



# PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG

## INSPEKTORAT

Jln. Dr. Susilo No.42 Telp. (0721) 252332, 253729,252960, (FAX) 254895  
BANDARLAMPUNG – 35213

---

### LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Wilayah : INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH III  
Nomor : 700 / IV.01/30/2023  
Tanggal : Mei 2023  
SatuanKerja : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung  
TahunAnggaran : Tahun Anggaran 2022

---

#### Bab I. Pendahuluan

##### A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah;
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Provinsi Lampung Nomor : 700/70/SPT/IV.01/30/2023 tanggal 02 Mei 2023.

##### B. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Oleh karena itu, 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 atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022 dilaksanakan mulai tanggal 17 April 2023 s.d 28 April 2023.

### **C. Tujuan Evaluasi**

Secara khusus, tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah untuk :

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

### **D. Ruang Lingkup Evaluasi**

Ruang lingkup Evaluasi adalah penelaahan informasi dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022, yaitu :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

## **E. Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) melalui beberapa teknik evaluasi, antara lain :

- Pengumpulan data dan informasi;
- Studi dokumentasi;
- Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
- Verifikasi data; dan
- Pengolahan data.

## **F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah / Unit Kerja**

- Dasar Pembentukan Perangkat Daerah Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung :
  - Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung.
  - Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung.
- Ringkasan Renstra Perangkat Daerah Periode 2019 s/d 2024.
- Ringkasan RENJA Perangkat daerah Tahun 2022.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.

## **G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah / Unit Kerja**

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

## H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Dari hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun 2021, diketahui bahwa temuan/rekomendasi atas evaluasi AKIP Tahun 2021 belum sepenuhnya ditindaklanjuti diantaranya penyusunan dokumen teknis perencanaan kinerja belum menyesuaikan program strategis nasional, dan setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

## Bab II. Gambaran Hasil Evaluasi

### A. Kondisi

Berdasarkan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2023, kondisi berupa gambaran baik, maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **21,6** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

##### a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, diperoleh nilai sebesar **4,8** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh tersedianya dokumen :

- 1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja
- 2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah
- 3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek
- 4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja

5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

Namun Dokumen Teknis Perencanaan Kinerja tersebut belum sepenuhnya mengemban mandat kebijakan nasional, program strategis nasional.

b. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*);

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, diperoleh nilai sebesar **6,3** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu
- 3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- 5) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- 6) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- 7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

- 8) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- 9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- 10) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
- 11) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Namun Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan, serta setiap pegawai belum sepenuhnya dapat merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

- c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **10,5** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
- 2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- 3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
- 4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

- 5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- 6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- 7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 8) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Namun Setiap Unit/ Satuan Kerja dan setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

## 2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **21,9** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

### a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen Dokumen Pengukuran Kinerja telah dilakukan, diperoleh nilai sebesar **4,2** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- 2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Namun mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.

- b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **7,2** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- 3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- 5) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- 6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- 7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Namun pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

- c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **10, 5** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.

- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- 6) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- 7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 8) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja serta setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

### 3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **11,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

#### a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **2,1** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.

- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Namun Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkala serta Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung belum melampirkan bukti asistensi (berita acara desk Laporan Kinerja) yang menunjukkan bahwa Laporan Kinerja telah direviu.

- b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **3,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 9) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **6** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
- 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- 6) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Namun penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai, informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

#### 4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **16,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen tersebut, yang ditandai dari pencapaian nilai pada sub komponen, sebagai berikut :

##### a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **4** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

##### b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **6** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Namun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **6,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
- 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 3) Belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP / belum melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 4) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- 5) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- 6) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung :

- 1) Belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah tahun 2021.
- 2) Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

## **B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan**

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
  - a. Agar Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung dalam menyusun Dokumen Teknis Perencanaan Kinerja dapat menyesuaikan mandat kebijakan nasional / program strategis nasional.
  - b. Agar menuangkan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ke dalam perencanaan kinerja.
  - c. Agar setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
  
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
  - a. Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
  - b. Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja dapat memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
  - c. Agar setiap pegawai dapat menyesuaikan aktivitas dalam mencapai kinerja berdasarkan Pengukuran Kinerja
  - d. Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
  
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.
  - a. Agar melampirkan bukti asistensi (berita acara desk Laporan Kinerja) yang menunjukkan bahwa Laporan Kinerja telah direviu.
  - b. Agar menyusun laporan kinerja dengan menuangkan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
  - c. Agar seluruh pegawai peduli dan dapat penyajian informasi dalam laporan kinerja.
  - d. Agar informasi dalam laporan kinerja dapat digunakan dalam penyesuaian kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
  - a. Agar menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas internal tahun 2021.
  - b. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

### **Bab III. Penutup**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun 2022 secara umum diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **30,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **21,6**;
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **30,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **21,9**;
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **15,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **11,25**;
4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, untuk komponen ini dengan kontribusi bobot sebesar **25,00** dari nilai secara keseluruhan mendapatkan nilai **16,25**.

Sehingga Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung Tahun 2022 secara keseluruhan mendapatkan nilai **>71,00** dengan predikat **BB** dan Interpretasi "**Sangat Baik**", yaitu Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

**B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik**

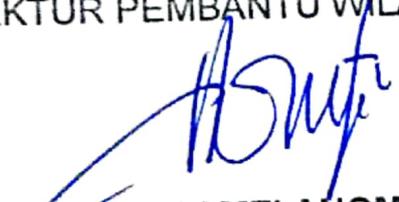
- a. Seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah agar segera ditindaklanjuti, baik terhadap peningkatan implementasi SAKIP, pemanfaatan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, pemanfaatan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- b. Memenuhi data dukung (*evidence*) secara memadai.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Lampung, untuk mendapat perhatian dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 8 Mei 2023

INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH III,

Tim Evaluator :

  
**Ir. AHMAD SAMTI ANOM, M.T**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19650711 199703 1 002

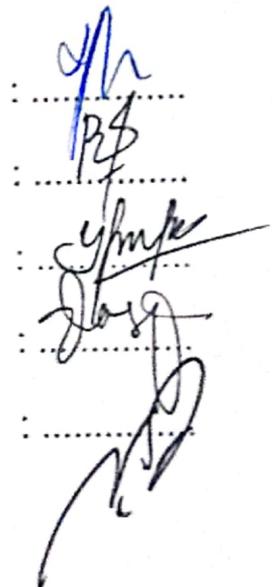
1. Harun Syukri, SH

2. Bunaiyah, SE

3. Yeni Rustika, SH, MM

4. Dadang Suhendra, Sos,MM

5. Nopriwan, SH



Mengetahui :

INSPEKTUR,



  
**Ir. FREDY, SM, MM, CGCAE**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19650202 199010 1 001