



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Letjen M.T. Haryono No. 2, Telanaipura, Jambi
Telp.(0741) 61606 – Fax. (0741) 62317, Website : www.inspektorat@jambiprov.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2023

NOMOR : LAP-700/177/ITPROV-5/VI/2024
TANGGAL : 19 JUNI 2024
HAL : HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI JAMBI TAHUN 2023
TAHUN : 2024

I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

Dasar hukum pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/KEP.GUB/SETDA.ORG-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Provinsi Jambi;
6. Keputusan Gubernur Jambi Nomor 118 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi; dan
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor : B-700_164/ST/ITPROV-2/VI/2024 Tanggal 2 Mei 2024 tentang Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Wilayah Kerja Inspektur Pembantu IV Tahun 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan Akuntabilitas Kinerja merupakan salah satu strategis yang dilaksanakan untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, meningkatnya kualitas pelayanan publik, meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan Akuntabilitas Kinerja dilaksanakan dengan penerapan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan serangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengihtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu sistem manajemen yang menerapkan siklus *Planning, Do, Check* dan *Act* (PDCA) dimana pada masing-masing proses dibutuhkan suatu evaluasi untuk mengetahui sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya dalam bentuk umpan balik yang dilaksanakan secara terus menerus.

WPJ	PT	KT
0	5	9

Evaluasi bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja masing-masing instansi pemerintah secara konsisten mewujudkan capaian kinerja organisasi sesuai yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi dan Rencana Strategis (RENSTRA) masing-masing Perangkat Daerah.

Penerapan SAKIP pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 memperoleh Kategori "A" yang diinterpretasikan sebagai Perangkat Daerah dengan akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendapatkan informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan rekomendasi perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mencakup, antara lain:

1. Penilaian perencanaan kinerja atas ketersediaan dokumen, dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, dan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya dalam penyesuaian strategis/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
4. Penilaian akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan dengan sumber daya yang memadai dan berdampak dalam peningkatan implementasi SAKIP secara efektivitas dan efisiensi kinerja.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi antara kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) serta kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja. Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, yaitu:

1. *Checklist* Pengumpulan Data dan Informasi
Teknis Pengumpulan Data dan Informasi berupa menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah secara mandiri. *Checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.
2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
Teknis Tanya Jawab Sederhana merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Komunikasi dilakukan dengan wawancara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon dan *chat*.

WPJ	PT	KT
☺	☹	♀

3. Observasi

Teknis observasi dilakukan dengan cara pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah.

