

# FGD PENYUSUNAN RANCANGAN PERATURAN MENTERI LHK Tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi Lingkup KLHK

Disampaikan oleh **Dr. APIK KARYANA, M.Sc.**  
Kepala Biro Perencanaan KLHK

**Bali, 26 Juli 2023**



# SISTEMATIKA



LATAR BELAKANG  
PERLUNYA PEDOMAN  
PENGELOLAAN KINERJA

**01**

**02**

KONDISI YANG DIHARAPKAN

RANCANGAN PERMEN  
PEDOMAN PENGELOLAAN KINERJA

**03**



# 1

## LATAR BELAKANG PERLUNYA PEDOMAN PENGELOLAAN KINERJA

---

Menghantarkan pengelolaan kinerja yang berorientasi pada penyelesaian permasalahan nyata di masyarakat



# PDB SEKTOR LHK, MENINGKAT Rp 4,92 T per TAHUN

Nilai PDB sektor Kehutanan dan Lingkungan bergerak naik sebesar Rp 34,45 triliun selama 7 tahun, atau Rp 4,92 triliun setiap tahun.

**PDB Sektor Kehutanan dan Lingkungan per tahun AHB**  
(angka dalam triliun rupiah)



# PNBP KLHK MENINGKAT Rp 220 MILIAR PER TAHUN

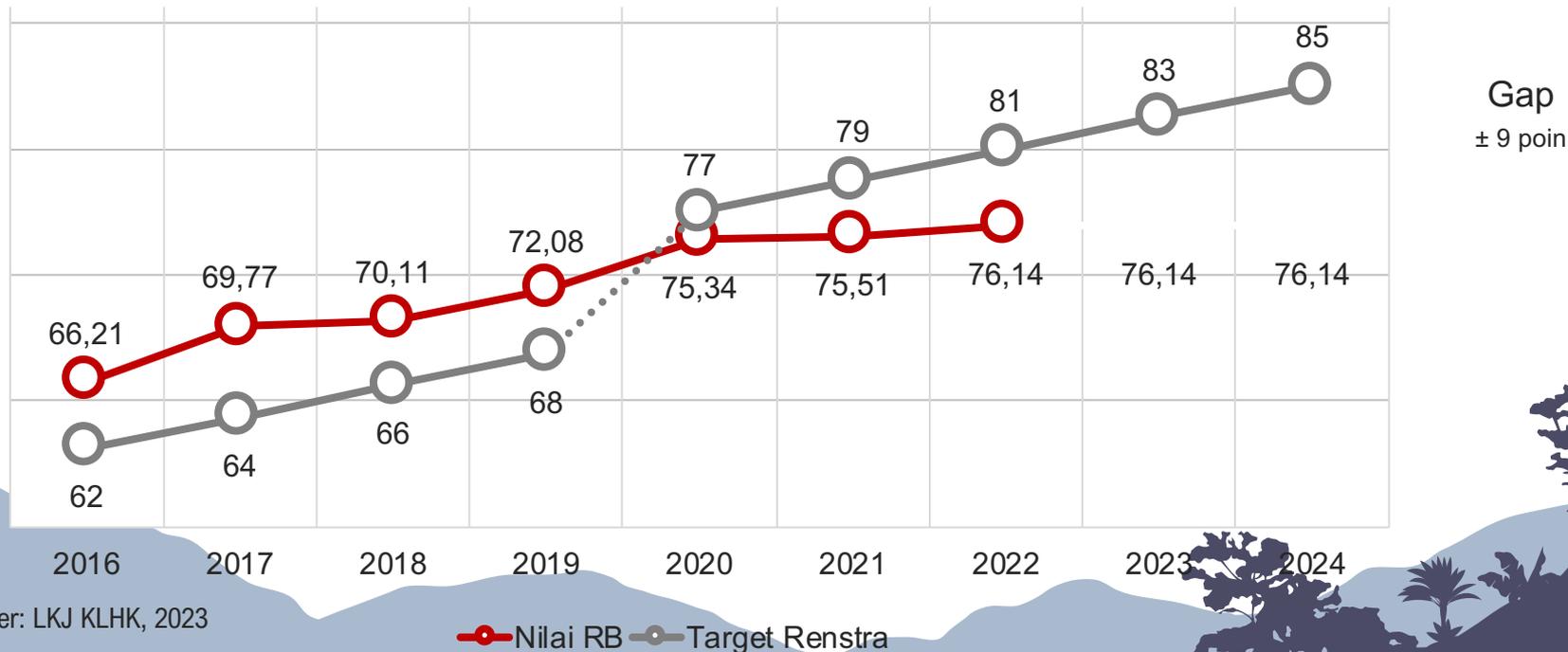
PNBP fungsional bidang LHK senantiasa menunjukkan tren positif setiap tahun. Selama 7 (tujuh) tahun terdapat peningkatan sebesar Rp 1,53 triliun, atau setiap tahun terdapat peningkatan pendapatan sebesar Rp 220 miliar

**PNBP Fungsional bidang LHK (angka dalam triliun rupiah)**



# NAMUN NILAI RB KLHK, BELUM MENINGKAT SIGNIFIKAN

Dalam 7 tahun, nilai RB KLHK bergerak dari 66,21 (2016) menjadi 76,14 poin (2022) atau 1,42 poin setiap tahunnya.



# BEGITU JUGA NILAI SAKIP KLHK, PENINGKATANNYA KECIL

Dalam 7 tahun, nilai SAKIP KLHK bergerak dari 66,71 (2016) menjadi 72,78 poin (2022) atau 0,87 poin setiap tahunnya. Meskipun target Nilai SAKIP pada Renstra 2020-2024 diturunkan, namun deviasi antara target dengan capaian menunjukkan tren yang melebar.



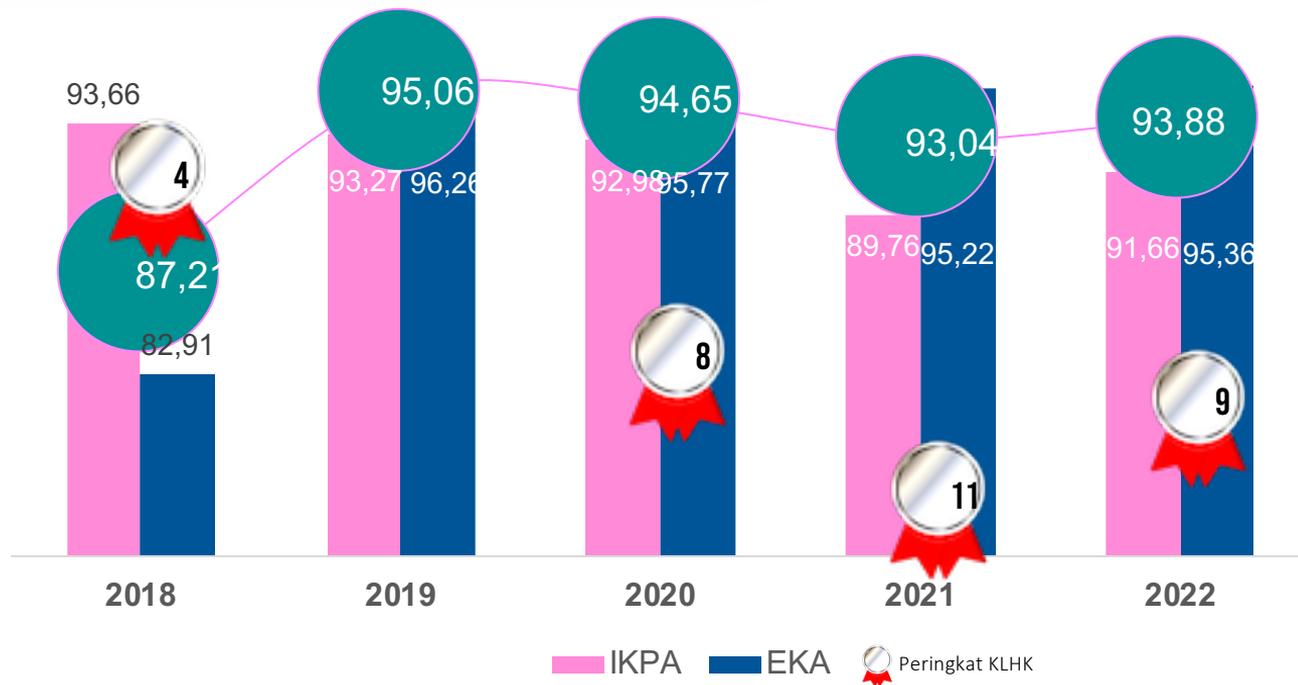
# KOMPONEN TERENDAH DALAM NILAI SAKIP 2022

✓ Fokus pada  
**2 komponen terendah:**  
**PENGUKURAN KINERJA** dan  
**EVALUASI KINERJA INTERNAL**  
dapat mendongkrak nilai SAKIP.

## Rincian hasil evaluasi SAKIP Kementerian LHK Tahun 2022

KOMPONEN NILAI	BOBOT	NILAI	PERSEN TERHADAP BOBOT	SELISIH NILAI DENGAN BOBOT
Perencanaan Kinerja	30	23,33	77,77%	6,67
Pengukuran Kinerja	30	20,29	<b>67,63%</b>	9,71
Pelaporan Kinerja	15	12,21	81,40%	2,79
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	16,95	<b>67,80%</b>	8,05
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>72,78</b>	<b>72,78%</b>	<b>27,22</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas</b>	<b>AA</b>	<b>BB</b>		

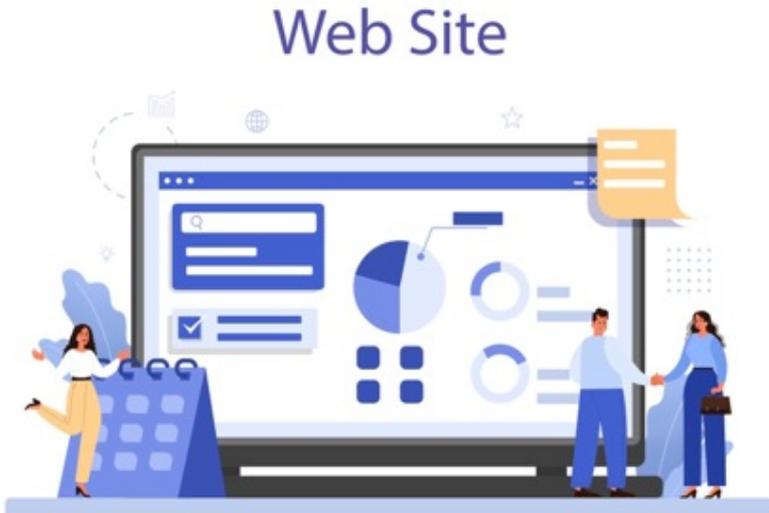
# TREN NILAI KINERJA ANGGARAN KLHK



Nilai Kinerja Anggaran KLHK dari tahun ke tahun cenderung stabil di atas 93 poin, dimana capaian tertinggi pada tahun 2019 (95,06), namun KLHK tidak pernah menduduki 3 besar

