



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN INSPEKTORAT JENDERAL

Alamat : Gedung Pusat Kehutanan – Jalan Gatot Subroto Jakarta Pusat
Telepon : (021) 5705087, 5730343 Fax. (021) 5705087 Telex : 48228 PRX IA

PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR: P. 2 / 1064 / SET / KUM / 1 / 3 / 2022

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR P.05/ITJEN/SETITJEN/KUM.1/9/2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

INSPEKTUR JENDERAL,

- Menimbang :
- bahwa untuk peningkatan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berorientasi pada hasil kerja secara efektif, efisien, tertib, rasional dan pasti, serta dapat dipertanggungjawabkan, memerlukan dokumen pendukung berupa rencana strategis Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020-2024;
 - bahwa dengan diundangkannya Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 tentang Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 maka Peraturan Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor P.05/Itjen/Setitjen/Kum.1/9/2020 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2020-2024 perlu diselaraskan;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan perubahan Peraturan Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.05/Itjen/Setitjen/Kum.1/9/2020 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2020-2024;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
3. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 713);
4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 635);
5. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1345);
6. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/MENLHK/SETJEN/SET.1/8/2020 tentang Rencana Strategis Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 756);

8. Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor P.05/Itjen/Setitjen/Kum.1/9/2020 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2020-2024;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERUBAHAN ATAS PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN NOMOR P.05/ITJEN/SETITJEN/KUM.1/9/2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2020-2024

Pasal I

Ketentuan Pasal 1 dalam Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor P.05/Itjen/Setitjen/Kum.1/9/2020 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2020-2024, diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Rencana Strategis Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal II

Rencana Strategis Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 menjadi menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Strategis Tahun 2020-2024 Unit Kerja Eselon II lingkup Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Pasal III

Peraturan Inspektur Jenderal ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal : 11 MARET 2022
INSPEKTUR JENDERAL,

I. LAKSMI WIJAYANTI, M.CP., CGCAE.
NIP 196902051995032001

LAMPIRAN PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
NOMOR: P.2/ITJEN/SET/KUM.1/3/2022
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
NOMOR P.05/ITJEN/SETITJEN/KUM.1/9/2020 TENTANG
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) INSPEKTORAT
JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN TAHUN 2020-2024

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Esa, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, dokumen perubahan Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.05/Itjen/Setitjen/Kum.1/9/2020 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2020-2024 dapat disusun dengan lebih baik.

Rencana Strategis ini mempertahankan kinerja yang telah dirumuskan sebelumnya yang telah dicapai dan meningkatkan kualitas kinerja sehingga *delivery* pesan terhadap pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan semakin terlihat. Secara umum, perbaikan utama dari Renstra sebelumnya tidak hanya terletak pada arsitektur kinerjanya yang lebih sederhana namun juga pada muatan kinerjanya yang lebih berorientasi pada outcome.

Visi Inspektorat Jenderal adalah Menjadi pengawas intern yang Kapabel dan berintegritas untuk mewujudkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan. Dalam rangka mendukung visi tersebut, Misi yang akan dijalankan : (1) Mewujudkan penerapan tatakelola (Governance), Pengelolaan Risiko (Risk Management), dan Pengendalian (Control) lingkup KLHK, (2) Mendorong penguatan integritas dan pengendalian praktek KKN dan (3) Meningkatkan kapabilitas pengawasan intern yang berintegritas, kompeten dan profesional.

Dalam rangka mencapai visi dan misi Inspektorat Jenderal, serta mendukung tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang ke-4 (T4) yaitu Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima, maka Inspektorat Jenderal menetapkan tujuannya yaitu: Terwujudnya pengawasan yang memberi nilai tambah untuk memastikan pencapaian tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan sasaran strategis meningkatkan pengawasan dan pengendalian internal.

Inspektorat Jenderal mengawal seluruh pencapaian tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan baik yang diamanatkan langsung kepada Inspektorat Jenderal maupun yang diamanatkan kepada Eselon I lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. kebijakan pengawasan Inspektorat Jenderal diarahkan pada: (a) Internalisasi manajemen risiko sampai tingkat unit kerja terkecil melalui sosialisasi, bimbingan teknis dan evaluasi manajemen risiko, (b) Pengawasan kualitas pengendalian intern (*first lines of defense*) pada

tingkat satuan kerja melalui bimbingan teknis dan audit berbasis risiko, (c) Peningkatan profesionalitas dan kualitas layanan pengawasan melalui perencanaan berbasis risiko, telaahan sejawat, audit ketaatan, audit kinerja, Assurance atas GRC dan konsulting, (d) Peningkatan upaya Pencegahan dan penanganan risiko korupsi melalui risk register fraud, penerapan ISO 37001 tentang anti Bribery (Perbaikan sistem, edukasi/kampanye dan penindakan) dan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan WBBM, (e) Memperkuat dukungan pengawasan melalui Pengembangan SDM dan Penguatan Sistem informasi pengawasan, (f) Menyelaraskan kebijakan pengawasan dengan 4 tujuan sasaran strategis KLHK, (g) Memberikan assurance atas penerapan GRC kepada klien pengawasan yang diberikan mandat oleh Menteri dalam pencapaian tujuan KLHK, (h) Menjadi mitra strategis organisasi terkait manajemen risiko, tata kelola dan pengendalian Intern (GRC) secara berkelanjutan, dan (i) Melaksanakan pengawasan berbasis program secara terencana, terstruktur dan berkesinambungan sampai di tingkat tapak.