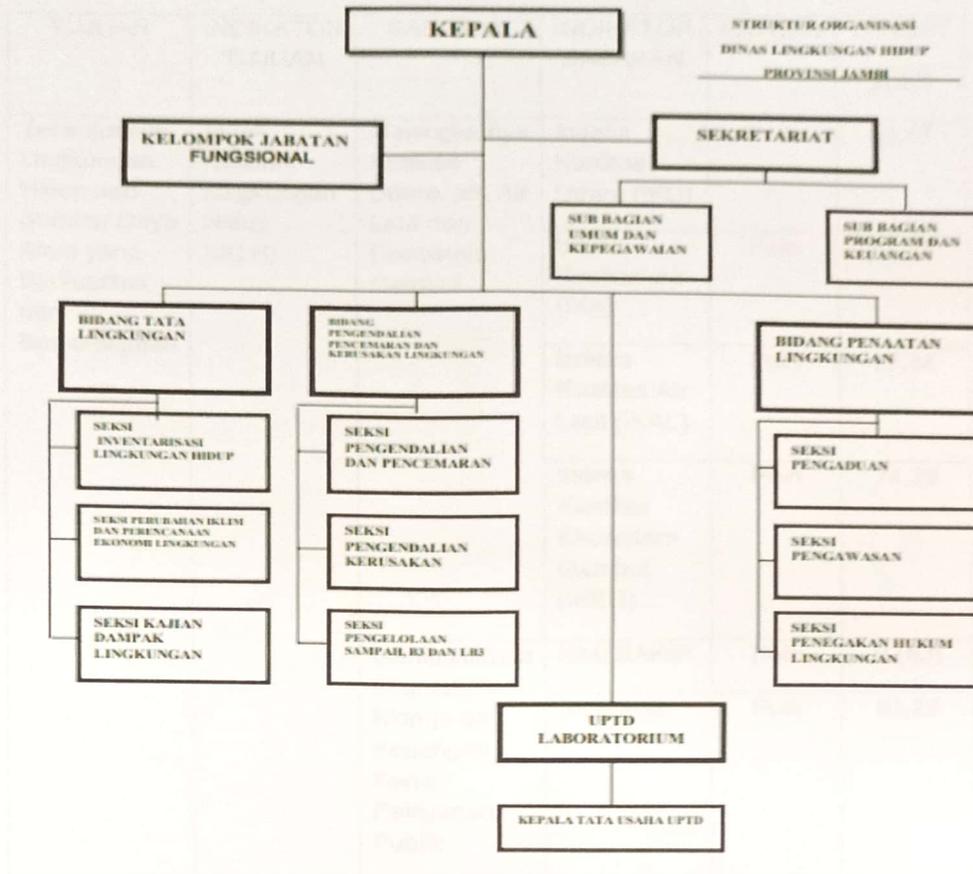
F. Gambaran Umum Unit Kerja

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - b. Subbagian Program dan Keuangan.
3. Bidang Tata Lingkungan, membawahi :
 - a. Kepala Seksi Inventarisasi Lingkungan Hidup;
 - b. Kepala Seksi Perubahan Iklim dan Perencanaan Ekonomi Lingkungan; dan
 - c. Kepala Seksi Kajian Dampak Lingkungan.
4. Bidang Pengendalian Kerusakan dan Pencemaran Lingkungan, membawahi :
 - a. Kepala Seksi Pengendalian Pencemaran;
 - b. Kepala Seksi Pengendalian Kerusakan; dan
 - c. Kepala Seksi Pengelolaan Sampah B-3 dan Limbah B-3.
5. Bidang Penataan Lingkungan, membawahi :
 - a. Kepala Seksi Pengaduan;
 - b. Kepala Seksi Pengawasan; dan
 - c. Kepala Seksi Penegakan Hukum Lingkungan.
6. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas dengan satu Kepala Tata Usaha UPTD.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

WPJ	PT	KT
		

Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023



Penetapan kinerja utama Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 berpedoman pada Rencana Strategis 2021-2026 yang sekaligus menjadi Perjanjian Kinerja Tahun 2023, sebagaimana tabel berikut :

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Uraian
1	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
2	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
3	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
4	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
5	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
6	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
7	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
8	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
9	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
10	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
11	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
12	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
13	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
14	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
15	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
16	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
17	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
18	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
19	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi
20	Kelembagaan	100%	Melaksanakan tugas pokok dan fungsi

WPJ	PT	KT
0	1	1

Indikator Kinerja Utama Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TARGET
					2023
Terwujudnya Lingkungan Hidup dan Sumber Daya Alam yang Berkualitas dan Berkelanjutan	Indek Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	Meningkatnya Kualitas Udara, air, Air Laut dan Ekosistem Gambut	Indeks Kualitas Udara (IKU)	Poin	84,52
			Indeks Kualitas Air (IKA)	Poin	61,29
			Indeks Kualitas Air Laut (IKAL)	Poin	77,84
			Indeks Kualitas Ekosistem Gambut (IKEG)	Poin	74,39
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Serta Pelayanan Publik	Nilai SAKIP	Poin	B (63)
			Skor IKM	Poin	83,25

Perjanjian Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TARGET
			2023
Meningkatnya Kualitas Udara, air, Air Laut dan Ekosistem Gambut	Indeks Kualitas Udara (IKU)	Poin	84,52
	Indeks Kualitas Air (IKA)	Poin	61,29
	Indeks Kualitas Air Laut (IKAL)	Poin	77,84
	Indeks Kualitas Ekosistem Gambut (IKEG)	Poin	74,39
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Serta Pelayanan Publik	Nilai SAKIP	Poin	B (63)
	Skor IKM	Poin	83,25