# IDENTIFIKASI MASALAH

## 1 Kelembagaan Pengelolaan Kinerja Belum Terbentuk



- ✓ KLHK belum memiliki aturan yang mengatur mengenai kelembagaan pengelola kinerja yang bertugas untuk mengelola kinerja organisasi
- ✓ **Pembentukan kelembagaan SAKIP pada setiap entitas organisasi perlu dilakukan untuk menginternalisasi dan mengimplementasi SAKIP**

# IDENTIFIKASI MASALAH

## 2 Keselarasan Perencanaan Kinerja Belum Sepenuhnya Terwujud

✓ masih ditemukan **ketidaksielarasan perencanaan kinerja pada entitas di KLHK.**

**B.3 Indikator Kinerja Eselon I: Luas hutan yang dikelola oleh masyarakat seluas 150.000 Hektar**

Untuk mencapai KI 1 tersebut dapat dibantu oleh Kegiatan Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial dan Kegiatan Penanganan Konflik Tanah dalam Hutan Adat. Adapun Rincian Output (RO) yang mendukung KI 1 tersebut adalah sebagai berikut:

No	Kegiatan / Rincian Output	Target	Satuan	Anggaran
<b>A. Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial</b>				
1	Pratanda kelompok Masyarakat Calon Perencana Perhutanan Sosial	237	Kelompok	10.900.000.000
2	Perencanaan Perhutanan Sosial dalam Rencana KH, HMA, Kemitraan Kehutanan dan HTK kepada Kelompok Masyarakat	237	Kelompok	4.500.000.000
3	Kelompok Masyarakat Perencana Perhutanan Sosial yang ditandatangani	40	Kelompok	880.000.000
4	Facilitasi Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	3	Rekomendasi Kegiatan	700.000.000

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
DIREKTORAT PENYIAPAN KAWASAN PERHUTANAN SOSIAL**

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(2)	(2)	(2)	(4)
1.	Memangkas Luas akses legal hutan oleh masyarakat setiap tahun	Luas kawasan hutan yang memperoleh persetujuan Perhutanan Sosial dalam skema HMA, HMA, Kemitraan Kehutanan dan HTK seluas kelompok masyarakat	135.000 Hektar
3.	Meningkatkan Luas akses legal hutan oleh masyarakat setiap tahun	Kelompok Masyarakat Perencana Perhutanan Sosial yang ditandatangani	40 SK
4.	Memangkas Luas akses legal hutan oleh masyarakat setiap tahun	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	3
		Dokumen	1
		Dokumen	1

**No** **Sasaran Kegiatan** **Indikator Kinerja** **Anggaran**

1. Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial Rp 21.230.400.000,-

Ditandatangani Perencana Sosial dan Masyarakat (KH/HTK)

Jakarta, Januari 2023

Dr. Ir. Bambang Supriyanto, M.Sc.  
NIP. 19631204 199004 1 001

Syafiq Hidayat, S.T, M.Si, M.Si  
NIP. 19970725 200003 1 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
SATUAN KERJA (SKS) BALAI PENYIAPAN KAWASAN Hutan dan DATA LINDUNG Hutan KHSD BANDA ACEH**

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	1.1. Mengelola hutan	1.1.1. Luas hutan	1.1.1. Luas hutan
2.	2.1. Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	2.1.1. Luas kawasan hutan yang memperoleh persetujuan Perhutanan Sosial dalam skema HMA, HMA, Kemitraan Kehutanan dan HTK seluas kelompok masyarakat	2.1.1. Luas kawasan hutan yang memperoleh persetujuan Perhutanan Sosial dalam skema HMA, HMA, Kemitraan Kehutanan dan HTK seluas kelompok masyarakat
3.	3.1. Meningkatkan Luas akses legal hutan oleh masyarakat setiap tahun	3.1.1. Kelompok Masyarakat Perencana Perhutanan Sosial yang ditandatangani	3.1.1. Kelompok Masyarakat Perencana Perhutanan Sosial yang ditandatangani
4.	4.1. Memangkas Luas akses legal hutan oleh masyarakat setiap tahun	4.1.1. Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	4.1.1. Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial
5.	5.1. Memangkas Luas akses legal hutan oleh masyarakat setiap tahun	5.1.1. Dokumen	5.1.1. Dokumen

Anggaran: Rp 1.075.000.000,-

Ditandatangani Perencana Sosial dan Masyarakat (KH/HTK)

Jakarta, Januari 2023

Dr. Ir. Bambang Supriyanto, M.Sc.  
NIP. 19631204 199004 1 001

Syafiq Hidayat, S.T, M.Si, M.Si  
NIP. 19970725 200003 1 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
SATUAN KERJA (SKS) BALAI PENYIAPAN KAWASAN Hutan dan DATA LINDUNG Hutan KHSD BANDA ACEH**

Basis	Kategori	Indikator	Volume	Volume
0436	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001.001.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001.001.001.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001.001.001.001.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3
0436.001.001.001.001.001.001.001.001	Penyediaan Kawasan Perhutanan Sosial	Terdokumentasi Dokumen	3	3

**Gambar (a)** Ketidaksielarasan penurunan indikator kinerja dan target pada Renja Unit Kerja Eselon I serta pada dokumen PK unit kerja di bawahnya

**Gambar (b).** Konten dokumen Perjanjian Kinerja entitas Balai/UPT yang belum terstandarisasi

# IDENTIFIKASI MASALAH

## 3 Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya berorientasi Outcome

- ✓ Penilaian kinerja pada sektor publik telah bergeser untuk berorientasi *outcome*. Terbitnya PermenPANRB No 3 tahun 2023 Tentang Perubahan Roadmap RB semakin mendorong pemerintah untuk memberikan kinerja yang berdampak bagi masyarakat
- ✓ Di KLHK, perencanaan kinerja berbasis *outcome* telah didorong di dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja. Diantaranya dalam penetapan indikator kinerja nilai transaksi ekonomi pada level UKE I
- ✓ Namun, belum semua indikator kinerja tersebut berorientasi pada *outcome*, masih terdapat indikator kinerja yang berorientasi pada *output*, terutama pada penetapan indikator kinerja di level UKE I.

**TARGET IKU**

No	Isi	Strategi dan Indikator Kinerja Utama	Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	PK
Meningkatkan kontribusi sektor kehutanan terhadap PDB														
6	Berkontribusi dalam peningkatan nilai tambah sektor kehutanan	Tingkat Rata-rata	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**BENTUK SINGKONGAN PENCAPAIAN IKU**

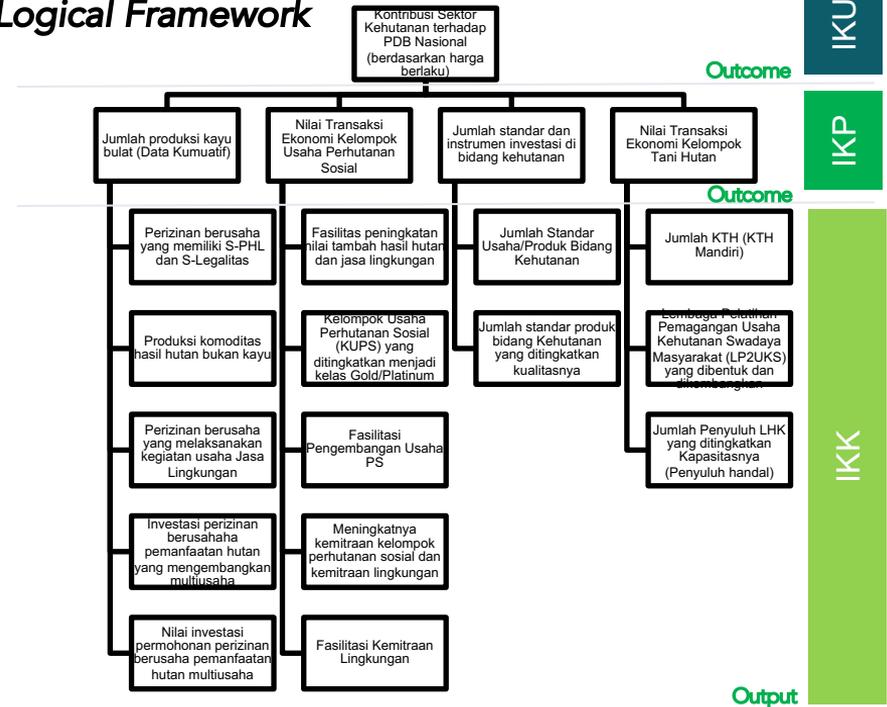
PROGRAM	KUIN DAN SUBKUALIFIKASI (OUTPUT)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/IKU	KUIN DAN SUBKUALIFIKASI (OUTPUT)	INDIKATOR KINERJA (UKE I)	SATUAN	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	PK
Tahun 1 - Mendukung Peningkatan Sektor Kehutanan dan Lingkungan Hidup																
Program	01.01	01.01.1	01.01.1.1	01.01.1.1.1	Januari	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Meningkatkan	Meningkatkan	Kualitas	Sektor	Kehutanan	Meningkatkan	Rata-rata	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Gambar .** Indikator Kinerja Program pada Renstra KLHK revisi 2020-2024 yang sudah berorientasi *outcome* untuk mendukung IKU Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB

# IDENTIFIKASI MASALAH

## 4 Pohon Kinerja Belum Sepenuhnya Memenuhi *Logical Framework*

- ✓ Merujuk pada PermenPAN RB Nomor 89 tahun 2021, penyusunan pohon kinerja harus memenuhi prinsip *logical framework* yang menggambarkan hubungan kausalitas dalam penetapan kinerja.
- ✓ Di dalam dokumen Renstra KLHK revisi tahun 2020-2024 telah dilakukan penyempurnaan pohon kinerja untuk memenuhi prinsip *logical framework*. Namun, **belum semua indikator kinerja yang ditetapkan memenuhi prinsip *logical framework*** dalam menjabarkan kinerja dan ukurannya secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah.



**Gambar.** Perjenjangan Kinerja IKU Kontribusi Sektor Kehutanan terhadap PDB Nasional yang telah memenuhi *Logical framework*

# IDENTIFIKASI MASALAH

## 5 Komitmen Pimpinan dalam Pengendalian Kinerja perlu ditingkatkan

- ✓ Komitmen pimpinan/manajemen diperlukan pada setiap tahapan implementasi SAKIP, terutama pada tahapan pengukuran kinerja sebagai fungsi pengendalian agar organisasi mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan
- ✓ Fungsi pengendalian dapat dilakukan melalui dialog kinerja secara rutin yang dipimpin oleh pimpinan dan dihadiri oleh seluruh unit kerja.
- ✓ **Perlu upaya untuk mendorong komitmen pimpinan/manajemen dalam melakukan pengendalian kinerja** untuk menuntun pada evaluasi kinerja secara periodikal serta memanfaatkan aplikasi/sistem informasi sebagai sarana monitoring dan dasar dalam pengambilan keputusan



Dokumentasi pelaksanaan rapat monev kinerja lingkup KLHK setiap triwulan yang dipimpin Kepala Biro Perencanaan dan dihadiri seluruh UKE I

### BENCHMARK!



*Lesson learned* komitmen pimpinan yang terhadap implementasi SAKIP dari Pemprov D.I.Y. Setiap triwulan Inspektorat melaksanakan monev kepada OPD, yang kemudian hambatan pelaksanaan kinerja akan dibahas bersama Gubernur dan pihak lain

# IDENTIFIKASI MASALAH

6

## Belum Adanya Mekanisme *Penghargaan* dan *Sanksi*



- ✓ Penerapan Penghargaan dan Sanksi sejalan dengan Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 yang mengamanatkan pendayagunaan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Sejauh ini belum terdapat regulasi yang mengatur tentang pemberian penghargaan dan sanksi, juga tumbuhnya budaya kinerja yang baik pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

7

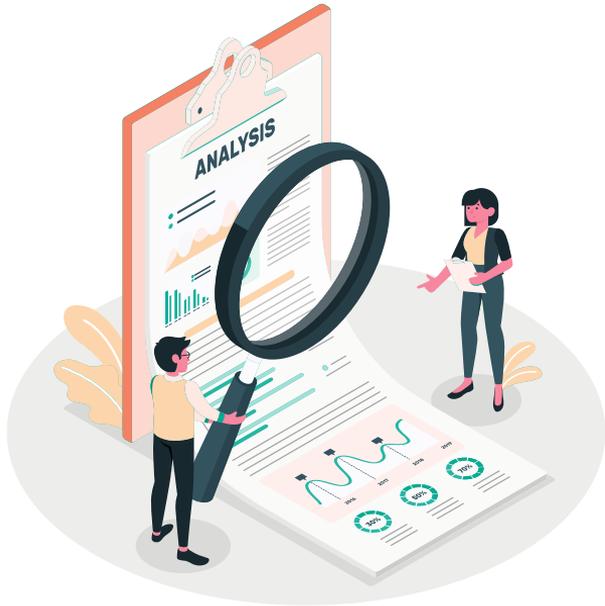
## Pembahasan efisiensi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan

- ✓ Merujuk pada PerMENPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja, menganjurkan dalam sistematika laporan kinerja memuat analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya. Anjuran ini belum sepenuhnya diataati.

# IDENTIFIKASI MASALAH

8

## Pemanfaatan Hasil Evaluasi untuk Perbaikan Target Kinerja Belum Sepenuhnya Dilaksanakan

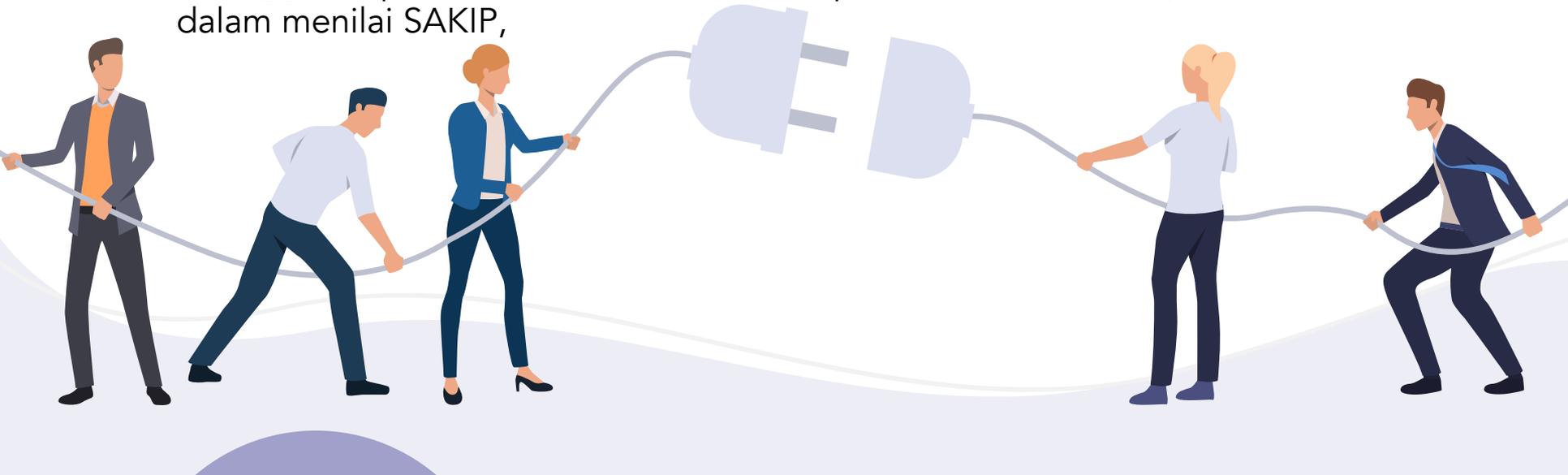


- ✓ Pada Lampiran PerMENPAN RB No 53 Tahun 2014 mengatur tentang Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.
- ✓ Khusus pada BAB IV Penutup menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi **serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.**
- ✓ **Namun demikian masih terdapat laporan kinerja yang belum menyampaikan analisis** penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan. Laporan kinerja belum menjadi umpan balik dalam penetapan target kinerja tahun berikutnya.

# IDENTIFIKASI MASALAH

## 6 Belum Ada Standarisasi Atas Kriteria Pada LKE SAKIP.

- ✓ Kriteria yang tertuang dalam PermenPAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah belum dijelaskan secara detail, sehingga berpotensi multi tafsir. Hal ini dapat menimbulkan subjektifitas evaluator dalam menilai SAKIP,



# 2

## KONDISI YANG DIHARAPKAN

---

Menghantarkan pengelolaan kinerja yang berorientasi pada penyelesaian permasalahan nyata di masyarakat



# KONDISI IDEAL YANG DIHARAPKAN



**Gambar.** Contoh Alur Pikir Implementasi SAKIP KLHK untuk RB Berdampak

- Filosofi utama dari implementasi SAKIP KLHK adalah sebagai **upaya strategis peningkatan penyelenggaraan pemerintahan** dalam pencapaian tujuan (*outcomes*).
- Muara dari SAKIP KLHK adalah **Reformasi Birokrasi (RB) KLHK yang terus membaik** dan berdampak nyata dalam penyelesaian permasalahan nyata di masyarakat



# KONDISI YANG DIHARAPKAN (1)



## 1. Target nilai SAKIP dalam renstra tercapai

Permen LHK perihal implementasi SAKIP akan mengatur standarisasi konten dokumen kinerja serta proses bisnisnya. Seluruh dokumen perencanaan, penganggaran, evaluasi dan pelaporan memiliki muatan *outline* yang sama, kualitas yang baik serta mengikat seluruh entitas. Sehingga diharapkan mampu mengakselerasi capaian nilai SAKIP kementerian LHK. Pada akhirnya, target Nilai SAKIP pada renstra 2019 -2024 (revisi) sebesar **80 poin** dapat tercapai.

# KONDISI YANG DIHARAPKAN (2)



## 2. Mendukung RB Berdampak dan Peningkatan Kinerja Anggaran.

- ✓ Terbitnya Peraturan Menteri LHK perihal Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkup Kementerian LHK, dapat meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan perbendaharaan sehingga berimplikasi positif terhadap Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Kementerian LHK.
- ✓ Selain itu Permen LHK mampu menjadi alat bantu dalam transformasi akuntabilitas kinerja guna menciptakan reformasi birokrasi yang berdampak. Reformasi Birokrasi Berdampak yang diimplementasikan di KLHK diharapkan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan terkait kesejahteraan social maupun ekonomi.
- ✓ Oleh karena itu penting untuk memastikan pelaksanaan Program/ Kegiatan di lingkup KLHK dapat mengarah pada upaya yang berdampak langsung misalnya saja penurunan angka kemiskinan dan peningkatan investasi. Relevansi dalam penentuan kebijakan Program/kegiatan/ rincian output harus dipastikan sejalan dengan peningkatan kualitas belanja anggaran KLHK yang mengarah pada belanja yang berdampak untuk masyarakat dan geliat ekonomi.

# KONDISI YANG DIHARAPKAN (3)



## 3. Perbaiki Akuntabilitas dalam Menjawab Permasalahan Nyata di Masyarakat

- ✓ Penguatan akuntabilitas kinerja lingkup KLHK dilakukan guna mengedepankan kinerja yang berbasis *outcome* sehingga menunjukkan kinerja yang dapat dirasakan masyarakat.
- ✓ Pemerintah Provinsi D.I.Y. adalah salah satu *benchmark* keberhasilan implementasi SAKIP yang secara nyata memberikan dampak kepada masyarakat. Pemprov D.I.Y mendapatkan penilaian SAKIP 'AA' lima tahun berturut-turut sejak tahun 2018-2022 serta penilaian 'A' untuk RB dua tahun terakhir.
- ✓ Praktik baik implementasi SAKIP yang dilakukan oleh Pemprov D.I.Y berpengaruh terhadap peningkatan pelayanan publik serta inovasi dalam pelayanan publik.

## LESSON LEARNED DARI D.I.Y.



- penganggaran berorientasi *money follow program* untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas
- penyelenggaraan pemerintah berorientasi *outcome*,
- penerapan sistem *reward* dan *punishment* melalui pemberian rapor kinerja secara berkala yang dirilis di media massa,
- peningkatan SDM aparatur terkhusus yang berkaitan SAKIP serta pendampingan OPD dalam penyusunan SAKIP,
- penilaian ASN dengan melakukan penilaian berdasarkan kinerja melalui aplikasi E-Kinerja,
- monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat kepada OPD untuk membahas pencapaian kinerja yang selanjutnya akan dibahas bersama Gubernur dan
- pemanfaatan sistem informasi dan teknologi dalam menyampaikan akuntabilitas kinerja organisasi.

# Reformasi Birokrasi = Merubah Budaya



Jakarta, Indonesia



Tokyo, Jepang

# RB TEMATIK, KESEMPATAN MERUBAH BUDAYA KERJA

1

## DARI OUTCOME KE BIROKRASI BERDAMPAK

SAKIP tidak cukup hanya mendorong berorientasi hasil (outcome) tapi harus berdampak, menyelesaikan masalah nyata di masyarakat

2

## KINERJA YANG INLINE DGN TARGET PRIORITAS PRESIDEN

/L sibuk masing-masing tidak bersinergi untuk menyelesaikan target Prioritas Presiden

3

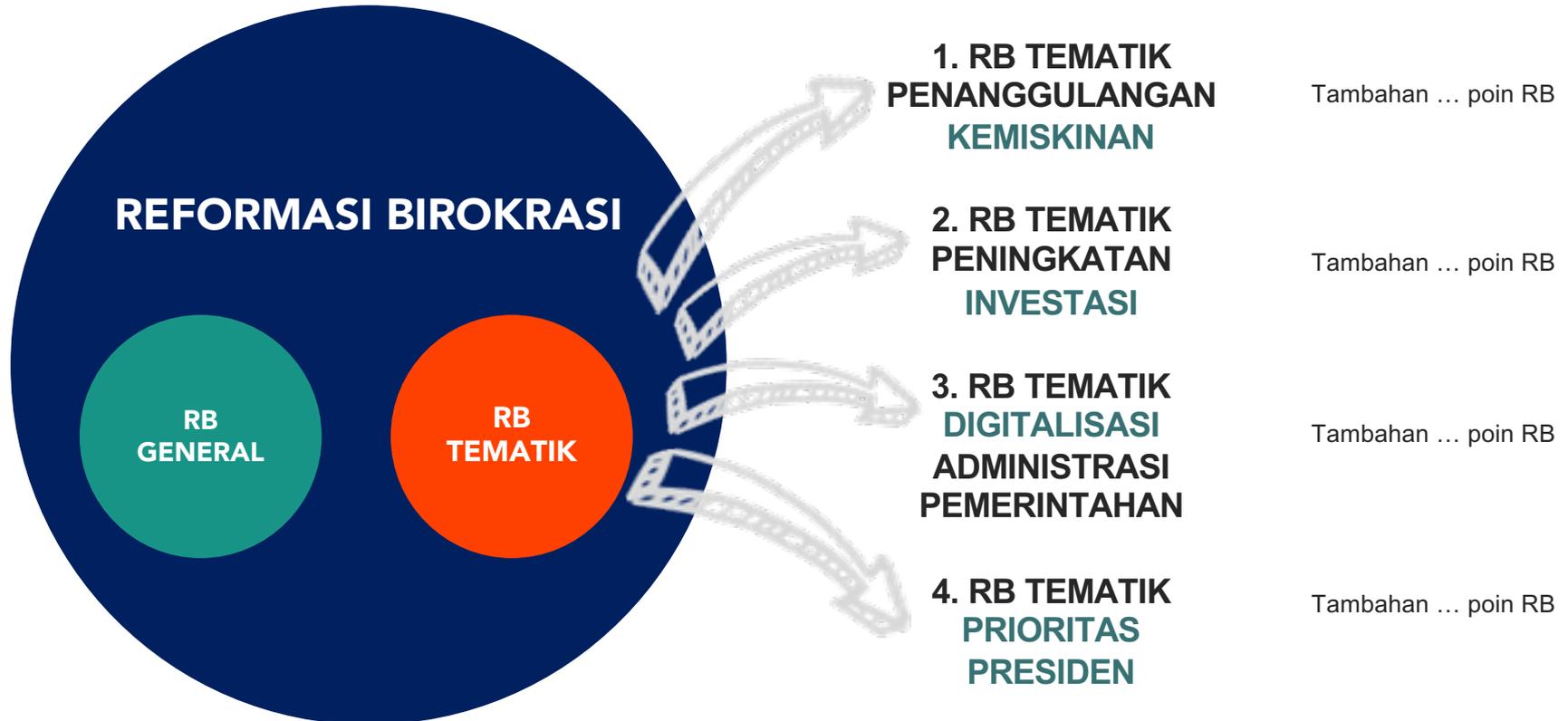
## INTEGRASI APLIKASI DIGITAL

Moratorium penerbitan aplikasi yang tidak saling terkoneksi satu dengan lainnya

*Disampaikan Menteri PAN&RB pada RAKORNAS PA 2023, 17 Mei 2023*



# RB TEMATIK, RIDING THE WAVE UNTUK LOMPATAN NILAI RB



# Pedoman Pengelolaan Kinerja Jembatan menuju kinerja KLHK berkelas dunia

## KINERJA KLHK SAAT INI

- Baru berorientasi output
- Belum ada standardisasi konten & konteks
- Kelembagaan pengelola kinerja belum diatur
- Multi-tafsir kriteria penilaian
- Tahapan pengelolaan kinerja belum diatur
- Pengelolaan kinerja secara manual



## KINERJA KLHK MASA DEPAN

- Orientasi Outcome dan menyelesaikan permasalahan nyata masyarakat
- Konten & Konteks terstandarkan
- Mengatur kelembagaan pengelola kinerja
- Setiap Kriteria diberikan penjelasan dan verifier
- Mengatur tahapan pengelolaan kinerja
- Pengelolaan kinerja secara elektronik

# 3

## RANCANGAN PERMEN LHK TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI LINGKUP KLHK

Menghantarkan pengelolaan kinerja yang berorientasi pada penyelesaian permasalahan nyata di masyarakat





MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 88 TAHUN 2021  
TENTANG  
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang: a. bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terdapat dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan kewajiban bagi Pemerintah Republik Indonesia;
- b. bahwa peraturan terhadap pelaksanaan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu diganti agar dapat mengakomodir kompleksitas pelaksanaan kinerja instansi pemerintah dan pesatnya kemajuan teknologi sehingga diperlukan penyesuaian dalam evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

# DASAR HUKUM 1

# ACUAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

**Pasal 6 butir (1)**, berbunyi: Untuk melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, setiap pimpinan Instansi Pemerintah **menetapkan kebijakan teknis evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing** dengan berpedoman pada Peraturan Menteri ini.



MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 3 TAHUN 2023  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 25 TAHUN 2020 TENTANG  
ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dampak reformasi birokrasi dalam mendukung capaian sasaran pembangunan nasional dan daya saing Indonesia dalam kancah internasional belum optimal sehingga diperlukan penajaman hubungan sebab akibat dan penyesuaian kondisi yang akan dicapai pada level dampak dengan level fokus pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. bahwa dalam penajaman hubungan sebab akibat dan penyesuaian kondisi diperlukan perubahan substansi terkait tujuan dan sasaran reformasi birokrasi, kegiatan reformasi birokrasi yang berdampak, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi, dan penajaman indikator reformasi birokrasi;
- c. bahwa untuk mewujudkan tujuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik

# DASAR HUKUM 2

# ACUAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Road Map RB 2020-2024



PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 62 TAHUN 2023  
TENTANG  
PERENCANAAN ANGGARAN, PELAKSANAAN ANGGARAN, SERTA  
AKUNTANSI DAN PELAPORAN KEUANGAN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 131 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2022 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan, Pasal 7 ayat (2), Pasal 8 ayat (7), Pasal 10 ayat (4), Pasal 11 ayat (2), Pasal 14 ayat (4), Pasal 18 ayat (5), Pasal 19 ayat (5), Pasal 23, Pasal 24 ayat (2), Pasal 25 ayat (7), Pasal 34, Pasal 38, Pasal 40 ayat (5), Pasal 41 ayat (7), Pasal 42 ayat (2), Pasal 43 ayat (5), Pasal 44 ayat (2), dan Pasal 47 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, dan Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghargaan dan/atau Pengenaan Sanksi kepada Kementerian Negara/Lembaga dan Pemerintah Daerah, perlu mengatur ketentuan mengenai rencana kerja anggaran kementerian negara/lembaga dan bendahara umum negara, monitoring dan evaluasi anggaran, serta tata cara pemberian penghargaan dan/atau sanksi kepada kementerian negara/lembaga dan pemerintah daerah;
- b. bahwa untuk melaksanakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang lebih tertib, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dan untuk menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah pusat sesuai dengan prinsip akuntansi dalam penerapan standar akuntansi pemerintahan, serta berdasarkan kewenangan Menteri Keuangan selaku bendahara umum negara untuk

# DASAR HUKUM 3

# ACUAN

Peraturan Menteri Keuangan No. 62 Tahun 2023  
Tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan  
Anggaran, Serta Akuntansi dan Pelaporan  
Keuangan

# TUJUAN DISUSUNNYA PEDOMAN PENGELOLAAN KINERJA

**01** Sebagai acuan pelaksanaan pengelolaan kinerja lingkup KLHK dalam mewujudkan visi dan misi KLHK

**02** Alat pengendali kinerja

**03** Menciptakan budaya kerja yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel

**04** Meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja lingkup KLHK



# RUANG LINGKUP

## PEDOMAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI LINGKUP KLHK

01

SAKIP

02

KINERJA ANGGARAN

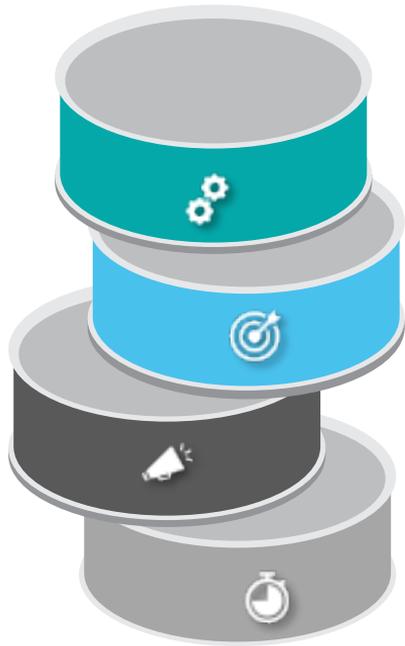
03

DUKUNGAN KINERJA PADA RB TEMATIK

# KELEMBAGAAN PENGELOLAAN KINERJA

ENTITAS	PENANGGUNG JAWAB	SUPERVISOR	KETUA TIM	ANGGOTA TIM
<b>Kementerian</b>	Sekretaris Jenderal	Inspektur Jenderal	Pejabat eselon 2 yang membidangi akuntabilitas kinerja atau yang membidangi pengawasan internal.	Pejabat struktural dan/atau JF yang membidangi program, anggaran, evaluasi kinerja dan pengawasan internal. Perwakilan APIP dan tim evaluator Setjen dan UKE1 terkait.
<b>Unit Kerja Eselon 1</b>	Sekretaris: Direktorat Jenderal /Inspektorat Jenderal/ Badan/ Kepala Biro	Unsur pengawasan internal (tim SPIP) Eselon 1	Pejabat eselon 3 yang membidangi program, anggaran dan evaluasi kinerja	pegawai yang membidangi program, anggaran, evaluasi kinerja, organisasi dan tata laksana.
<b>Satuan Kerja</b>	Pimpinan Satker:  Kepala Biro/Kepala Pusat/ Sekretaris UKE1/Direktur/ Kepala Balai Besar/ Kepala Balai	Unsur pengawasan internal (tim SPIP) satker	<b>Pada Satker Eselon 2:</b> Pejabat Eselon 3 yang membidangi program, anggaran dan evaluasi kinerja.  <b>Pada Satker Eselon 3:</b> Pejabat Eselon 4 yang membidangi program, anggaran dan evaluasi kinerja.	pegawai yang membidangi program, anggaran, evaluasi kinerja, organisasi dan tata laksana.

# KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA



**01** Perencanaan Kinerja

**02** Pengukuran Kinerja

**03** Pelaporan Kinerja

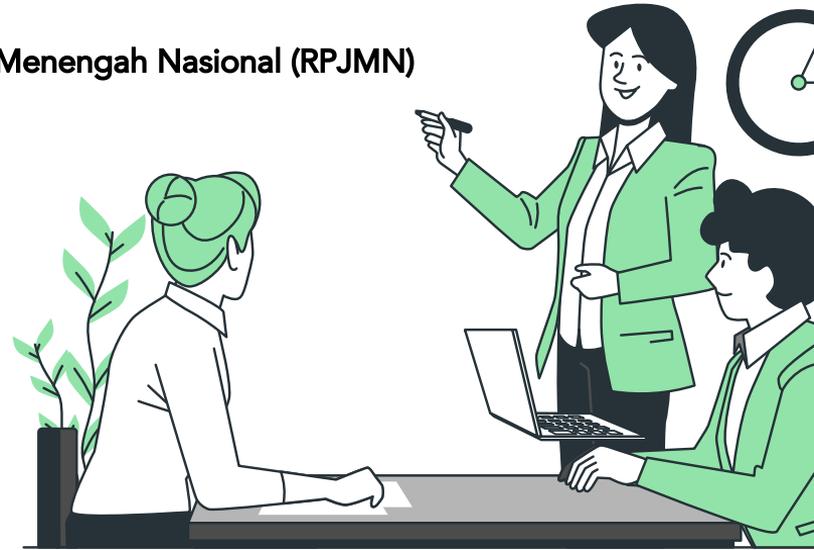
**04** Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

# 1. PERENCANAAN KINERJA

**Perencanaan kinerja** merupakan proses penetapan kebijakan, sasaran, program, kegiatan dan indikator kinerja dalam periode tertentu. Perencanaan harus dijadikan acuan oleh manajemen dalam melaksanakan suatu program dan kegiatan untuk mencapai sasaran strategis dan atau sasaran program.



## JENIS DOKUMEN PERENCANAAN





### Pemenuhan Renstra

- ✓ Renstra telah disusun.
- ✓ Renstra telah memuat tujuan/sasaran.
- ✓ Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator).
- ✓ Tujuan telah disertai target keberhasilannya.
- ✓ Dokumen renstra telah memuat sasaran.
- ✓ Dokumen renstra telah memuat indikator kinerja sasaran
- ✓ Dokumen renstra telah memuat target tahunan.
- ✓ Renstra telah menyajikan IKU.
- ✓ Renstra telah dipublikasi.

### Kualitas Renstra

- ✓ Tujuan/Sasaran telah berorientasi hasil.
- ✓ Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.
- ✓ Sasaran telah betorientasi masalah.
- ✓ Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- ✓ Target kinerja ditetapkan dengan baik.
- ✓ Program merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran.
- ✓ Dokumen renstra telah selaras dengan dokumen di atasnya.
- ✓ Dokumen renstra telah menetapkan hal-hal yang harus ditetapkan.

### Implementasi Renstra

- ✓ Dokumen renstra digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran.
- ✓ Target jangka menengah dalam renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
- ✓ Dokumen renstra telah direviu secara berkala.

### Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan

- ✓ Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun.
- ✓ Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun
- ✓ PK telah menyajikan IKU.
- ✓ PK telah dipublikasikan
- ✓ Rencana aksi atas kinerja sudah ada.

### Implementasi perencanaan kinerja tahunan

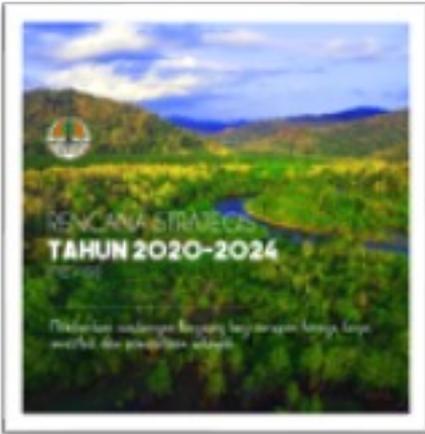
- ✓ Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran.
- ✓ Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.
- ✓ Rencana aksi akan kerjanya telah dimonitor. pencapaiannya secara berkala.
- ✓ Rencana aksi telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan pengorganisasian kegiatan
- ✓ PK telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

### Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan

- ✓ Sasaran telah berorientasi hasil.
- ✓ Indikator kinerja sasaran dan asil program (outcome) telah memenuhi kriteria indicator kinerja yang baik.
- ✓ Target kinerja ditetapkan dengan baik.
- ✓ Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran.
- ✓ Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai.
- ✓ Dokumen PK telah selaras dengan renstra.
- ✓ Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kerja/tuasfungsi)
- ✓ Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja.
- ✓ Rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja

# Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja

Setiap entitas wajib menyusun dokumen perencanaan kecuali pada level nasional dan kementerian disusun oleh Biro Perencanaan.



Dokumen Renstra KLHK  
2020-2024



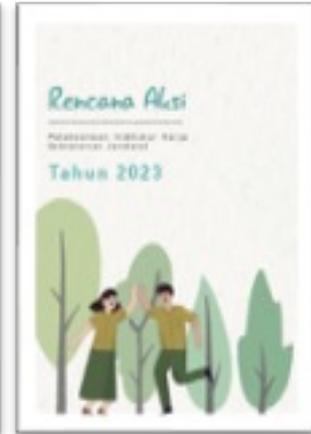
Dokumen Renja KLHK  
2023



Buku PK KLHK 2023



Dokumen Renaksi  
Ditjen PSLB3 2023



Dokumen Renaksi  
Setjen 2023

# Dokumen Rencana Strategis (Renstra)

- ❑ Dokumen Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan yang disusun untuk **periode 5 (lima) tahunan** baik level Kementerian, entitas eselon I dan entitas eselon II serta UPT.
- ❑ Penyusunan rencana strategis berpedoman pada peraturan menteri **Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 63 Tahun 2019** tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020 – 2024.

## Dokumen Renstra harus memuat

- ✓ Visi, Misi, Tujuan, Program dan Sasaran Program Unit Kerja Eselon I
- ✓ Arah Program dan Indikator Kinerja Program
- ✓ Arah Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan
- ✓ Kerangka Regulasi
- ✓ Kerangka Kelembagaan
- ✓ Peta Strategi Pencapaian (Cascading)
- ✓ Target Kinerja Program



# Dokumen Rencana Kerja (Renja)

- ❑ Dokumen Rencana Kerja (Renja) merupakan dokumen perencanaan yang disusun untuk **periode 1 (satu) tahunan**. Renja ditetapkan dan ditandatangani oleh pimpinan entitas kerja. Pada kondisi tertentu, seperti refocusing anggaran dan lain hal Renja dapat dilakukan penyesuaian/revisi target kinerja.
- ❑ Penyusunan Renja mengacu pada **Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 51 tahun 2017** tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

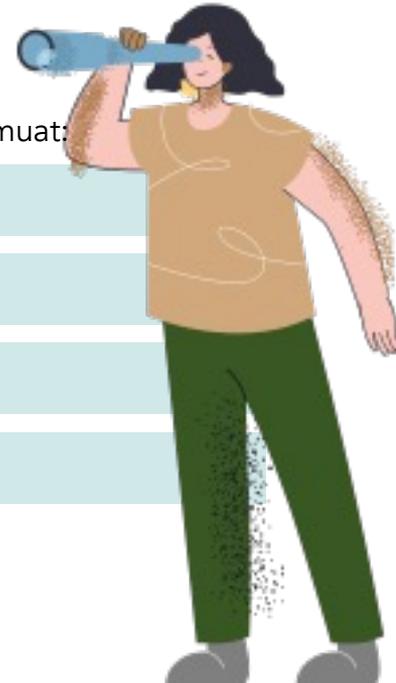
Dokumen Renja harus memuat:

Indikator

Target

Satuan

Pagu Anggaran



# Dokumen Perjanjian Kinerja (PK)

- ❑ Perjanjian kinerja adalah dokumen yang berisikan **penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah** untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.
- ❑ Perjanjian Kinerja **disampaikan paling lambat 1 bulan setelah DIPA disahkan dan waktu periodenya selama satu tahun.**
- ❑ Penyusunan Perjanjian Kinerja berpedoman pada **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



# Dokumen Rencana Aksi (Renaksi)

- ❑ Rencana Aksi Perjanjian Kinerja merupakan pedoman pelaksanaan kegiatan yang akan dilaksanakan pada **satu tahun anggaran kerja**. Berupa **matriks pemantauan dan evaluasi capaian kinerja setiap triwuluan** yang telah disepakati oleh para pihak.
- ❑ Renaksi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pemantauan secara berkala per-triwulan sehingga meningkatkan akuntabilitas kinerja berbasis outcome. Rencana aksi bersifat spesifik dan berjumlah lebih dari satu.

## Kriteria Rencana Aksi

1. Disusun oleh level 0 sampai dengan level II kementerian;
2. Maksimal 1 (satu) bulan setelah dokumen perjanjian kinerja ditetapkan;
3. Memuat SS, IKU, sub *output*/komponen/sub komponen pendukung pencapaian IKU, pagu anggaran, satuan, target sub *output*/komponen/sub komponen dan target waktu pelaksanaan;
4. Memuat data sub *output*/komponen/sub komponen dan pagu anggaran mengacu pada RKA-KL tahun berjalan yang telah di sahkan;
5. Rencana aksi hanya disusun pada perspektif *internal process* dan perspektif *learning and growth*;
6. Wajib memperhatikan hasil evaluasi rencana aksi periode sebelumnya dan target IKU dan target sub *output*/komponen/ sub komponen tahun berjalan;
7. Ditandatangani oleh pemilik rencana aksi sebanyak 2 rangkap;
8. Rangkap pertama disimpan oleh pemilik rencana aksi, sedangkan rangkap kedua disampaikan kepada pengelola kinerja organisasi c.Q. Atasan langsung; dan
9. Rencana aksi dapat direvisi sesuai hasil evaluasi yang dilaksanakan secara periodik.



## 2. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran Kinerja merupakan **proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan** sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah.



### Strategi Pengukuran Kinerja

1

Pedoman Pengukuran Kinerja

2

Definisi Operasional Pengukuran Kinerja

3

Mekanisme Pengumpulan yang Dapat Diandalkan

4

Kualitas Pengukuran Kinerja



# Pedoman Pengukuran Kinerja

Kementerian LHK menggunakan pedoman teknis pengukuran kinerja merujuk pada Permen LHK No. 1 tahun 2022 tentang revisi Renstra 2020-2024 yang terdapat pada Bab 5 metode perhitungan IKU telah dijelaskan cara pengukuran dan pengumpulan data kinerja.