Semoga Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2024 ini dapat memberikan manfaat dalam penyelenggaraan pengawasan yang transparan, akuntabel, profesional dan berintegritas serta diharapkan dapat memberi nilai tambah dan meningkatkan operasional Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Inspektur Jenderal,

Ir. Laksmi Wijayanti, M.CP., CGCAE.
NIP. 19690205 199503 2 001



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2. Potensi dan Permasalahan	18
BAB II VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024	21
2.1. Visi, Misi, Tujuan & Sasaran Strategis KLHK.....	21
2.2. Visi, Misi, Tujuan & Sasaran Strategis Itjen	22
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	25
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi KLHK	25
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Inspektorat Jenderal	33
3.3. Kerangka Regulasi.....	36
3.4. Kerangka Kelembagaan.....	39
3.5. Pengarustamaan.....	39
BAB IV PROGRAM & KEGIATAN	43
4.1. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Inspektorat Jenderal	43
4.2. Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan Inspektorat Jenderal	52
BAB V TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	53
5.1. Peta Strategi Pencapaian (<i>Cascading</i>)	53
5.2. Target Indikator Kinerja Sasaran	53
5.3. Metode Pengukuran Indikator Kinerja Utama Unit Kerja Itjen	55
5.4. Kerangka Pendanaan	65
BAB VI PENUTUP.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Capaian Kapabilitas APIP Tahun 2015-2019.....	4
Gambar 2. Capaian Tingkat Kematangan Implementasi SPIP Tahun 2015-2019.....	6
Gambar 3. Capaian Tingkat Kematangan Implementasi SAKIP Tahun 2015-2019.....	7
Gambar 4. Wilayah Kerja Pengawasan APIP KLHK.....	9
Gambar 5. Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal.....	14
Gambar 6. Komposisi PNS Inspektorat Jenderal per Unit Eselon II	15
Gambar 7. Komposisi PNS Inspektorat Jenderal berdasarkan Jenis Jabatan.....	17
Gambar 8. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis KLHK	21
Gambar 9. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta Indikator Sasaran Itjen.....	22
Gambar 10. Cascading Kinerja dalam mencapai Tujuan/Sasaran Strategis KLHK.....	35
Gambar 11. Penjabaran Penilaian Struktur dan Proses	44
Gambar 12. Ilustrasi Model Penilaian MRI pada K/L/D.....	45
Gambar 13. Ilustrasi Model Penilaian IEPK pada K/L/D	47
Gambar 14. Framework Penilaian Kapabilitas APIP	48
Gambar 15. Jenis Aktivitas Pengawasan Intern	50
Gambar 16. Kerangka Kerja Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP.....	51
Gambar 17. Peta Strategis/Pohon Kinerja Inspektorat Jenderal.....	53

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Hasil Quality Assurance tingkat kapabilitas APIP Kementerian LHK 2019.....	3
Tabel 2. Rincian hasil penilaian mandiri maturitas SPIP tingkat Kementerian LHK.....	5
Tabel 3. Hasil Penilaian Implementasi SAKIP KLHK Tahun 2019 oleh Menpan RB	7
Tabel 4. Sebaran PNS Inspektorat Jenderal per Unit Eselon II	15
Tabel 5. Sebaran PNS berdasarkan jenjang Pendidikan.....	15
Tabel 6. Sebaran Pegawai Inspektorat Jenderal berdasarkan Jenis Jabatan	16
Tabel 7. Kerangka Regulasi.....	36
Tabel 8. Target IKU Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2024	54
Tabel 9. Target IK Kegiatan Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2024	54
Tabel 10. Komponen/Area, Bobot Area dan Bobot Komponen MRI.....	56
Tabel 11. Bobot Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP	58
Tabel 12. Elemen/Topik dan bobot penilaian Kapabilitas APIP	62
Tabel 13. Pilar/Indikator, Bobot indikator dan Bobot Pilar IEPK.....	64

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Tata kelola pemerintahan yang baik sejalan dengan agenda reformasi birokrasi nasional sebagaimana diamatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025 dan Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2010 – 2025 untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Selain itu, sejalan dengan RPJMN 2020 – 2024 pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik diarahkan untuk mendukung pembangunan nasional. Melalui kebijakan pengarusutamaan, diharapkan seluruh instansi pemerintah dapat meningkatkan kualitas tata kelola dan kinerja.

Akuntabilitas kinerja dan pengawasan yang handal dan efektif serta birokrasi yang beintegritas merupakan salah satu isu strategis dalam pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik. Akuntabilitas kinerja instansi ditinjau dari opini BPK atas laporan keuangan instansi dan nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Data BPK (2018) menunjukkan adanya peningkatan persentase instansi pemerintah yang mendapatkan Opini WTP atas laporan keuangan dari tahun 2015 s/d 2017 (Kementerian/Lembaga dari 65 persen menjadi 55,56 persen; Provinsi dari 85 persen menjadi 97 persen; Kabupaten dari 54 persen menjadi 72 persen; dan Kota dari 65 persen menjadi 86 persen). Selain itu, data KemenPANRB RB (2018) menunjukkan bahwa persentase instansi pemerintah yang nilai akuntabilitas kinerjanya “Baik” ke atas cenderung meningkat dari tahun 2015 s/d 2018 (Kementerian/Lembaga dari 76,62 persen menjadi 92,77 persen; Provinsi dari 50 persen menjadi 94,12 persen; dan Kabupaten/kota dari 8,60 persen menjadi 46,85 persen). Namun demikian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan instansi pemerintah yang transparan, bersih dan akuntabel.

Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen ASN, efektivitas tata laksana, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta meningkatkan akuntabilitas kinerja birokrasi seluruh instansi pemerintah.

Salah satu sasaran pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik untuk lima tahun kedepan adalah terwujudnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan arah kebijakan dan strategi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi dan penerapan zona integritas untuk birokrasi yang bersih dan akuntabel.

Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) semakin lama semakin strategis dan bergerak mengikuti kebutuhan zaman. APIP diharapkan menjadi agen perubahan yang dapat menciptakan nilai tambah pada produk atau layanan instansi pemerintah. APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*).

Sesuai dengan Kerangka Konseptual Pengawasan Intern Pemerintah, Pengawasan Intern adalah “seluruh proses kegiatan audit, reuiu, pemantauan, evaluasi dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan dan secara operasional telah dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Selain definisi tersebut juga mengadopsi definisi internal audit dari *The Institute of Internal Auditors Indonesia* (IIA), yaitu:

*Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to **add value and improve an organization's operations**. It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of **risk management, control, and governance***

Dalam rangka memberi nilai tambah dan meningkatkan operasional bagi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Inspektorat Jenderal berupaya meningkatkan peran layanannya *consulting*. Namun demikian, untuk memberikan keyakinan yang memadai, kegiatan *assurance* tetap dilaksanakan.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maka perlu dilakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020 - 2024 sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional.

Penyusunan Renstra Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 diawali dengan mengevaluasi pencapaian kinerja pada tahun 2015-2019, melakukan identifikasi masalah yang ada, menentukan langkah-langkah strategis dalam pencapaian target kinerja berdasarkan Indikator Kinerja yang ditetapkan. Proses perencanaan disusun berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang

dijabarkan dalam Rencana Kerja Tahunan (Renja) dan didukung dengan penganggaran berbasis kinerja yang dituangkan dalam RKA-K/L

A. Capaian Kinerja RENSTRA 2015 - 2019

Capaian kinerja merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015 - 2019 dan Restrukturisasi Program Pembangunan yang ditetapkan oleh Bappenas, Inspektorat Jenderal menyelenggarakan Program Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dalam RPJMN Tahun 2015-2019 pada Prioritas Penguatan Kerangka Kelembagaan disebutkan agar pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya dengan mengoptimalkan keberadaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), sehingga dapat berperan sebagai garda depan dalam upaya pencegahan korupsi di internal Kementerian/Lembaga.

Capaian Indikator Kinerja Program Inspektorat Jenderal mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 secara rinci tersaji pada Tabel 1.

1. Tingkat Kapabilitas APIP

Dalam rangka penilaian tingkat kapabilitas APIP (Inspektorat Jenderal Kementerian LHK) tahun 2019, BPKP telah melaksanakan quality assurance (Penjaminan Kualitas) berdasarkan Surat Tugas Kepala BPKP nomor SP-130/D1/2019 tanggal 31 Desember 2019. Hasil dari penilaian kualitas tersebut kapabilitas APIP berada pada level 3 penuh (*Integrated*) atau mencapai 100% dari target yang ditetapkan pada perjanjian kinerja.

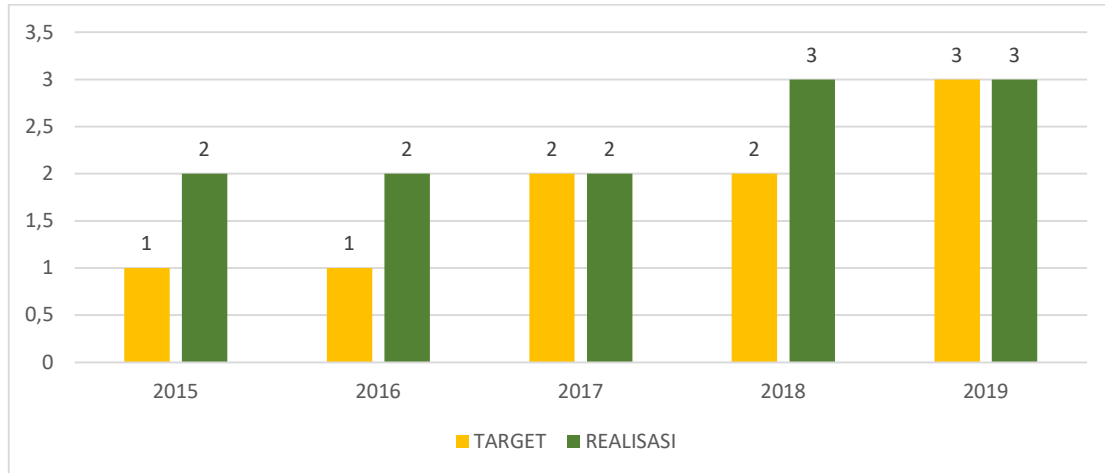
Hasil *Quality Assurance* tingkat kapabilitas APIP Kementerian LHK Tahun 2019, dengan rincian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Hasil *Quality Assurance* tingkat kapabilitas APIP Kementerian LHK 2019

No	Elemen	KPA	Indikator	Ya	Sbgn	Tdk	Level
1.	Peran dan Layanan	Audit Kinerja/Program Evaluasi	10	6	-	-	3
		Layanan Konsultasi		4	-	-	
2.	Pengelolaan Sumber Daya Manusia	Koordinasi Tim	20	3	-	-	3
		Pegawai Kualifikasi Profesional		9	-	-	
		Membangun Tim & Kompetensi		8	-	-	
3.	Praktik Profesional	Perencanaan ABR	17	10	-	-	3
		Kualitas Kerangka Kerja Manajemen		7	-	-	
4.	Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja	Pelaporan Manajemen APIP	19	6	-	-	3
		Informasi Biaya		5	-	-	
		Pengukuran Kinerja		8	-	-	

No	Elemen	KPA	Indikator	Ya	Sbgn	Tdk	Level
5.	Budaya dan Hubungan Organisasi	Komponen Manajemen Tim Yang Integral	14	9	-	-	3
		Koordinasi dengan Pihak Lain		5	-	-	
6.	Struktur Tata Kelola	Mekanisme Pendanaan	13	5	-	-	3
		Pengawasan Manajemen APIP		8	-	-	
TOTAL			93	93	-	-	3

Capaian Kapabilitas APIP dari tahun 2015-2019 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Capaian Kapabilitas APIP Tahun 2015-2019

Faktor Keberhasilan peningkatan kapabilitas APIP:

- a. Adanya komitmen pimpinan dalam mengawal upaya peningkatan Kapabilitas APIP Kementerian LHK;
- b. Terbangunnya kerjasama yang baik antara Inspektorat Jenderal dengan BPKP dan AAIPi dalam upaya peningkatan kapabilitas APIP Kementerian LHK;
- c. Peningkatan kompetensi APIP melalui diklat substansi pengawasan;
- d. Telah dilakukan *assessment* terhadap seluruh auditor Inspektorat Jenderal Kementerian LHK
- e. Terlaksananya *consulting activities* terhadap auditi, pendampingan atas penyusunan Laporan Keuangan dan pendampingan pemeriksaan BPK RI serta sosialisasi peraturan-peraturan.

2. Tingkat Kematangan (Maturitas) Implementasi SPIP KLHK

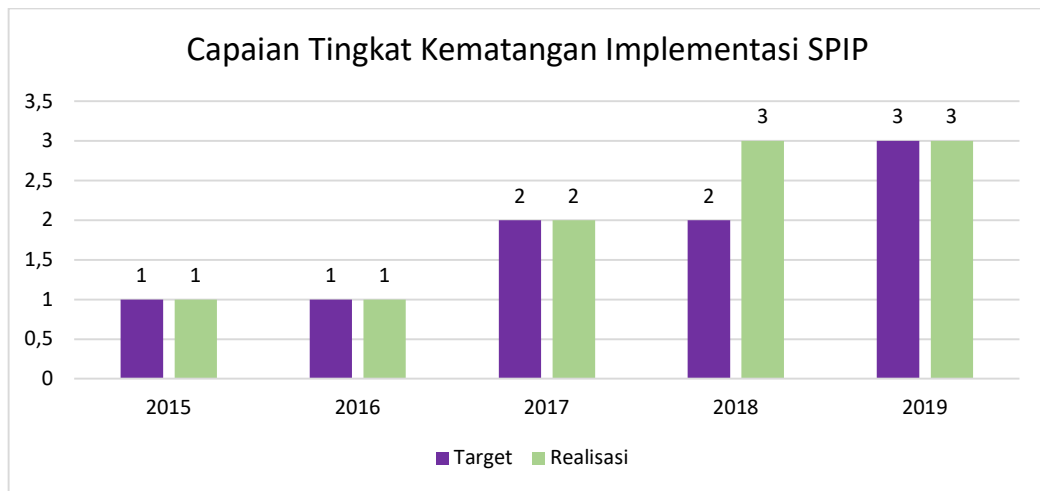
Hasil penilaian mandiri maturitas SPIP yang dilakukan oleh Kementerian LHK Tahun 2019 adalah sebesar 4.00 atau mencapai level 4 dengan kategori terkelola dan terukur.

Tabel 2. Rincian hasil penilaian mandiri maturitas SPIP tingkat Kementerian LHK

No	Fokus Penilaian	Skor	Nilai	Tingkat
I.	Unsur Lingkungan Pengendalian			
1	Penegakan Integritas dan Penegakan Etika	0.15	4	Terkelola dan Terukur
2	Komitmen Terhadap Kompetensi	0.15	4	Terkelola dan Terukur
3	Kepemimpinan yang Kondusif	0.15	4	Terkelola dan Terukur
4	Struktur Organisasi Sesuai Kebutuhan	0.15	4	Terkelola dan Terukur
5	Delegasi Wewenang dan Tanggung Jawab	0.15	4	Terkelola dan Terukur
6	Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM	0.15	4	Terdefinisi
7	Peran APIP Terhadap Efektivitas SPIP	0.15	4	Terkelola dan Terukur
8	Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait	0.15	4	Terkelola dan Terukur
II.	Penilaian Risiko			
1	Identifikasi Risiko	0.4	4	Terkelola dan Terukur
2	Analisis Risiko	0.4	4	Terkelola dan Terukur
III.	Unsur Kegiatan Pengendalian			
1	Reviu Kinerja	0.091	4	Terkelola dan Terukur
2	Pembinaan SDM	0.091	4	Terkelola dan Terukur
3	Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi	0.091	4	Terkelola dan Terukur
4	Pengendalian Fisik atas Aset	0.091	4	Terkelola dan Terukur
5	Penetapan dan Reviu Indikator Kinerja	0.091	4	Terkelola dan Terukur
6	Pemisahan Fungsi	0.091	4	Terkelola dan Terukur
7	Otorisasi Transaksi	0.091	4	Terkelola dan Terukur
8	Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu	0.091	4	Terkelola dan Terukur
9	Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Catatan	0.091	4	Terkelola dan Terukur
10	Akuntabilitas Pencatatan dan Sumber Daya	0.091	4	Terkelola dan Terukur
11	Dokumentasi yang baik atas Sistem Pengendalian Intern (SPI) serta transaksi dan kejadian penting	0.091	4	Terkelola dan Terukur
IV.	Unsur Informasi dan Komunikasi			
1	Informasi yang Relevan	0.2	4	Terkelola dan Terukur
2	Komunikasi yang Efektif	0.2	4	Terkelola dan Terukur
V.	Unsur Pemantauan			
1	Pemantauan Berkelanjutan	0.3	4	Terkelola dan Terukur
2	Evaluasi Terpisah	0.3	4	Terkelola dan Terukur
	Jumlah Skor	4	TERKELOLA DAN TERUKUR	

Berdasarkan Laporan Hasil Penjaminan Kualitas Atas Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP Tahun 2019 pada Kementerian LHK nomor LHV-224/D102/2/2019 tanggal 31 Desember 2019 didapat hasil penilaian sebesar 3,134 dengan demikian tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP Kementerian LHK tahun 2019 berada pada level 3 dengan kategori “terdefinisi” atau 100% tercapai dari target.

Capaian Tingkat Kematangan Implementasi SPIP KLHK tahun 2015-2019 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Capaian Tingkat Kematangan Implementasi SPIP Tahun 2015-2019

Faktor keberhasilan:

- Terbangunnya komitmen pimpinan dan seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian LHK terhadap penyelenggaraan SPIP.
- Terbangunnya kerjasama yang baik antara Inspektorat Jenderal dengan BPKP dalam upaya peningkatan penyelenggaraan SPIP;
- Terlaksananya sosialisasi/pembinaan, pendampingan dan pemantauan terkait penyelenggaraan SPIP pada satker lingkup Kementerian LHK;
- Terselenggaranya Diklat Penilaian Maturitas SPIP dengan Pusdiklatwas BPKP.

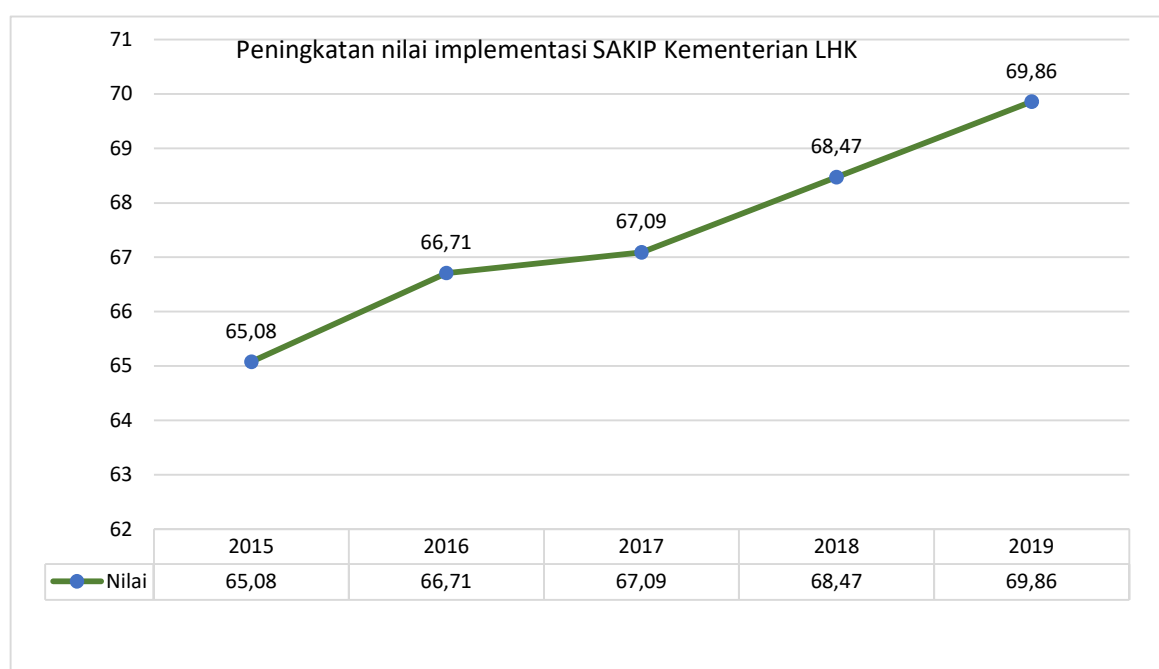
3. Nilai Implementasi SAKIP KLHK

Berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) nomor B/90/.AA.05/2019 tanggal 30 Desember 2019, nilai implementasi SAKIP Kementerian LHK tahun 2019 tingkat akuntabilitas kinerja Kementerian LHK mencapai predikat B (baik). Capaian tersebut lebih rendah dari target yang ditetapkan yaitu predikat BB. Namun demikian nilai implementasi SAKIP Kementerian LHK menunjukkan peningkatan skor dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Pada tahun 2019 tingkat akuntabilitas kinerja Kementerian LHK memperoleh nilai 69,86. Nilai tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Kementerian LHK menunjukkan hasil yang cukup baik namun sangat perlu dilakukan perbaikan lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Penilaian Implementasi SAKIP KLHK Tahun 2019 oleh Menpan RB

NO	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,15
2.	Pengukuran Kinerja	25	14,79
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,27
4.	Evaluasi Internal	10	6,76
5.	Capaian Kinerja	20	14,89
	Nilai Hasil Evaluasi	100	69,86
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

Capaian Tingkat Kematangan Implementasi SPIP KLHK tahun 2015-2019 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Capaian Tingkat Kematangan Implementasi SAKIP Tahun 2015-2019

Rekomendasi perbaikan berdasarkan penilaian SAKIP 2019 tersebut diatas antara lain:

1. Meningkatkan keselarasan ukuran-ukuran kinerja organisasi, sehingga kinerja akan diwujudkan nantinya dapat menjadi dasar dalam menetapkan proses bisnis organisasi dan standar kompetensi pegawai.
2. Melakukan analisis hubungan/turunan kinerja Menteri ke unit kerja di bawahnya sampai dengan unit kerja terkecil, bahkan sampai ke level individu sehingga terbentuk pohon kinerja KLHK.

3. Melakukan reviu secara mendalam untuk mempertajam kembali ukuran kinerja KLHK dan menjabarkan ukuran kinerja organisasi sampai ke tingkat individu sebagai bahan penilaian kinerja individu.
4. Menguatkan komitmen seluruh unit kerja sampai ke level terkecil untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara periodic berdasarkan pada perencanaan kinerja (Rencana Aksi Kinerja) dan memanfaatkan hasil pengukuran capaian kinerja tersebut sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.
5. Perlu dilakukan pengembangan aplikasi teknologi informasi keuangan yang terintegrasi dengan aplikasi kinerja (*e-Performance*) yang dapat mengintegrasikan informasi keuangan dan kinerja, juga sebagai media dalam melakukan reviu capaian kinerja secara berkala.
6. Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mengelola SAKIP sehingga dapat mendorong perbaikan implementasi SAKIP secara signifikan di lingkungan KLHK, serta memantau tindak lanjut atas rekomendasi/perbaikan tersebut sehingga betul-betul dapat diimplementasikan dalam meningkatkan kualitas Akuntabilitas Kinerja.

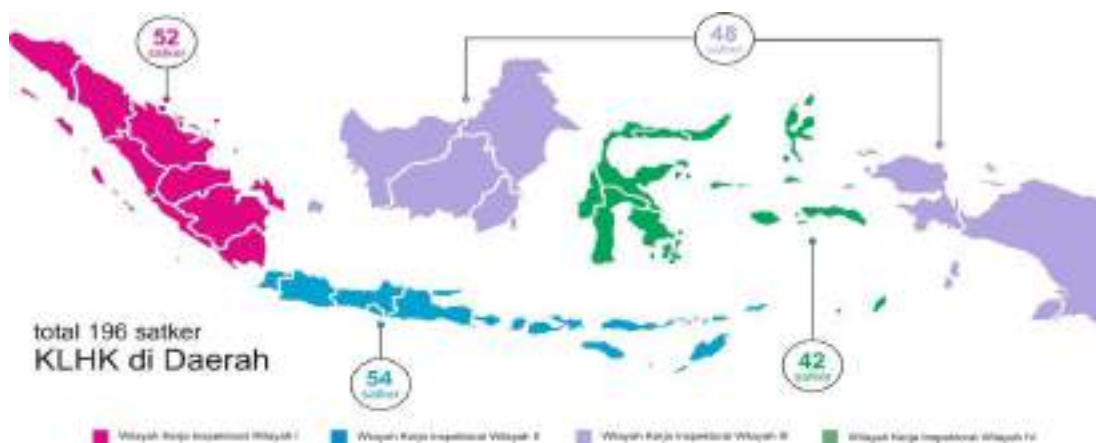
B. Organisasi dan Sumber Daya Manusia

1. Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, pasal 537 Inspektorat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dalam 538, untuk melaksanakan tugas tersebut Inspektorat Jenderal menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
- b. Pelaksanaan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu;
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
- e. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Jenderal; dan

- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan.



Gambar 4. Wilayah Kerja Pengawasan APIP KLHK

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut Inspektorat Jenderal terdiri atas Sekretariat Inspektorat Jenderal, Inspektorat Wilayah I, Inspektorat Wilayah II, Inspektorat Wilayah III, Inspektorat Wilayah IV, dan Inspektorat Investigasi dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Sekretariat Inspektorat Jenderal

Sekretaris Inspektorat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Inspektorat Jenderal. Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretariat Inspektorat Jenderal menyelenggarakan fungsi:

- 1) koordinasi, penyusunan, dan evaluasi rencana, program kerja, dan pelaporan pengawasan intern ;
- 2) pengelolaan data dan sistem informasi hasil pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan intern dan ekstern;
- 3) pengelolaan urusan kepegawaian, hukum, organisasi, tata laksana, fasilitasi reformasi birokrasi dan pemantauan kepatuhan internal; dan
- 4) pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga di lingkungan Inspektorat Jenderal.

b. Inspektorat Wilayah I

Inspektorat Wilayah I mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja, keuangan dan administrasi melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, pengawasan untuk tujuan tertentu termasuk pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan dan dana alokasi khusus pada Unit Kerja Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem, Direktorat Jenderal Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan, dan Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera, serta Unit Pelaksana Teknis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Provinsi Aceh, Sumatera Utara, Riau, Kepulauan Riau, Kepulauan Bangka Belitung, Sumatera Barat, Jambi, Bengkulu, Sumatera Selatan, dan Lampung. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat Wilayah II menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan rencana dan program pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi;
- 2) penyusunan petunjuk pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi, serta penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah;
- 3) pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi melalui audit, revidu, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 4) pelaksanaan penanganan uji nilai tindak lanjut hasil pengawasan;
- 5) koordinasi pengawasan dengan instansi pengawas daerah berkaitan dengan pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan dana alokasi khusus; dan
- 6) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga lingkup Inspektorat Wilayah I.

c. Inspektorat Wilayah II

Inspektorat Wilayah II mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja, keuangan dan administrasi melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, pengawasan untuk tujuan tertentu termasuk pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan dan dana alokasi khusus pada unit kerja Direktorat Jenderal Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Rehabilitasi Hutan, Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pusat Pengendalian

Pembangunan Ekoregion Jawa, dan Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Bali Nusa Tenggara, Unit Pelaksana Teknis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Provinsi Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur.

Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat Wilayah II menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan rencana dan program pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi;
- 2) penyusunan petunjuk pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi, serta penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah;
- 3) pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi melalui audit, reviu, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 4) pelaksanaan penanganan uji nilai tindak lanjut hasil pengawasan;
- 5) koordinasi pengawasan dengan instansi pengawas daerah berkaitan dengan pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan dana alokasi khusus; dan
- 6) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga lingkup Inspektorat Wilayah II.

d. Inspektorat Wilayah III

Inspektorat Wilayah III mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja, keuangan, dan administrasi melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, pengawasan untuk tujuan tertentu termasuk pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan dan dana alokasi khusus pada unit kerja Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari, Direktorat Jenderal Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Bahan Berbahaya dan Beracun, Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Badan Standardisasi Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Kalimantan, dan Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Papua serta Unit Pelaksana Teknis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Provinsi Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Utara, Kalimantan Timur, Papua, dan Papua Barat. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat Wilayah III menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan rencana dan program pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi;
- 2) penyusunan petunjuk pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi, serta penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah;

- 3) pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi melalui audit, revidu, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 4) pelaksanaan penanganan uji nilai tindak lanjut hasil pengawasan;
- 5) koordinasi pengawasan dengan instansi pengawas daerah berkaitan dengan pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan dana alokasi khusus; dan
- 6) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga lingkup Inspektorat Wilayah III.

