI

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
4	Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang sebagai bahan evaluasi kinerja individu secara berkala sehingga setiap atasan wajib Menindaklanjuti laporan capaian dari unit bawahannya hingga level individu	Pemantauan dilakukan melalui Laporan WAG Dukcapil beserta dokumentasinya, disampaikan melalui rapat koordinasi (Notulen) serta melalui Sistem Kinerja SIKEREN	Beberapa Dokumentasi dan laporan capaian kinerja Pemantauan terhadap bawahannya PK Individu, SKP,	TW III Th. 2025	DISETUJUI
5	Menggunakan pengukuran kinerja sebagai dasar evaluasi strategi (pengukuran kinerja dianalisa secara berkala baik sebagai capaian juga sebagai indikator efektivitas strategi yang sedang berjalan)	Pemantauan dilakukan melalui pengukuran kinerja	Beberapa Dokumentasi dan laporan capaian kinerja Pemantauan terhadap bawahannya PK Individu, SKP,	TW III Th. 2025	DISETUJUI
6	Menjadwalkan review segera setelah penyusunan laporan kinerja selesai, sebelum dokumen disampaikan ke pihak eksternal atau dipublikasikan, kemudian dituangkan dalam berita acara hasil review yang berisi temuan, saran perbaikan, serta tindak lanjut yang perlu dilakukan titik hasil review menjadi dasar revisi Laporan atau penyesuaian lain untuk perbaikan kinerja	Rapat koordinasi terkait Program kerja (OPD) hasil rapat notulen dituangkan dalam BA	Berita acara hasil rapat koordinasi dengan Bidang Bidang Dukcapil	TW III Th. 2025	DISETUJUI
7	Menyusun analisis detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja dalam laporan kinerja	Dokumen LAKIP Tahun 2025 dan dokumen LAKIP Perubahan tahun 2025	2 (Dua) Dokumen	Smt I - III Th.2025	DISETUJUI
8	menyajikan informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	informasi laporan kinerja harian	hambatan /keberhasilan dalam pencapaian keberhasilan kinerja	TW III Th. 2025	DISETUJUI

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
9	Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember untuk segera menyusun rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sampai triwulan III tahun 2025	Dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Dinas dan Perjanjian Kinerja Esellon dan Staf 2025	Capaian Perjanjian Kinerja 2025 dalam bentuk tabel	TW III Th. 2025	DISETUJUI
10	menyediakan rencana aksi dan bukti tindak lanjut hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa persentase rekomendasi evaluasi yang ditindaklanjuti berdampak dan tercermin pada peningkatan capaian indikator, revisi perencanaan maupun pelaksanaan program	Menyusun Rencana Aksi program dan capaian	Rencana Aksi pada program dan capaian di urai di tabel	TW III Th. 2025	SUDAH DIISI
11	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 berdasarkan evaluasi kinerja dan pendampingan SAKIP tahun 2025	Diskusi dengan evaluator SAKIP	TW III Th. 2025	SUDAH DIISI

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
12	pimpinan opd secara aktif menjadikan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bagian dari siklus peningkatan kinerja organisasi, bukan hanya sekedar formalitas laporan 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	Memantau dan mengevaluasi implemntasi hasil evaluasi untuk memastikan tindak lanjut yang efektif	Notulen rapat di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil yang tertuang dalam BAP	Triwulan IV Th. 2025	DISETUJUI
13	Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember untuk segera menyusun rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sampai triwulan III tahun 2025	Menyusun Rencana Aksi RB	Capaian Kinerja dan Realisasi	TW III Th. 2025	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 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Tahun 2026 menunjukkan kategori peringkat **A (MEMUASKAN)** dengan nilai sebesar **85.45**.

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	27.30
II	Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja	30	24.00
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	85.45

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:

- Sebagian besar indikator kinerja telah memenuhi prinsip SMART. Namun, aspek Achievable masih perlu diperkuat, terutama dalam memastikan target ditetapkan berdasarkan baseline dan tren capaian sebelumnya serta cukup menantang untuk mendorong peningkatan kinerja. Masih terdapat target yang peningkatannya relatif kecil antarperiode, seperti IKM dan Persentase Akta Kematian.
- Masih terdapat target kinerja yang belum sepenuhnya disusun berdasarkan capaian tahun sebelumnya dan target akhir Renstra, sehingga terdapat target yang kurang menunjukkan peningkatan kinerja yang menantang.
- Cascading kinerja telah menggambarkan keterkaitan tujuan, sasaran, indikator, program, kegiatan dan bidang, namun belum sepenuhnya menunjukkan penurunan target kinerja sampai pada setiap level jabatan/individu. Selain itu, masih diperlukan konsistensi antara dokumen cascading dengan Renstra dan PK.
- Perencanaan kinerja telah menggambarkan keterkaitan sasaran, outcome, output/kegiatan, serta dukungan dari perangkat daerah/instansi terkait. Namun, keterkaitan kinerja dan aktivitas antarbidang di lingkungan Dispendukcapil dalam mendukung pencapaian sasaran belum tergambar secara eksplisit.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Menetapkan target kinerja dengan mempertimbangkan baseline, tren capaian sebelumnya dan benchmark yang relevan, sehingga target yang ditetapkan lebih realistis, dapat dicapai, sekaligus menantang untuk meningkatkan kinerja.
- Melakukan penyesuaian target kinerja dengan menggunakan capaian tahun sebelumnya dan target akhir Renstra sebagai dasar penetapan, serta dilengkapi data atau analisis yang mendukung kewajaran target.
- Menyempurnakan cascading dengan menurunkan sasaran, indikator dan target kinerja sampai pada setiap level jabatan/individu serta memastikan kesesuaiannya dengan Renstra dan PK.
- Memperjelas cascading/crosscutting antarbidang dengan menunjukkan keterkaitan sasaran, indikator, target dan kegiatan masing-masing bidang dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Hasil pengukuran kinerja telah digunakan dalam evaluasi dan telah mempengaruhi penetapan prioritas program/kegiatan, strategi pelaksanaan, serta kebutuhan anggaran dan sumber daya. Namun, keterkaitan antara hasil pengukuran kinerja dengan penyesuaian kebijakan secara formal belum terdokumentasi secara eksplisit, sehingga belum dapat dipastikan bahwa perubahan kebijakan yang dilakukan merupakan tindak lanjut langsung atas hasil pengukuran kinerja.
- Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk evaluasi dan penyesuaian strategi, namun belum terdapat bukti penyesuaian kebijakan berdasarkan hasil pengukuran kinerja.
- Hasil pengukuran kinerja telah digunakan dalam evaluasi dan telah dikaitkan dengan pemantauan realisasi anggaran, namun belum terdapat bukti yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran kinerja telah menjadi dasar penyesuaian alokasi anggaran untuk meningkatkan pencapaian kinerja.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Memperkuat dokumentasi pemanfaatan hasil pengukuran kinerja dengan memastikan hasil evaluasi yang menunjukkan permasalahan atau deviasi kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian kebijakan, program, kegiatan, strategi pelaksanaan maupun alokasi sumber daya, serta mendokumentasikan keterkaitan antara hasil pengukuran, keputusan penyesuaian dan dokumen perencanaan/kebijakan yang dihasilkan.
- Mendokumentasikan penyesuaian kebijakan yang dilakukan berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja.
- Agar hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar dalam penyesuaian alokasi anggaran, terutama terhadap kegiatan yang memerlukan penguatan atau pengalihan anggaran berdasarkan hasil capaian dan kebutuhan kinerja, serta mendokumentasikan keputusan penyesuaian anggaran dan keterkaitannya dengan peningkatan kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Laporan Kinerja telah menyajikan benchmark nasional pada indikator tertentu, antara lain cakupan KTP-el dengan target nasional 99,4%. Namun, penyajian benchmark belum dilakukan secara menyeluruh pada indikator kinerja yang dilaporkan dan belum dilengkapi analisis posisi capaian kinerja Dispendukcapil dibandingkan benchmark yang relevan.
- Informasi dalam laporan kinerja telah dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan kinerja serta telah mendorong penyusunan rencana tindak lanjut. Namun, belum seluruhnya terdapat bukti yang menunjukkan bahwa pemanfaatan informasi kinerja tersebut secara konsisten telah mempengaruhi perubahan perilaku dan budaya kinerja pada seluruh level organisasi.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Melengkapi Laporan Kinerja dengan benchmark nasional atau internasional yang relevan untuk setiap indikator yang memungkinkan dibandingkan, serta menyajikan analisis mengenai posisi capaian Dispendukcapil terhadap benchmark tersebut dan faktor penyebab perbedaannya sebagai dasar peningkatan kinerja.
- Meningkatkan pemanfaatan informasi laporan kinerja sebagai dasar perubahan pola kerja dan budaya kinerja pada seluruh level organisasi, dengan mendokumentasikan tindak lanjut, perubahan proses kerja/SOP, pembinaan atau penghargaan kinerja, serta dampaknya terhadap peningkatan indikator kinerja secara berkelanjutan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara mandiri telah dilakukan, namun pendalamannya belum optimal. Evaluasi masih lebih banyak berfokus pada pemenuhan dokumen dan penilaian capaian kinerja, belum sepenuhnya mendalami kualitas perencanaan, keterkaitan antara target dan realisasi, penyebab keberhasilan atau ketidaktercapaian kinerja, serta efektivitas tindak lanjut atas hasil evaluasi. Selain itu, dokumentasi hasil pendalaman dan analisis sebagai dasar perbaikan kinerja masih perlu diperkuat.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Meningkatkan kualitas dan kedalaman evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara mandiri dengan melakukan analisis terhadap capaian kinerja, penyebab keberhasilan atau ketidaktercapaian target, efektivitas pelaksanaan program/kegiatan, serta memastikan hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan kinerja. Meningkatkan kompetensi pegawai yang melaksanakan evaluasi melalui bimbingan teknis atau pelatihan terkait evaluasi SAKIP.

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 Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 bidang Kependudukan yang efektif dan inovatif	Indeks Pelayanan Publik Urusan Kependudukan	4.64	4.51	97.20%	97.20%	0.00%	97.20%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan pendaftaran penduduk dan Pelayanan pencatatan sipil	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan Admindukcapil	89.81	90.72	101.01%	101.01%	0.00%	101.01%
3	Meningkatnya kualitas pelayanan pendaftaran penduduk dan Pelayanan pencatatan sipil	Cakupan penerbitan kartu tanda penduduk (KTP)	99.4	98.85	99.45%	99.45%	0.00%	99.45%
4	Meningkatnya kualitas pelayanan pendaftaran penduduk dan Pelayanan pencatatan sipil	Persentase akta kematian yang diterbitkan bagi yang melaporkan	79.84	79.83	99.99%	99.99%	0.00%	99.99%
5	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja dan efektivitas pencapaian target kinerja pemerintahan daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81	87.95	108.58%	108.58%	0.00%	108.58%
Total Capaian PK								506.23%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) / Rata-Rata Capaian PK								101.25%
Predikat PKO								Istimewa

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember sebagai bentuk penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 Faroeq, 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

:

:

:

:

:

: