



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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember

Yth. Kepala **Satuan Polisi Pamong Praja** 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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 14 tahun 2023 sebagai berikut:

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja 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. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas:

- a. Sekretariat, terdiri atas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, dan Sub Bagian Keuangan;
- b. Bidang Penegakan Produk Hukum Daerah, terdiri atas Seksi Pengawasan dan Seksi Penindakan;
- c. Bidang Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat, terdiri atas Seksi Operasional dan Pengendalian serta Seksi Bina Mitra;
- d. Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur, terdiri atas Seksi Satuan Perlindungan dan Pemberdayaan Masyarakat serta Seksi Sumber Daya Aparatur;
- e. UPTD; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

9. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember telah mengimplementasi SAKIP dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini dibuktikan dengan Satuan Polisi Pamong Praja 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

Satuan Polisi Pamong Praja 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	Menindaklanjuti dengan menginformasikan Perencanaan Kinerja yang dapat menunjukkan keterkaitan yang jelas antara berbagai aspek kinerja dan strategi, yang dicantumkan dalam 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 level/bidang/kegiatan/sub kegiatan tersebut.	1. Menyusun matriks perencanaan yang mencakup lintas bidang/kegiatan/sub kegiatan dengan sasaran bersama yang jelas. 2. Melakukan evaluasi kinerja internal maupun eksternal	Matriks perencanaan kinerja atas pencapaian kinerja anantara bidang/kegiatan/sub kegiatan	September - Desember Tahun 2025	"Matriks perencanaan kinerja atas pencapaian kinerja anantara bidang/kegiatan/sub kegiatan"
2	Menindaklanjuti dengan menyusun Perjanjian Kinerja di setiap level organisasi agar memahami tujuan mereka dengan jelas, peduli, dan berkomitmen penuh terhadap pencapaian kinerja yang direncanakan.	Memastikan pelaporan capaian kinerja dilakukan secara terstruktur dan sesuai dengan periode monitoring dan evaluasi.	Laporan evaluasi kinerja individu per triwulan	September - Desember Tahun 2025	Laporan evaluasi kinerja individu
3	Melakukan Pengumpulan Data Kinerja dan menetapkan mekanisme dan jadwal pengumpulan data kinerja secara periodik dan terstruktur, melakukan revidi dan perbaikan terhadap indikator kinerja (IKU), agar sesuai dengan tujuan strategis dan lebih relevan. Memastikan bahwa pengeluaran anggaran memberikan hasil yang optimal.	Melakukan Pengumpulan Data Kinerja sesuai mekanisme dan tepat waktu	1. SOP Pengumpulan data kinerja 2. Monev kinerja per triwulan	Oktober 2025 - Desember 2025	SOP Pengumpulan data kinerja Monev kinerja per triwulan

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
4	Melakukan evaluasi dan monitoring rutin terhadap hubungan antara capaian indikator kinerja utama, kegiatan prioritas strategis dengan anggaran yang digunakan untuk memastikan bahwa pengeluaran anggaran memberikan hasil yang optimal.	Melakukan evaluasi dan monitoring per triwulan indikator kinerja utama, kegiatan prioritas strategis dan anggaran	Matriks Monev IKU, Kegiatan prioritas dan anggaran per triwulan	September 2025 sampai dengan Desember 2025	Matriks Monev IKU, Kegiatan prioritas dan anggaran per triwulan
5	Melakukan pengukuran kinerja secara berkala dan berjenjang yang hasilnya untuk digunakan memperbaiki arah, struktur, dan kebijakan organisasi dapat digunakan juga untuk menilai kematangan manajemen kinerja. Bukan hanya mengukur serta menjadikan hasil pengukuran tersebut sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.	Melakukan evaluasi kinerja setiap triwulan untuk menilai pencapaian target dan indikator kinerja.	1. Menyusun pohon kinerja Satuan Polisi Pamong Praja untuk mengerti hubungan logis antara kinerja atasan dan bawahan 2. Laporan monev kinerja per triwulan	September - Desember Tahun 2025	1. Menyusun pohon kinerja dinas sosial untuk mengerti hubungan logis antara kinerja atasan dan bawahan 2. Laporan monev kinerja per triwulan
6	Menginformasikan dalam Laporan Kinerja keberhasilan dan kegagalan, hal yang mendukung dan menghambat sesuai dengan kegiatan organisasi agar keberhasilan/kegagalan dan dukungan/hambatannya terlihat spesifik.	Melakukan evaluasi kinerja berisi faktor pendukung dan faktor penghambat secara per triwulan	Monev kinerja berisi faktor pendukung dan faktor penghambat per triwulan	September - Desember Tahun 2025	Monev kinerja berisi faktor pendukung dan faktor penghambat per triwulan
7	Laporan Kinerja yang disusun agar memuat informasi yang menggambarkan tingkat partisipasi pegawai dalam proses pengukuran dan perbaikan kinerja dan dapat mengubah budaya kinerja organisasi.	Melakukan evaluasi kinerja individu yang berjenjang dan dilakukan secara berkala (triwulanan)	Nota dinas Evaluasi akuntabilitas kinerja internal per triwulan	September - Desember Tahun 2025	Nota dinas Evaluasi akuntabilitas kinerja internal per triwulan

No	Rekomendasi Dalam LHE AKIP Tahun 2025	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target Output	Target Waktu	Keterangan
8	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, bimtek, pelatihan, dan jumlah yang tepat untuk melaksanakan evaluasi secara efektif.	Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal	1. Laporan SIPPD 2025 2. Nota dinas Evaluasi akuntabilitas kinerja internal per triwulan	September - Desember Tahun 2025	1. Laporan SIPPD 2025 2. Nota dinas Evaluasi akuntabilitas kinerja internal per triwulan
9	Menyusun aplikasi evaluasi kinerja internal yang digunakan secara rutin untuk proses evaluasi berjalan lebih cepat dan akurat, serta laporan evaluasi dihasilkan secara otomatis dan real-time. Menggunakan aplikasi yang dapat digunakan dalam evaluasi rutin terhadap efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, termasuk data dan analisis komprehensif. Agar evaluasi kinerja internal tidak hanya sebagai formalitas pelaporan kinerja tahunan.	Melaksanakan evaluasi kinerja internal	1. SIPPD 2025 2. Nota dinas Evaluasi akuntabilitas kinerja internal per triwulan	September - Desember Tahun 2025	SIPPD 2025 Nota dinas Evaluasi akuntabilitas kinerja internal per triwulan
10	Agar Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember untuk segera menyusun Rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 selambat- lambatnnya tanggal 27 Agustus 2025.	Menyusun Rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025	Rencana Aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025	Agustus Tahun 2025	Rencana Aksi tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025

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 Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember Tahun 2026 menunjukkan kategori peringkat **A (MEMUASKAN)** dengan nilai sebesar **81.70**.

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	10.65
IV	Evaluasi Atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22.75
J U M L A H		100	81.70

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:

- Perencanaan kinerja telah mengidentifikasi beberapa perangkat daerah/instansi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Satpol PP. Namun, informasi crosscutting belum sepenuhnya menggambarkan keterkaitan antara kinerja, aktivitas, dan kontribusi masing-masing bidang/unit kerja maupun pihak terkait dalam mendukung pencapaian kinerja Satpol PP.
- Sebagian target kinerja telah tercapai dengan baik, namun berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi sampai dengan Triwulan II masih terdapat beberapa indikator yang realisasinya belum sesuai dengan target tahapan yang ditetapkan. Di antaranya, terdapat indikator dengan capaian sebesar 43% dan 30% yang masih berada di bawah target tahapan yang direncanakan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya percepatan pelaksanaan kegiatan dan tindak lanjut atas kendala yang dihadapi agar perkembangan capaian kinerja dapat kembali sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan mendukung pencapaian target akhir tahun.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Melengkapi perencanaan kinerja dengan informasi crosscutting yang menjelaskan keterkaitan indikator kinerja dengan aktivitas, bidang/unit kerja, serta perangkat daerah/instansi terkait berikut bentuk kontribusinya dalam mencapai kinerja.
- Meningkatkan pemantauan terhadap indikator yang belum mencapai target tahapan dengan melakukan percepatan pelaksanaan kegiatan, menindaklanjuti kendala yang dihadapi, serta menetapkan langkah perbaikan yang terukur agar capaian kinerja pada periode berikutnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Hasil pengukuran kinerja belum dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyesuaian kebijakan untuk mendukung pencapaian kinerja.
- Belum terdapat bukti bahwa hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar penyesuaian anggaran dalam rangka mendukung pencapaian kinerja.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan atau penyempurnaan kebijakan internal yang mendukung pencapaian kinerja.
- Mendokumentasikan penggunaan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian atau pengalokasian anggaran untuk meningkatkan pencapaian target kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas Pelaporan Kinerja terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Dokumen Laporan Kinerja telah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan benchmark nasional pada sebagian indikator, yaitu sebesar 25% atau 1 dari 4 indikator kinerja. Namun, pada 3 indikator lainnya belum tersedia informasi pembandingan pada tingkat nasional/internasional.
- Belum terdapat bukti bahwa informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan sebagai dasar penyesuaian penggunaan anggaran.
- Laporan kinerja telah menyajikan hasil capaian dan permasalahan kinerja serta memuat upaya perbaikan. Namun, belum sepenuhnya didukung bukti yang menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja telah secara konsisten digunakan untuk mendorong perubahan perilaku, pola kerja, dan budaya kinerja pada seluruh level organisasi.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Melengkapi informasi benchmark kinerja pada indikator yang belum memiliki pembandingan dengan mengidentifikasi dan menggunakan data pembandingan yang relevan pada tingkat nasional, regional, atau instansi sejenis.
- Gunakan hasil monitoring kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian penggunaan anggaran dan dokumentasikan dalam berita acara/notulen atau dokumen perubahan anggaran.
- Meningkatkan pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja sebagai dasar perubahan budaya kinerja organisasi dengan memastikan hasil pengukuran dan evaluasi kinerja ditindaklanjuti dalam perubahan prioritas, pola kerja, dan akuntabilitas unit/pegawai. Setiap hasil evaluasi yang menunjukkan capaian belum optimal agar ditetapkan langkah perbaikan, penanggung jawab, dan target waktu pelaksanaannya, serta didokumentasikan dan dipantau dampaknya terhadap peningkatan kinerja secara berkala.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilakukan dengan pendalaman yang memadai. Evaluasi belum sepenuhnya mengidentifikasi permasalahan dan faktor penyebab yang memengaruhi pencapaian kinerja serta belum didukung dengan analisis hasil penerapan SAKIP yang memadai.

Berdasarkan catatan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember beserta jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- agar Memperdalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal melalui penguatan kompetensi evaluator dan penggunaan metode evaluasi yang lebih sistematis, khususnya dalam mengidentifikasi permasalahan dan faktor penyebab pencapaian kinerja serta menganalisis hasil penerapan 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 Satuan Polisi Pamong Praja pada tahun 2026:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi (Predikat AKIP)	Nilai Akhir Capaian PK
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Trantibumlinmas	Persentase Kualitas Penyelenggaraan Trantibumlinmas	93.3	93.3	100.00%	100.00%	0.00%	100.00%
2	Meningkatnya Ketenteraman Dan Ketertiban Kehidupan Bermasyarakat	Indeks Penyelenggaraan Ketenteraman dan Ketertiban Umum (IPKKU)	72.27	80.35	111.18%	110.00%	0.00%	110.00%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	82.45	87.6	106.25%	106.25%	0.00%	106.25%
4	Meningkatkan pelayanan pemadamankebakaran secara cepat di Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK)	Waktu tanggap (response time) penanganan kebakaran (menit)	15	16.7	88.67%	88.67%	0.00%	88.67%
Total Capaian PK								404.92%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) / Rata-Rata Capaian PK								101.23%
Predikat PKO								Istimewa

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember sebagai bentuk penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP pada Satuan Polisi Pamong Praja 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

:

:

:

:

:

: