



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE) ATAS
AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2023
DINAS KEHUTANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN

NOMOR 700/ 096 /ITDAPROV.II/2024

TANGGAL 16 AGUSTUS 2024

DAFTAR ISI

Ringkasan Eksekutif	ii
Daftar Isi	iii

Bab I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi.....	1
B. Latar Belakang Evaluasi	1
C. Tujuan Evaluasi	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi.....	2
E. Metodologi dan Teknik Evaluasi	3
F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah	3
G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	5

BAB II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Hasil Evaluasi	
1 Perencanaan Kinerja	7
2 Pengukuran Kinerja.....	8
3 Pelaporan Kinerja.....	9
4 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10
B. Rekomendasi.....	11

BAB III. PENUTUP

A. Kesimpulan	13
B. Saran	13



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Ade Irma Nasution Telp. 354221 – Fax.350977
PALEMBANG - SUMATERA SELATAN

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024
DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nomor : / / /2024

RINGKASAN EKSEKUTIF

Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari AKIP itu sendiri yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana SAKIP di-implementasikan oleh Perangkat Daerah (PD).

Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Kehutanan Tahun 2024 telah dilaksanakan sesuai Surat Tugas Inspektur Nomor 700/00530/ST/ITDAPROV.II/2024 tanggal 11 Juli 2024. Laporan Hasil Evaluasi AKIP ini memuat informasi tentang implementasi SAKIP (perencanaan hingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal) pada Dinas Kehutanan pada Tahun 2023, hasil penilaian atas implementasi SAKIP beserta catatan hasil evaluasinya dan rekomendasi untuk perbaikan. Dalam laporan ini dijelaskan pula ruang lingkup dan metode yang digunakan evaluator untuk menilai implementasi SAKIP sehingga evaluator dapat mengetahui sejauh mana evaluasi atas implementasi SAKIP telah dilaksanakan. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Kehutanan Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Total
Perencanaan Kinerja	30	24,00
Pengukuran Kinerja	30	26,17
Pelaporan Kinerja	15	12,65
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,88
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	84,69

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kehutanan Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi AKIP atas Implementasi SAKIP Tahun 2023, nilai tersebut **84,69** termasuk dalam kategori "A"

Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi AKIP. Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan Implementasi SAKIP pada Dinas Kehutanan tahun mendatang.

INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN,


H. KURNIAWAN., AP., M.Si
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19750617199501 1001

BAB I

PENDAHULUAN

A Dasar Hukum Evaluasi

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

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80;
2. 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. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569;
4. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tanggal 04 Maret 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Pemerintah;
5. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/00530/ST/ITDAPROV.II2024 tanggal 11 Juli 2024, melakukan Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara

konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP. Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi AKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain :

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/penyempumaannya 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; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

E. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan

dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. **Ceklist Pengumpulan Data dan Informasi.**
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah (PD) secara mandiri (mengisi lembar LKE). Ceklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.
2. **Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.**
Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.
3. **Observasi.**
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada Perangkat Daerah.

F. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 48 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan :

1. Tugas

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang kehutanan dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Provinsi.

2. Fungsi

- a. pembinaan urusan umum, kepegawaian, perencanaan program anggaran dan keuangan, hukum dan perundang-undangan;
- b. penyusunan kebijakan pelaksanaan pengurusan di bidang kehutanan;

- c. pengkoordinasian penyelenggaraan pengelolaan hutan, meliputi kegiatan perencanaan dan pemanfaatan hutan, perlindungan dan konservasi sumber daya alam ekosistem, pengelolaan DAS, penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat serta tugas yang di dekonsentrasikan;
- d. pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan pengurusan hutan yang diselenggarakan oleh instansi vertikal kehutanan dan para pihak di provinsi;
- e. pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/ daerah;
- f. pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
- g. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

3. Visi Misi Terkait RPJMD

a. VISI

Sumatera Selatan Maju Untuk Semua

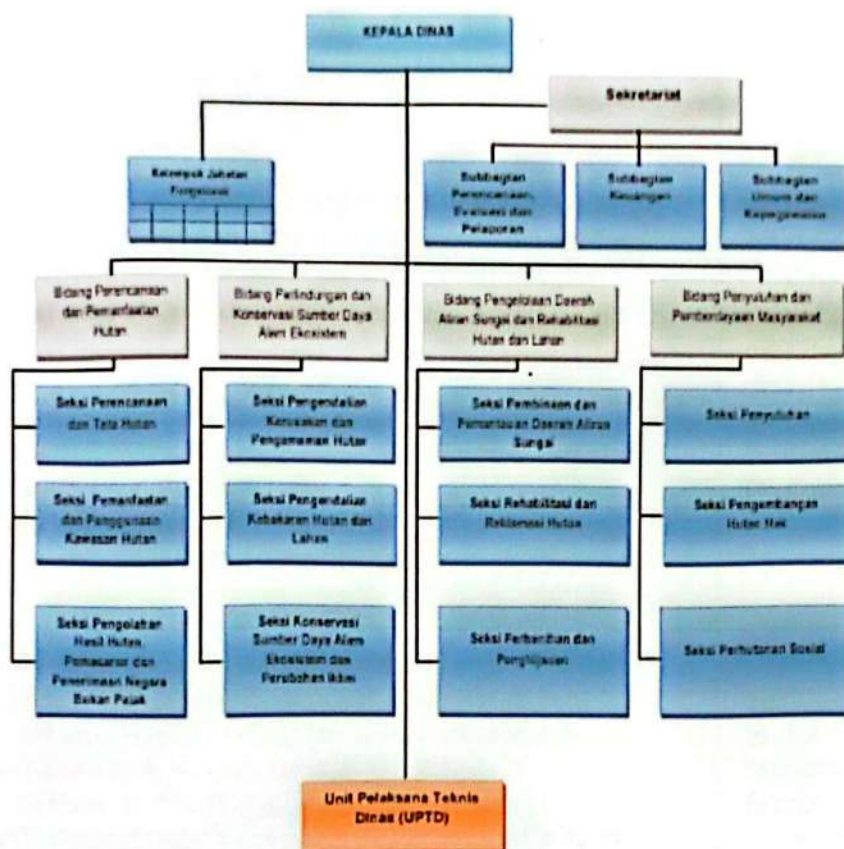
b. MISI

Meningkatkan kehidupan beragama, seni dan budaya untuk membangun karakter kehidupan sosial yang agamis & berbudaya, dengan ditopang fisik yang sehat melalui kegiatan olahraga, sedangkan pengembangan pariwisata berorientasi pariwisata religius.

1. Membangun Sumsel berbasis ekonomi kerakyatan, didukung sektor pertanian, industri, dan UMKM yang tangguh untuk mengatasi pengangguran dan kemiskinan baik di perkotaan maupun di perdesaan.
2. Meningkatkan kualitas SDM, baik laki-laki maupun perempuan, yang sehat, berpendidikan, profesional, dan menjunjung tinggi nilai keimanan, ketaqwaan, kejujuran, dan integritas.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bebas KKN dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional, dan responsif.
4. Membangun dan meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur, termasuk infrastruktur dasar guna percepatan pembangunan wilayah pedalaman dan perbatasan, memperlancar arus barang dan mobilitas penduduk, serta mewujudkan daya saing daerah dengan mempertimbangkan pemerataan dan keseimbangan daerah.
5. Meningkatkan kehidupan beragama, seni, dan budaya untuk membangun karakter kehidupan sosial yang agamis dan berbudaya, ditopang fisik yang sehat melalui kegiatan olahraga, dan pengembangan pariwisata berorientasi pariwisata religius.

4. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN
 (Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 48 Tahun 2016)



G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Tindak Lanjut rekomendasi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan atas rekomendasi Evaluasi AKIP Tahun sebelumnya (2023).

NO	REKOMENDASI	EVALUASI/ TINDAKLANJUT
1.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dipublikasikan.	Sudah ditindaklanjuti
2.	Indikator kinerja hendaknya memenuhi kriteria SMART	

3.	IKU hendaknya menggambarkan kondisi kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable) tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)	Sudah ditindaklanjuti
4.	Anggaran yang ditetapkan dapat mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	Sudah ditindaklanjuti
5.	Setiap pegawai hendaknya dapat merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	Sudah ditindaklanjuti
6.	Menyusun dan menetapkan pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, untuk diturunkan dengan pergub dan ditindaklanjuti oleh OPD dengan	Sudah ditindaklanjuti
7.	Melaksanakan pengukuran kinerja secara berkala dan terstruktur	Sudah ditindaklanjuti
8.	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja memanfaatkan teknologi informasi ditingkatkan lagi dari excel berumus menjadi aplikasi	Proses Pengajuan Profosal
9.	Melakukan penyusunan laporan kinerja (LKjIP) secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, diantaranya memuat : a. Informasi tentang kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. b. Informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja c. Informasi tentang upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja) d. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Sudah ditindaklanjuti Sudah ditindaklanjuti Sudah ditindaklanjuti Materi telah disiapkan, namun Web Dinas dalam perbaikan.
10.	Melakukan rewiuw Laporan Kinerja (LKjIP) Internal Tahun 2023	Sudah ditindaklanjuti
11.	Menindaklanjuti hasil Evaluasi internal	Sudah ditindaklanjuti
12.	Perbaikan dan peningkatan akuntabilitas ke depan	Sudah ditindaklanjuti

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2023 memperoleh nilai total sebesar **84,69** kategori **"A"**. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Total Nilai
Perencanaan Kinerja	30	24,00
Pengukuran Kinerja	30	26,17
Pelaporan Kinerja	15	12,65
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,88
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	84,69

A. Hasil Evaluasi

1. Perencanaan Kinerja

- 1) Telah tersedia pedoman teknis perencanaan kinerja;
- 2) Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka panjang;
- 3) Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- 4) Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- 5) Telah ada dokumen perencanaan aktifitas yang mendukung kinerja;
- 6) Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
- 7) Dokumen Perencanaan Kinerja jangka panjang telah diformalkan;
- 8) Dokumen Perencanaan Jangka Menengah telah dipublikasikan tetapi **Tidak Tepat Waktu**;
- 9) Dokumen Perencanaan Kinerja jangka pendek **Telah** dipublikasikan tepat waktu;
- 10) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan **sebagian besar** Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- 11) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) **sebagian besar** telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- 12) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) **sebagian besar** memenuhi kriteria SMART;
- 13) Indikator Kinerja Utama (IKU) **sebagian besar** menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);
- 14) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja **sebagian besar** dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis;
- 15) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*);

- 16) Perencanaan kinerja telah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*);
- 17) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan **sebagian besar** Perencanaan Kinerja;
- 18) Setiap pegawai **sebagian besar** merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja;
- 19) Anggaran yang ditetapkan **sebagian besar** mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- 20) Aktivitas yang dilaksanakan **sebagian besar** mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- 21) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja **sebagian kecil** telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- 22) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- 23) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- 24) Setiap unit/satuan kerja **sebagian besar** yang memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- 25) Setiap Pegawai **sebagian besar** memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

- 1) Sudah ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja (Permenpan 53/2014);
- 2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- 3) Telah terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan;
- 4) Data kinerja yang dikumpulkan **sebagian besar** relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan **sebagian besar** mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- 6) Pengukuran kinerja **sebagian besar** dilakukan secara berkala (tahunan);
- 7) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 8) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 9) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- 10) Pengukuran kinerja **telah** mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi;
- 11) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 12) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
- 13) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja walaupun masih **sedikit**;

- 14) Setiap unit/satuan kerja **sebagian besar** memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- 15) **Sebagian besar** pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja.

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja LKJIP telah direviu oleh APIP;
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan **belum** tepat waktu;
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu;
- 7) Dokumen Laporan Kinerja **sebagian besar** telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 8) Dokumen Laporan Kinerja **sebagian besar** mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 9) Dokumen Laporan Kinerja **sebagian besar** menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 10) Dokumen Laporan Kinerja **sebagian besar** menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 11) Dokumen Laporan Kinerja **sebagian besar** menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 12) Dokumen Laporan Kinerja **belum** menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*);
- 13) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 14) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 15) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
- 16) Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- 17) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian **sebagian besar** pegawai;
- 18) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- 19) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 20) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
- 21) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

- 1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh Satuan Organisasi.
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.

- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 5) valuasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- 6) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 7) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
- 8) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal..

B. Rekomendasi

- 1). Agar Perencanaan Kinerja pada Dinas Kehutanan:
 - a. Mempublikasikan Dokumen Perencanaan Kinerja jangka menengah dengan tepat waktu;
 - b. Menetapkan Target dalam Perencanaan Kinerja untuk dapat dicapai dengan baik;
 - c. **Setiap pegawai hendaknya dapat memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam organisasinya.**
- 2). Agar pelaksanaan pengukuran kinerja;
 - a. Dapat menimbulkan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja yang baik;
 - b. Dilaksanakan berkala dan terstruktur;
 - c. Dilakukan oleh seluruh unit kerja dalam organisasi (**mulai dari Sekretariat yang terdiri dari 3 bagian sampai dengan seluruh Bidang Teknis**);
 - d. Melakukan pemantauan atas pengukuran kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
 - e. Mengambil dokumentasikan secara lengkap;
 - f. Pengukuran kinerja hendaknya dapat mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi secara signifikan;
 - g. Seluruh pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
3. Agar pelaksanaan pelaporan kinerja menghasilkan;
 - a. Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Diantaranya yang belum termuat dalam LKjIP Tahun 2023 yaitu:
 - Dokumen Laporan Kinerja dapat menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
 - Informasi tentang kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya apabila target kinerja belum tercapai secara maksimal.

- Informasi tentang efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara jelas;
 - Informasi dalam laporan kinerja berkala secara maksimal dapat digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- b. Dapat mempublikasikan Laporan Kinerja dengan tepat waktu yaitu sebelum tanggal 31 Maret pada tsemester awal tahun berikutnya;
 - c. Mengajukan permintaan revidi Laporan Kinerja (LKjIP) tahun yang akan datang kepada Inspektorat Daerah (APIP) sebelum dilakukan evaluasi AKIP dan Revidi LPPD.
4. Agar Hasil Evaluasi Laporan kinerja berkala Dinas Kehutanan:
- a. Dapat menindaklanjuti seluruh Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara keseluruhan;
 - b. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal kedepan dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja kedepan.

BAB III PENUTUP

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di Instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi di Instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di Instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

A. Kesimpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kehutanan tahun 2023 adalah **84,69** termasuk dalam kategori '**A**' dan Implementasi SAKIP telah meningkat dari tahun sebelumnya.

Total nilai AKIP hasil Evaluasi AKIP tahun ini (2024) lebih tinggi dari tahun sebelumnya (2023) **75,77** kategori '**BB**', namun tidak dapat disandingkan sebagai perbandingan, karena adanya perubahan komponen/Sub Komponen penilaian sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Saran

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti. Melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik, meningkatkan nilai yang belum optimal sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang.

Diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan.

INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN,



H. KURNIAWAN., AP., M.SI
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19750617199501 1001

Tembusan :

Yth. Bapak Gubernur Sumatera Selatan Cq Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi
Sumatera Selatan di Palembang