WPJ	PT	KT
		

Dalam mewujudkan target kinerja tahun 2023 tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi mendapat dukungan anggaran APBD sebesar Rp23.125.384.218,- yang digunakan untuk melaksanakan 9 program dengan 16 kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1	2	3
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi.	17.021.655.248,00
2	Program Perencanaan Lingkungan Hidup	857.575.300,00
3	Program Pengendalian Pencemaran dan/atau Kerusakan Lingkungan Hidup	1.273.951.166,00
4	Program Pengendalian Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) dan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (Limbah B3)	238.229.325,00
5	Program Pembinaan dan Pengawasan Terhadap Izin Lingkungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH)	750.834.759,00
6	Program Pengakuan Keberadaan Masyarakat Hukum Adat (MHA), Kearifan Lokal dan Hak MHA yang terkait dengan PPLH	2.022.000.000,00
7	Program Peningkatan Pendidikan, Pelatihan dan Penyuluhan Lingkungan Hidup Untuk Masyarakat	195.000.00,00
8	Program Penanganan Pengaduan Lingkungan Hidup	297.880.000,00
9	Program Pengelolaan Persampahan	468.258.420,00
JUMLAH		23.125.384.218,00

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Penilaian Implementasi SAKIP Unit Kerja dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s/d 100 yang selanjutnya diberikan kategori peringkat untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
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 sistim yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinejra untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.

WPJ	PT	KT
0	1	2

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
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.

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun 2023 memperoleh nilai **80,26** kategori "**A**" dengan interpretasi "**Memuaskan**" dengan catatan. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
			Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1	Perencanaan Kinerja	30%	5,4	8,10	12,00	25,50
2	Pengukuran Kinerja	30%	4,8	7,20	12,00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15%	2,4	3,60	6,00	12
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	4	6,00	8,75	18,75
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		100	16,6	24,9	38,75	80,26

H. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi tahun 2022, telah dilakukan tindak lanjut sebagai berikut :

No	Saran/Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Menyajikan/melampirkan data/kertas kerja perhitungan capaian kinerja	Selesai ditindaklanjuti
2.	Menyusun Perjanjian Kinerja dengan indikator kinerja yang <i>smart</i> pada level staf	
3.	Mengoptimalkan penggunaan aplikasi dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja	

II. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Perencanaan Kinerja

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Perencanaan Kinerja

- Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja yaitu Keputusan Gubernur Jambi Nomor 729/Kep.Gub/Setda.Org-2.2/2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi Tanggal 16 Agustus 2022.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jambi nomor 6 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jambi tahun 2005-2025.
- Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 11 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka

WPJ	PT	KT
		

Menengah Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

- d. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek/tahunan yaitu Renja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 dan Renja Perubahan Tahun 2023.
- e. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Rencana Aksi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023.
- f. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu DPA Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun Anggaran 2023 dan perubahannya.

2. Kondisi Kualitas Perencanaan Kinerja

- a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan/ditetapkan yaitu: Renstra Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2021-2026, Rencana Aksi Tahun 2023, dan DPA TA.2023 beserta perubahannya. Akan tetapi untuk dokumen Renja Tahun 2023 dan Renja Perubahan Tahun 2023 belum sepenuhnya mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yaitu Rancangan Akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah tidak disampaikan kepada kepala Bappeda untuk diverifikasi (Paling lambat satu minggu setelah Perkada tentang RPKD ditetapkan).
- b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu namun PK Tahun 2024 Eselon II belum di formalkan.
- c. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai yaitu perjanjian kinerja Pimpinan PD (Eselon II) sudah diturunkan pada unit kerja s/d Eselon IV melalui diagram pohon kinerja;
- d. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai yaitu tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra sudah sesuai dengan visi dan misi Perangkat Daerah, sebagaimana berikut:

Tujuan	Mewujudkan pengelolaan Lingkungan Hidup dan Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.
Sasaran	Meningkatnya Indeks Kualitas Udara, Air, Air Laut dan Ekosistem Gambut.
	Meningkatnya Tata Kelola Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan serta Pelayanan Publik.

- e. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART yaitu target kinerja pada dokumen perencanaan Renstra dan Renja sudah masuk dalam kriteria SMART (*specific*/jelas tujuannya, *measureable*/memiliki indikator yang dapat diukur, *achievable*/bisa tercapai, *relevan*/sesuai dengan visi/misi/tujuan PD, *time bond*/terdapat target waktu yang jelas
- f. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*/tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) yaitu IKU selaras dengan tujuan dan sasaran disetiap dokumen Renstra dan Renja;
- g. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis yaitu target minimal yang ditetapkan pada Renja sesuai dengan Renstra;
- h. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level

WPJ	PT	KT
2	4	2

jabatan (Cascading) yaitu diagram Cascading telah menunjukkan kesinambungan antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja;

- i. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
- j. Setiap unit kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu pegawai eselon II, III, IV dan seluruh pegawai fungsional dan struktural telah membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK).
- k. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja yaitu Pegawai struktural, fungsional, dan staf menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja.

3. Kondisi Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

- a. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai yaitu pada DPA Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 jumlah anggaran sebesar Rp23.125.384.218,- dengan jumlah 9 program, 16 kegiatan, 36 sub kegiatan.
- b. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai yaitu Rencana Aksi telah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja;
- c. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau masih *on the right track* yaitu target triwulan dalam Rencana Aksi sesuai dengan target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK).
- d. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala yaitu program, kegiatan dan sub kegiatan pada monev Triwulan 1,2,3, dan 4 menunjukkan realisasi target setiap triwulan dan dokumen monev ditandatangani pejabat terkait;
- e. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya yaitu langkah perbaikan kinerja tertuang di Renja.
- f. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik yaitu Renja memuat target kinerja yang lebih baik.
- g. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yaitu eselon II, III dan IV telah membuat PK sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran.
- h. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yaitu Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran.

B. Pengukuran Kinerja

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pengukuran Kinerja

- a. Terdapat pedoman teknis pengumpulan data kinerja yaitu SOP Mekanisme Pengumpulan data Kinerja Nomor 08/SOP/DLH-1.2/2023 tanggal 03 Januari 2023.
- b. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yaitu IKU, Renstra, Renja, PK.
- c. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan yaitu SOP Mekanisme Pengumpulan data Kinerja Nomor 08/SOP/DLH-1.2/2023 tanggal 03 Januari 2023.

2. Kondisi Kualitas Pengukuran Kinerja

- a. Pimpinan belum sepenuhnya terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja yaitu terdapat laporan monitoring dan evaluasi (monev) atas rencana aksi dan hasil evaluasi Renja triwulan 1,2,3, dan 4, tahun 2023

WPJ	PT	KT
☺	⌘	☺

- namun belum menggambarkan keterlibatan pimpinan sepenuhnya dalam pengambilan Keputusan.
- b. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan yaitu terdapat sumber data pengukuran kinerja yang disajikan dalam LKJ Unit Kerja.
 - c. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan yaitu ada data capaian kinerja realisasi fisik dan keuangan serta formulasi perhitungan capaian kinerja sesuai dengan IKU.
 - d. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala yaitu terdapat jadwal, undangan rapat, daftar hadir dan notulensi rapat pengukuran kinerja triwulan;
 - e. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang yaitu tidak terdapat laporan monitoring dan evaluasi (monev) atas rencana aksi dan hasil evaluasi Renja triwulan 1,2,3, dan 4, secara berjenjang pada level unit kerja.
 - f. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) yaitu aplikasi <http://simantap.jambiprov.go.id> , aplikasi <http://paket.jambiprov.go.id> aplikasi SKP Online (<http://skp.jambiprov.go.id>), aplikasi E kinerja <https://kinerja.bkn.go.id/login>.
 - g. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3. Kondisi Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

- a. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan yaitu Peraturan Gubernur Jambi Nomor 271/KEP.GUB/BKD-5.1/2023 tentang Penetapan Besaran Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional yaitu terdapat Pergub/Kepgub mengenai penempatan/penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai Nomor 62/KEP.GUB/BKD-3.3/2023 tentang Pembentukan Tim Penilai Kinerja dan Tim Sekretariat Penilai Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2023.
- b. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional yaitu terdapat Pergub/Kepgub mengenai penempatan/penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai;
- c. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocussing*) Organisasi yaitu dokumen perencanaan kinerja mengalami pergeseran atau perubahan (Renja Perubahan)/ terdapat penyesuaian dalam target;
- d. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja yaitu hasil Monev Triwulan menginformasikan realisasi kinerja, faktor hambatan dan solusi serta rekomendasi perbaikan;
- e. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja yaitu Kepala PD membuat penyesuaian kebijakan dengan terbitnya Renja Perubahan yang telah diformalkan;
- f. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja yaitu terdapat perubahan rencana kinerja yang telah ditetapkan;
- g. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja yaitu terdapat perubahan atau penyesuaian anggaran berdasarkan Renja Perubahan dan hasil pengukuran kinerja pada Monev Renja Triwulan;
- h. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yaitu LKJ menginformasikan efisiensi anggaran yang berdasarkan target dan realisasi kinerja dengan rencana dan realisasi anggaran yang digunakan;
- i. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yaitu Monev Renja Triwulan yang ada hanya disusun oleh sub bagian program dan keuangan, agar keterlibatan dari setiap unit/ satuan kerja dalam

WPJ	PT	KT
<i>W</i>	<i>P</i>	<i>K</i>

memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi.

- j. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yaitu SKP bulanan dan e-Kinerja setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja bulanan yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja setiap bulan.

C. Pelaporan Kinerja

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen Laporan Kinerja Tahun 2023 telah disusun.
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan yaitu LKj telah ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah dengan disertai stempel Perangkat Daerah.
- d. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan. Bukti upload tanggal 18 Mar 2024 11:42, https://esr.menpan.go.id/index.php/docs/lk_new.
- e. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu yaitu Surat Kepala Dinas Lingkungan Hidup tanggal 18 Januari 2024 Nomor S-158/DLH-1.2/2024 hal penyampaian Laporan Kinerja (LKJ) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 Kepada Gubernur Jambi. Berdasarkan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 bahwa kepala Perangkat Daerah menyerahkan LKJIP Kepada Kepala Daerah paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir.

2. Kondisi Kualitas Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar yaitu penyusunan LKj sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yaitu pada bab III LKj telah menyajikan capaian kinerja.
- c. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- d. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- e. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- f. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- g. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- h. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

3. Kualitas Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

- a. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab) yaitu, Monev tidak selalu dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala PD;
- b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai yaitu LKjIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada PK.
- c. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja yaitu LKjIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan perjanjian kinerja sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi program, sub kegiatan, dan kegiatan.

WPJ	PT	KT
0	#	9

- d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja yaitu LKJIP menyajikan informasi keuangan/anggaran (target dan realisasi) masing-masing sasaran/indikator kinerja sesuai PK Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural.
- e. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja yaitu LKJIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran.
- f. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya yaitu terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja berjalan.
- g. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi yaitu seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen dan adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen serta adanya rekomendasi atas kendala/hambatan sebagai wujud kepedulian.

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Kondisi Pemenuhan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu Keputusan Gubernur Jambi Nomor 118 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jambi.
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan pada seluruh unit kerja/Perangkat Daerah yaitu tidak terdapat laporan monitoring dan evaluasi (monev) atas rencana aksi dan hasil evaluasi Renja triwulan 1,2,3, dan 4, dari setiap level unit kerja/perangkat daerah.
- c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang yaitu Proses monev belum dilakukan secara *bottom up* hanya dilaksanakan oleh bidang perencanaan dan evaluasi tanpa ada keterlibatan dari setiap unit/satuan kerja dalam memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan.

2. Kondisi Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar yaitu Keputusan Kepala Dinas DLH Nomor 012/Kep.Ka.DLH-1.2/I/2023 tentang Pembentukan Tim Penyusun Laporan Kinerja DLH Prov Jambi;
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai yaitu dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dengan bukti sertifikat Bimtek tentang Peningkatan kualitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai yaitu Monev Triwulan menginformasikan target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi; dan
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah yaitu Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang di input pada monev harus sesuai dengan PK (JPT Pratama, Administrator, Pengawas/atau yang disetarakan beserta 1 orang pegawai) yang telah disetujui/ditetapkan.

3. Kondisi Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.

WPJ	PT	KT
0	#	✓

- b. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal yaitu rekomendasi pada LHE AKIP tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah.
- c. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- d. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

E. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Capaian Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 ini merupakan laporan capaian kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja tahun 2023 sebagai berikut:

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KRITERIA
			2023		%	
Meningkatnya Kualitas Udara, air, Air Laut dan Ekosistem Gambut	Indeks Kualitas Udara (IKU)	Poin	84,52	90,57	107,16	Sangat Tinggi
	Indeks Kualitas Air (IKA)	Poin	61,29	46,06	75,15	Sedang
	Indeks Kualitas Air Laut (IKAL)	Poin	77,84	70,69	90,81	Tinggi
	Indeks Kualitas Ekosistem Gambut (IKEG)	Poin	74,39	64,09	86,15	Tinggi
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Serta Pelayanan Publik	Nilai SAKIP	Poin	B (63)	-	-	-
	Skor IKM	Poin	83,25	85,27	102,12	Sangat Tinggi

III. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Agar Perjanjian Kinerja pejabat Eselon II disusun dan diformalkan paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan;
2. Agar Rancangan Akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah disampaikan kepada kepala Bappeda Paling Lambat 1 (satu) Minggu setelah Perkada tentang RKPD ditetapkan untuk diverifikasi;
3. Agar mengoptimalkan penggunaan aplikasi dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja;

WPJ	PT	KT
		

4. Agar melakukan Monitoring dan Evaluasi (monev) Rencana Aksi dan evaluasi Rencana Kerja (Renja) triwulan 1,2,3 dan 4 dilakukan secara berjenjang oleh pimpinan unit kerja/bidang dengan mengetahui pimpinan PD;
5. Agar mengoptimalkan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang pada setiap level organisasi untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja, serta perbaikan dan peningkatan kinerja;
6. Agar Pimpinan selalu terlibat dalam mengukur capaian kinerja sebagai pengambil keputusan;

IV. Penutup

A. Kesimpulan

Implementasi SAKIP pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP yang telah dilaksanakan, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2023 adalah 80,26 kategori "Memuaskan" dengan Predikat "A".

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan komponen/sub komponen dan bobot penilaian AKIP pada Kertas Kerja Evaluasi sehingga tidak dapat dilakukan perbandingan capaian kinerja perkomponen dengan tahun sebelumnya.

B. Saran

Pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan perjanjian kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan merupakan tanggung jawab pimpinan. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di unit kerja yang dipimpinnya sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami mengapresiasi segala upaya yang dilakukan oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi beserta jajaran dalam menerapkan SAKIP yang baik di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dan diharapkan meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas unit kerja sehingga Laporan Kinerja unit kerja lebih baik pada tahun yang akan datang, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



INSPEKTUR,

H. AGUS HERIANTO, SH, QGIA, CGCAE, QRMP

Pembina Utama Madya

NIP. 19690819 199703 1 004

WPJ	PT	KT
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>