# Definisi Operasional Pengukuran Kinerja

Secara formal, metodologi pengukuran kinerja disusun pada dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Program/Indikator Kinerja Program (IKP) dan atau Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang telah ditetapkan. Dokumen pengukuran kinerja harus memuat:

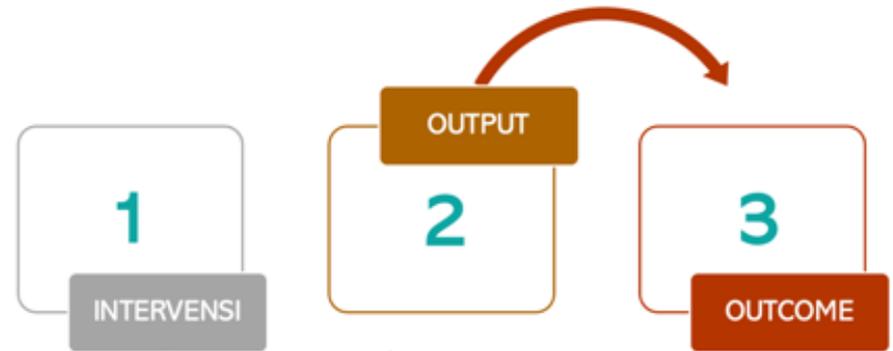
- a. Sasaran, program, indikator, satuan dan target
- b. Metodologi pengukuran
- c. Tata cara pengukuran capaian kinerja dapat disusun secara terpisah maupun dapat diintegrasikan pada dokumen rencana lainya (rencana strategis dan rencana kerja).

# Mekanisme Pengumpulan yang Dapat Diandalkan



## Transformasi kinerja dari Output menjadi Outcome

Bentuk pengumpulan data Pengukuran kinerja Kementerian yang sebelumnya lebih bersifat barang dan jasa (output) yang di dapatkan dengan adanya program dan kegiatan yang dilaksanakan, ke arah hasil-hasil yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dalam kaitan dengan hal tersebut, ini merupakan cara untuk memperkuat reformasi birokrasi berdampak (RB Tematik Berdampak) di lingkungan Kementerian, khususnya pada area Penguatan Akuntabilitas.

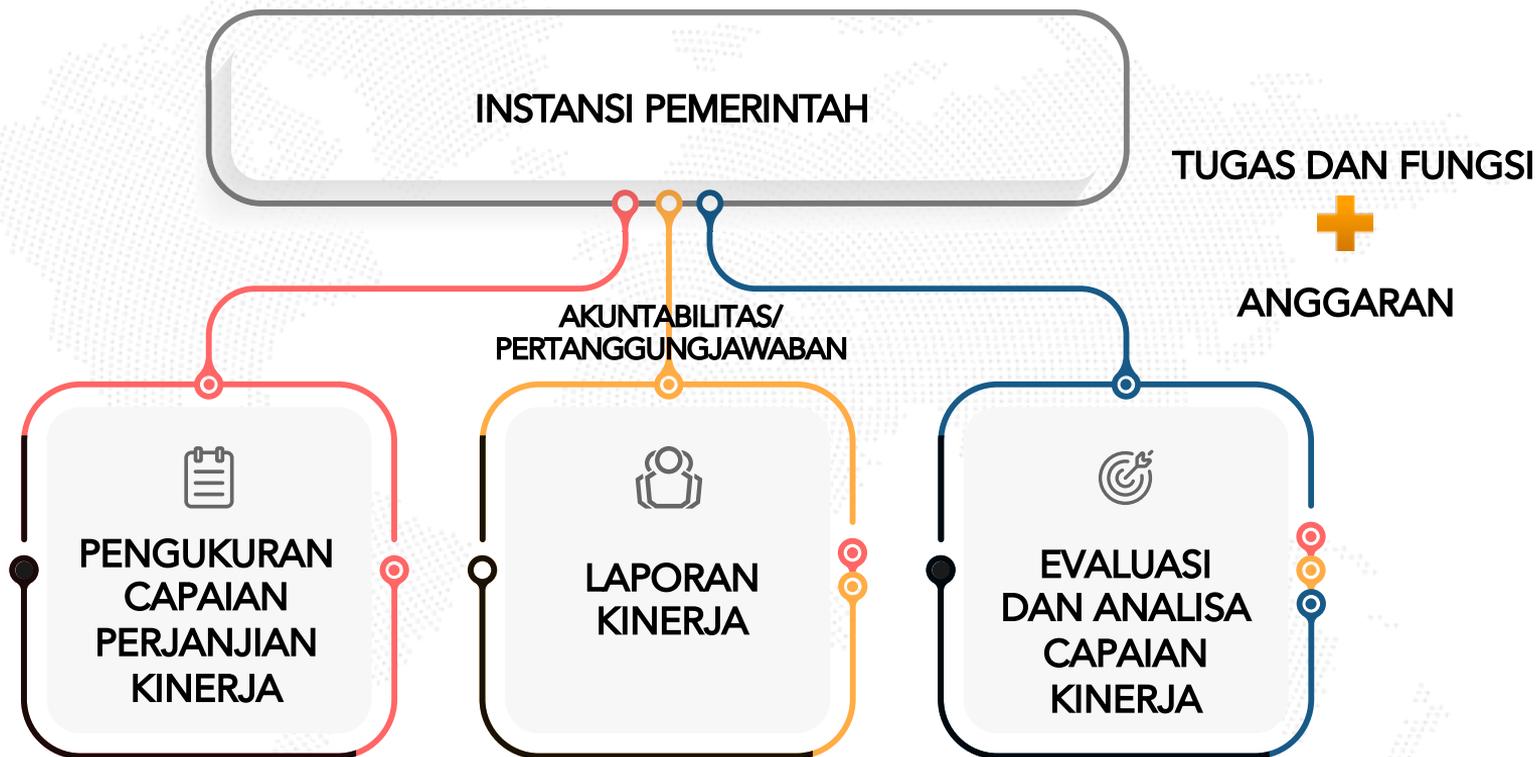


1  
Kegiatan yang dilakukan

2  
Keluaran dari kegiatan yang dilakukan, atau kinerja yang ada

3  
Hasil yang didapatkan dari keluaran yang ada. Dalam hal ini adalah konteks pada pembangunan nasional yang dilekatkan

### 3. LAPORAN KINERJA



# Laporan Kinerja

1. Isi dari laporan kinerja adalah menjawab apa yang ada di perjanjian kinerja
2. Laporan kinerja merujuk pada dokumen perencanaan RPJMN dan RENSTRA



# Pengungkapan Akuntabilitas Kinerja (1)



## A. Pengukuran Kinerja

- Perbandingan realisasi dengan target
- Perbandingan realisasi dengan realisasi tahun lalu
- Perbandingan realisasi dengan standar
- Perbandingan dengan unit organisasi/instansi lain sejenis (bila mungkin)

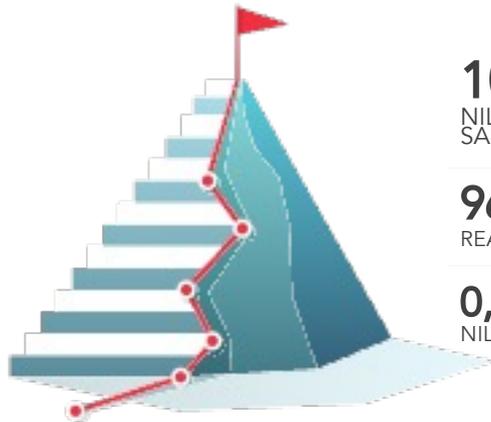
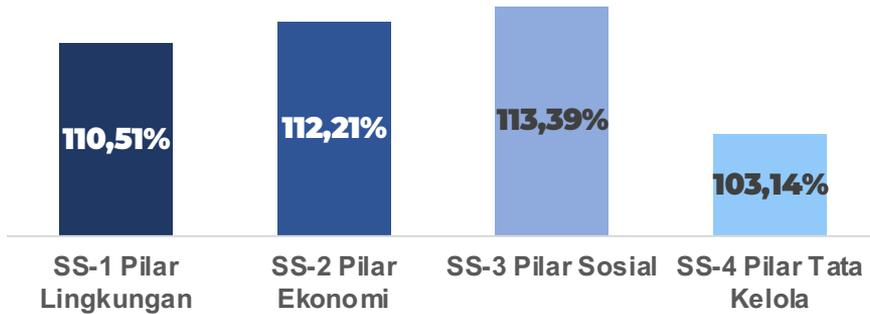
## B. Evaluasi dan Analisis Kinerja

- Evaluasi dan analisis capaian kinerja (outcome) setiap sasaran
- Evaluasi dan analisis capaian indikator kinerja dan target IKU
- Pengungkapan/penggalan informasi yang lebih mendalam untuk perbaikan kinerja selanjutnya

# Format Laporan Kinerja



# Contoh Perhitungan Efisiensi



**109,95%**  
NILAI PEMENUHAN  
SASARAN STRATEGIS

**96,49%**  
REALISASI ANGGARAN

**0,87**  
NILAI EFISIENSI

Dalam penghitungan Pemenuhan Sasaran Strategis dan penghitungan Nilai Efisiensi capaian setiap Indikator Kinerja Utama yang melebihi 120% disamaratakan menjadi 120%. Serta penghitungan realisasi anggaran tahun 2021 merupakan gabungan anggaran KLHK dan BRGM.

Rumus Perhitungan Efisiensi:

% Realisasi Anggaran

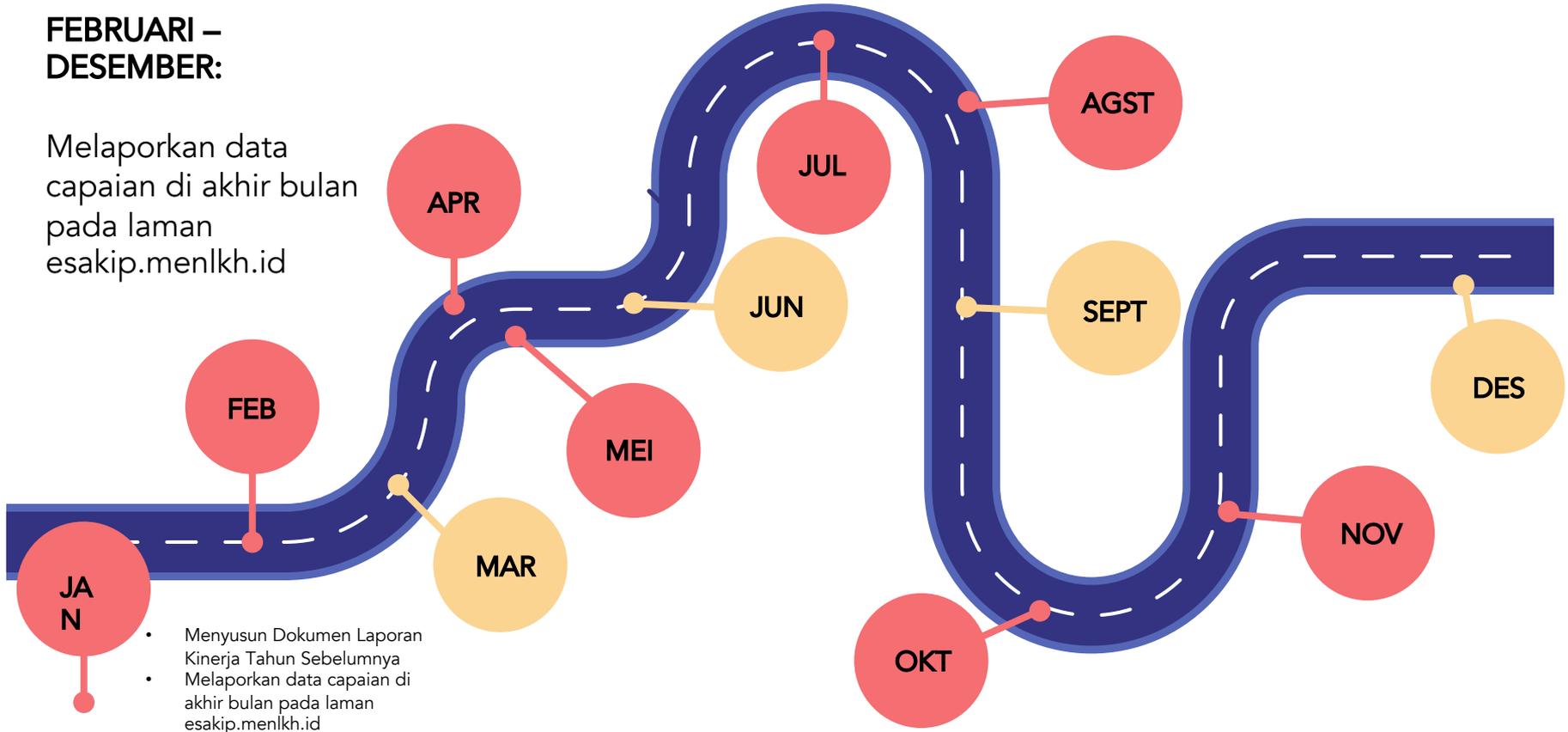
% Capaian Kinerja

*\*Jika nilai melebihi 1 maka tidak efisien*

# Tata Waktu Penyampaian Data Kinerja

**FEBRUARI –  
DESEMBER:**

Melaporkan data  
capaian di akhir bulan  
pada laman  
[esakip.menlhk.id](http://esakip.menlhk.id)



# Tata Waktu Penyampaian Laporan Kinerja

## LKj Unit Satuan Kerja

Selamatnya  
dilaporkan pada  
**hari kerja ke-12 di  
bulan Januari**



## LKj Eselon I

Selamatnya  
dilaporkan pada  
**hari kerja ke-17 di  
bulan Januari**



**Reviu LKj  
Kementerian**  
Selamatnya telah  
direviu pada hari  
**kerja ke-8 di bulan  
Februari**



## LKj Kementerian

Selamatnya  
dilaporkan pada  
**hari kerja ke-20 di  
bulan Februari**



# 3. EVALUASI KINERJA

## Mekanisme Evaluasi:

### 1. Penilaian Mandiri

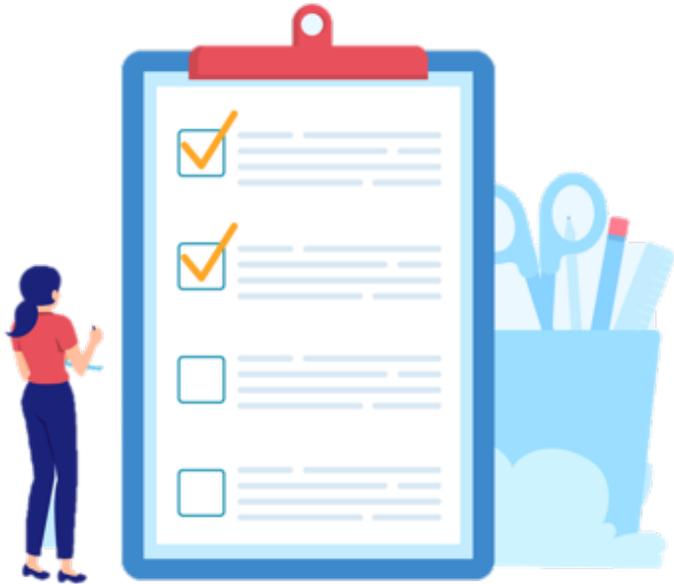
- Penilaian oleh setiap entitas
- Dilakukan oleh tim pengelola kinerja
- Aspek yang dinilai: Keberadaan, Kualitas, Pemanfaatan
- Disupervisi dan dilakukan penjaminan kualitas oleh entitas atasnya

### 2. Evaluasi Implementasi

- Penilaian dilakukan oleh APIP
- Memperhatikan hasil penilaian mandiri



# Tahapan Pelaksanaan Evaluasi



1. Pendokumentasian, Analisis, dan Interpretasi Data
2. Penilaian implementasi dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE)
3. Penyimpulan data dan informasi setelah Pengisian LKE
4. Pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)
5. Pengendalian Evaluasi AKIP

# Komponen Evaluasi

SAKIP memiliki 4 (empat) Komponen Penilaian sesuai dengan Peraturan MenPAN-RB No. 88 tahun 2023

KOMPONEN	SUB KOMPONEN			TOTAL BOBOT
	KEBERADAAN	KUALITAS	PEMANFAATAN	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	20	30	50	100

# Penilaian Sakip Mandiri Melalui eSAKIP

- Penilaian Mandiri dari entitas Kementerian, Unit Organisasi **hingga entitas Satuan Kerja**
- Dasar penilaian menggunakan kertas kerja penilaian SAKIP sesuai **Permen PANRB No. 88 tahun 2021**
- Sebagai sarana mempermudah dan **mempercepat pelaksanaan** evaluasi AKIP.

## 4 Komponen Penilaian SAKIP:

**Perencanaan** Kinerja

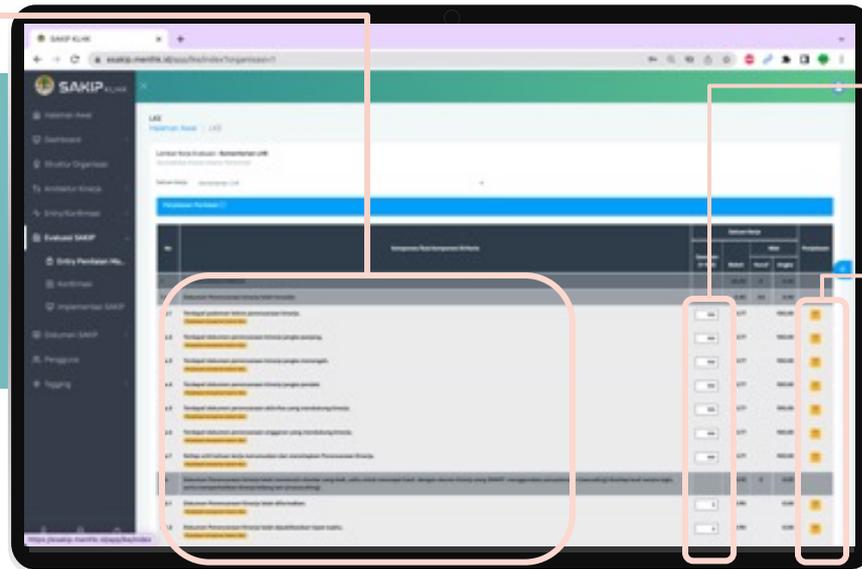
**Pengukuran** Kinerja

**Pelaporan** Kinerja

**Evaluasi** Akuntabilitas Kinerja Internal



Setiap komponen dirincikan menjadi beberapa **sub komponen** dan **kriteria**



Mengisikan **jawaban** berupa nilai 1 hingga 100 untuk setiap kriteria berdasarkan setiap sub komponen

Melengkapi **penjelasan** serta data dukung terhadap nilai yang diberikan untuk setiap kriteria

# Tahapan Evaluasi Akip Melalui E-sakip

1.

Entitas Unit Organisasi (UKE I) hingga entitas Satuan Kerja (UKE II dan UPT) **mengunggah dokumen** pendukung SAKIP dan melakukan **penilaian mandiri SAKIP** melalui **eSAKIP**

2.

UKE I melakukan **konfirmasi** penilaian mandiri SAKIP entitas unit kerja di bawahnya melalui **eSAKIP**

3.

Itjen melakukan **penilaian SAKIP** UKE I dengan melihat hasil penilaian mandiri pada **eSAKIP**

4.

Itjen dan Setjen melakukan **penilaian mandiri SAKIP KLHK** sebelum dilakukan penilaian oleh **KemenPANRB**



# Tata Waktu Pelaksanaan Evaluasi

## 1. Tata Waktu Penilaian Mandiri

Kegiatan	Tata Waktu	Penanggungjawab
<b>Tahap pelaksanaan Penilaian Mandiri entitas satuan kerja</b>		
Penilaian mandiri dalam LKE entitas unit kerja satuan kerja	Selambatnya pada hari kerja ke-15 di bulan Januari	Tim Pengelola Kinerja unit kerja satuan kerja
entitas unit kerja eselon 1 melakukan konfirmasi dan penjaminan kualitas	Selambatnya pada hari kerja ke-20 di bulan Januari	Tim Pengelola Kinerja unit kerja eselon 1
<b>Tahap pelaksanaan Penilaian Mandiri entitas eselon I</b>		
Penilaian mandiri dalam LKE entitas eselon I	Selambatnya pada hari kerja ke-20 di bulan Februari	Tim Pengelola Kinerja unit kerja eselon 1
entitas kementerian melakukan konfirmasi dan penjaminan kualitas	Selambatnya pada hari kerja ke-10 di bulan Maret	Tim Pengelola Kinerja kementerian
<b>Tahap pelaksanaan Penilaian Mandiri entitas kementerian</b>		
Penilaian mandiri dalam LKE entitas kementerian	Selambatnya pada hari kerja ke-15 di bulan Maret	Tim Gabungan Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal

## 2. Tata Waktu Evaluasi Implementasi

Kegiatan	Tata Waktu	Penanggungjawa b
<b>Tahap pelaksanaan evaluasi AKIP entitas eselon I</b>		
Evaluasi implementasi AKIP eselon I	Selambatnya pada hari kerja ke-20 di bulan Maret	Tim Pengelola Kinerja Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal

### Catatan

- Pemantauan terhadap AKIP tetap dilakukan dengan mengevaluasi capaian sasaran program di setiap entitas eselon I
- Setiap pimpinan eselon I perlu melakukan rapat internal setidaknya setiap tiga bulan sekali.
- Bahan utama evaluasi internal adalah rencana aksi (capaian rencana aksi, progres kegiatan, analisis dan rekomendasi kegiatan, penggunaan anggaran dan rencana aksi triwulan ke depan)

# Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

## TINDAK LANJUT PERBAIKAN

KEMENTERIAN LHK telah berupaya melaksanakan rekomendasi perbaikan hasil evaluasi SAKIP dari Kementerian PAN-RI tahun 2021 yang dilaksanakan pada tahun 2022, yaitu:



## RENCANA TINDAK LANJUT PERBAIKAN TAHUN 2023-2024

Berikut dengan rekomendasi perbaikan dari hasil evaluasi oleh Kementerian PAN-RI dan dialog kinerja internal tahun sebelumnya, maka Kementerian LHK akan melakukan upaya perbaikan hasil SAKIP sebagai berikut:

1. Melakukan dialog kinerja internal secara berkala untuk mendorong implementasi SAKIP
2. Melakukan penilaian mandiri SAKIP untuk Entitas Kementerian LHK, Entitas U. Entitas S, hingga unit terkecil (UPU/Tabak) dengan quality assurance

3. Memperbaiki aplikasi E-SAKIP untuk pemantauan kinerja sistem/program/instansi, mengintegrasikan dengan SAKIP, dan melakukan penilaian mandiri SAKIP
4. Penguatan Pemetaan Matriks LHK tentang Pedoman Implementasi SAKIP
5. Penyesuaian aplikasi E-SAKIP untuk pemantauan capaian program tematik Indrago KLHK

Kementerian LHK memiliki target nilai SAKIP 80 poin di tahun 2024, untuk mencapai target

tersebut, maka SAKIP diimplementasikan sampai dengan satu Kementerian LHK melalui E-PT/Taba terapan di tingkat kerja, berorientasi hasil / kinerja baik dan benar. Kegiatan ini diharapkan dengan terdapat sistem pemantauan pemantauan kinerja berkala, melakukan dialog kinerja evaluasi pelaksanaan implementasi SAKIP secara perbaikan, serta menyediakan reward dan punishment sebagai stimulus peningkatan nilai SAKIP.



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
**SEKRETARIAT JENDERAL**  
 Gedung Manggala Wanahid, Jalan Gasek Saburto  
 Jakarta 10278, Kotak Pos 6505  
 Telepon : 5704501 – 94, Faksimile : 5708732

14 Juli 2023

Nomor : S.115/ROCAN/PK/REN.2/7/2023  
 Lampiran : 1 (satu) berkas  
 Perihal : Penyampaian Data Dukung dan Matriks Tindak Lanjut AKIP KLHK Tahun 2022

YB: Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan II di tempat.

Merindaklanjuti Surat Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan II, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor B/27/IA.04/2023 perihal Permintaan Data Dukung dan Matriks Tindak Lanjut AKIP Tahun 2022 tanggal 23 Juni 2023, bersama ini disampaikan matriks dan data dukung tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi AKIP Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2022 yang disampaikan pada Surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor B/744/IA.05/2022 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 tanggal 6 Desember 2022.

Terlampir disampaikan matriks tindak lanjut atas rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP KLHK Tahun 2022, data dukung selengkapnya mohon untuk dapat diakses melalui tautan [https://bit.ly/DataDukungSAKIP\\_KLHK2022](https://bit.ly/DataDukungSAKIP_KLHK2022). Data tindak lanjut tersebut juga telah disampaikan melalui tautan <https://bit.ly/TLSAKIPKLW02-2023> sesuai permintaan pada surat dimaksud.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya Saudara diucapkan terima kasih.

PL, Kepala Biro Perencanaan,  
  
 Dr. Ir. Apik Karyana, M.Sc.  
 NIP. 19630720 199003 1 001

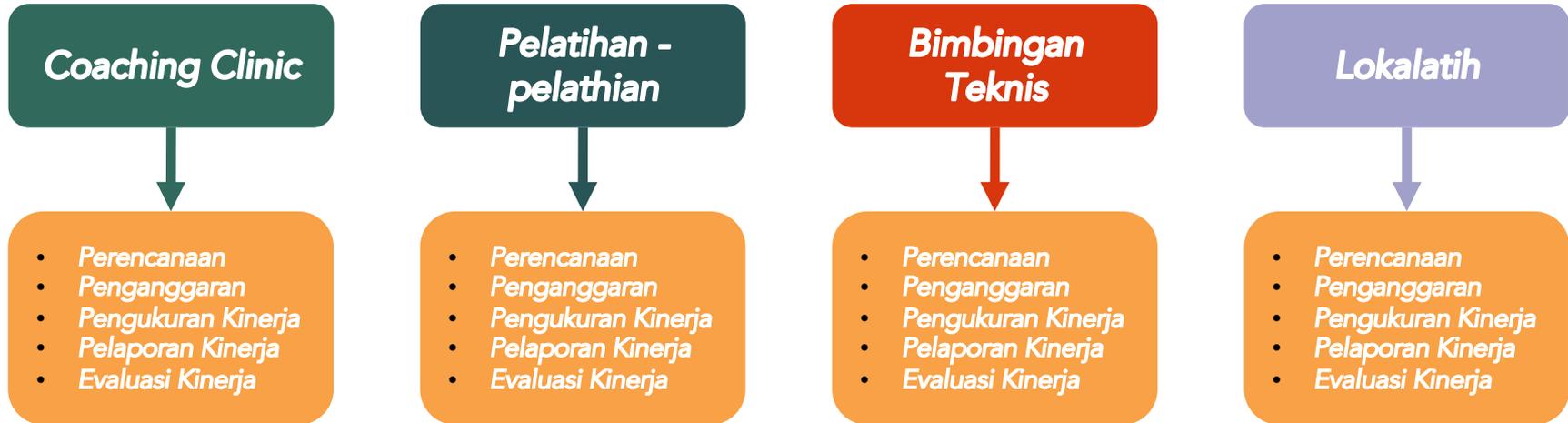
Tembusan:  
 Yth. Sekretaris Jenderal (sebagai laporan)

Surat Penyampaian Laporan Tindak Lanjut AKIP KLHK 2022

Kementerian LHK dan entitas di bawahnya perlu melakukan tindak lanjut atas rekomendasi perbaikan hasil penilaian AKIP tahun sebelumnya dalam **laporan kinerja entitas** maupun **laporan khusus**.

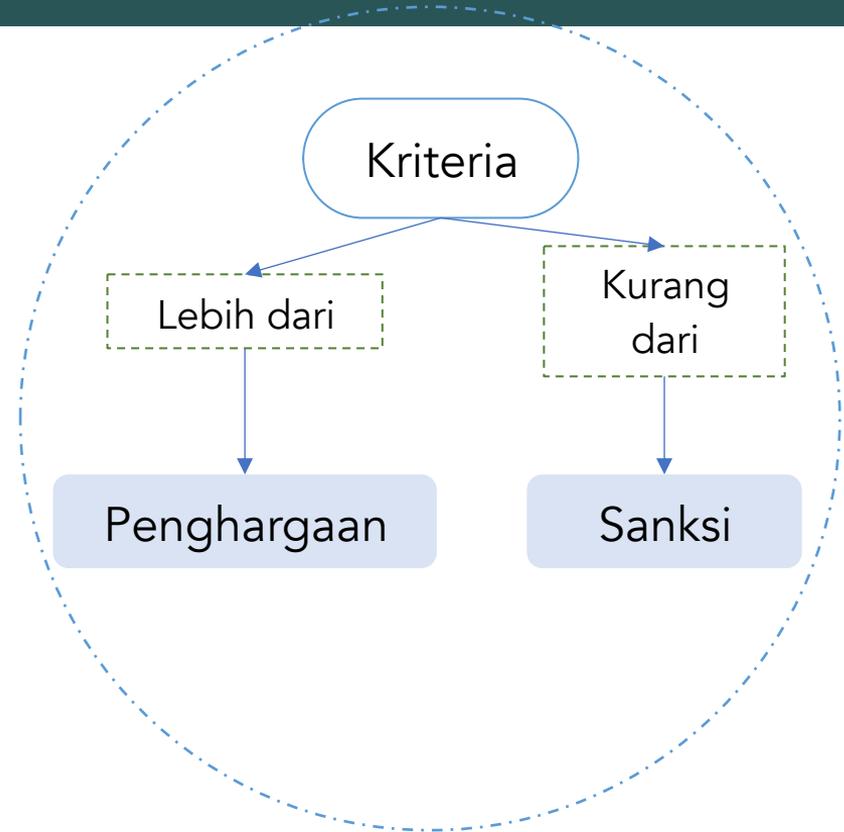
# Peningkatan Kompetensi SDM Pengelola Kinerja KLHK

Dalam menentukan individu sebagai bagian dari tim pengelola kinerja, diperlukan SDM yang memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman dalam bidang penyusunan program dan anggaran, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, maupun pelaksanaan evaluasi kinerja.



# Reward & Punishment

Mekanisme penghargaan dan sanksi merupakan salah satu bentuk upaya perwujudan pembangunan manajemen berbasis kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja tahun anggaran sebelumnya kemudian dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan dan sanksi. Pemberian penghargaan dan sanksi tingkat organisasi menjadi pemicu untuk meningkatkan disiplin dan motivasi dalam mencapai kinerja optimal.



## a. Objek Kerja Organisasi

Entitas pengukuran yang menjadi dasar dalam pemberian penghargaan dan sanksi:

Unit Kerja Eselon 1

Unit Kerja Satuan Kerja



Hasil dari kinerja entitas unit kerja eselon 1 dan entitas satuan kerja menjadi umpan balik bagi instansi, pimpinan, dan pegawai dalam entitas.

## b. Kriteria

Penghargaan dan sanksi pada entitas unit kerja eselon 1 dan entitas unit kerja satuan kerja diberikan atas capaian Nilai Pengelolaan Kinerja (NPK)

$$\text{Nilai Pengelolaan Kinerja (NPK)} = \text{50\% Nilai SAKIP} + \text{50\% Nilai Kinerja Anggaran}$$



## b. Kriteria



## c. Kategorisasi Nilai Pengelolaan Kinerja



Nilai Pengelolaan Kinerja	Kategori
>90	Sangat Baik
80-90	Baik
60-80	Cukup
50-60	Kurang
<50	Sangat Kurang

Nilai Pengelolaan Kinerja tersebut akan menjadi dasar pelaksanaan pemberian penghargaan atau pengenaan sanksi.

## d. Jenis Penghargaan Dan Sanksi



### Penghargaan

Entitas dengan NPK berkategori "**Baik**" dan "**Sangat Baik**"

Apresiasi dalam bentuk:

1. penghargaan dalam bentuk piagam/trofi penghargaan.
  2. publikasi pada media yang dikelola oleh kementerian.
- 



### Sanksi

Entitas dengan NPK berkategori "**Sangat Kurang**"  
(Entitas dengan NPK berkategori "**Kurang**" akan dipertimbangkan dikenai sanksi)

Sanksi berupa:

1. teguran pembinaan tertulis, dan
2. publikasi pada media yang dikelola oleh kementerian.

# RANCANGAN PERMEN LHK TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN KINERJA LINGKUP KLHK

MOHON MASUKAN ATAS DRAFT  
R.PERMEN LHK PEDOMAN  
PENGELOLAAN KINERJA  
LINGKUP KLHK



[https://bit.ly/RPMLHK\\_SAKIP](https://bit.ly/RPMLHK_SAKIP)



# MATUR SUKSMA

Bali

• 26 JULI 2023