e. Inspektorat Wilayah IV

Inspektorat Wilayah IV mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern terhadap kinerja, keuangan, dan administrasi melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, pengawasan untuk tujuan tertentu termasuk pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan dan dana alokasi khusus pada unit kerja Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan, Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim, Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sulawesi dan Maluku, serta Unit Pelaksana Teknis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Maluku dan Maluku Utara. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat Wilayah IV menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan rencana dan program pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi;
- 2) penyusunan petunjuk pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi, serta penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah;
- 3) pelaksanaan pengawasan kinerja, keuangan, dan administrasi melalui audit, revidu, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- 4) pelaksanaan penanganan uji nilai tindak lanjut hasil pengawasan;
- 5) koordinasi pengawasan dengan instansi pengawas daerah berkaitan dengan pendanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan, dan dana alokasi khusus; dan
- 6) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga lingkup Inspektorat Wilayah IV.

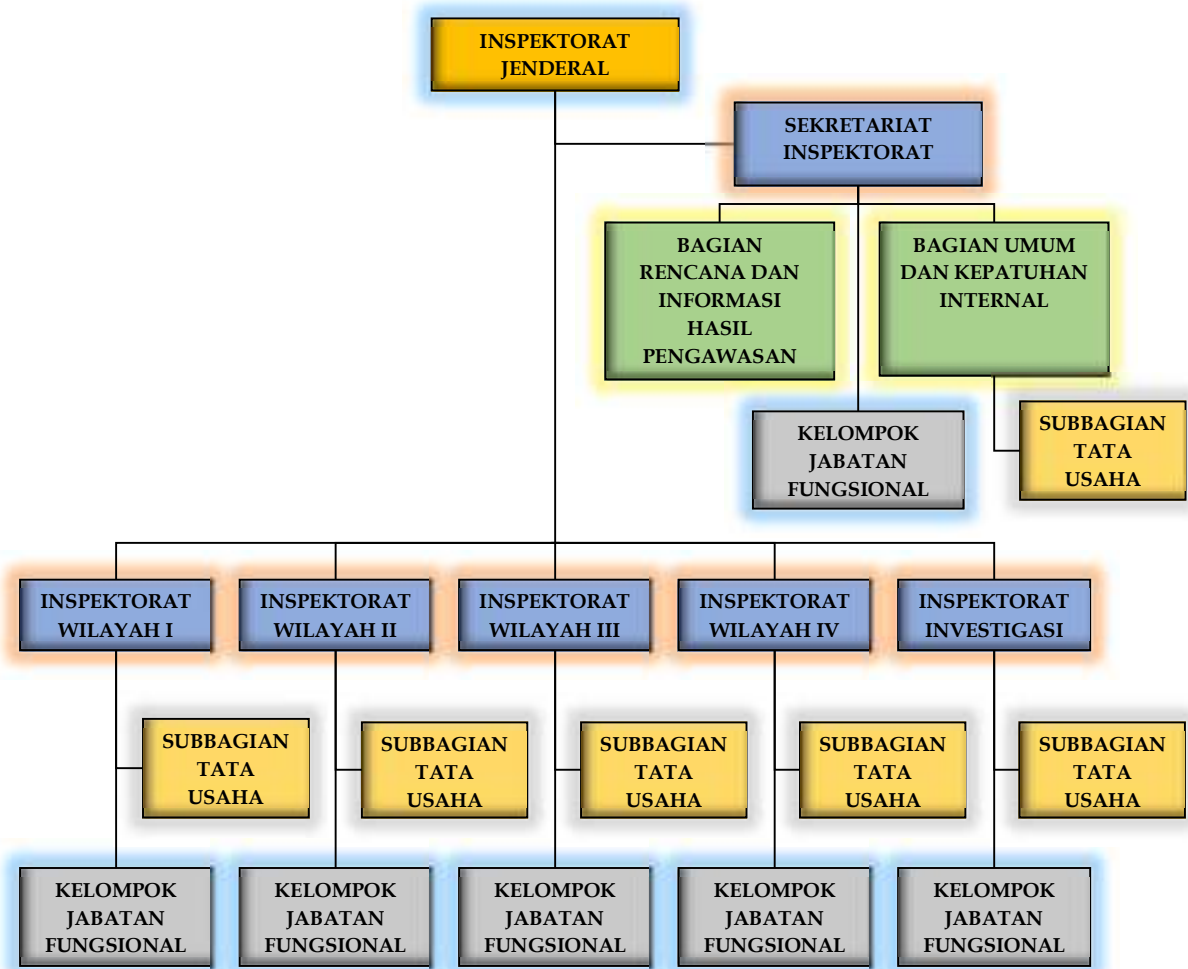
f. Inspektorat Investigasi

Inspektorat Investigasi mempunyai tugas melaksanakan pengawasan yang berindikasi praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara lingkup

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat Investigasi menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan rencana dan program kerja pengawasan yang berindikasi praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara;
- 2) penyusunan petunjuk pelaksanaan pengawasan yang berindikasi praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara;
- 3) pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dan informasi hasil pengawasan yang berindikasi praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara;
- 4) pelaksanaan pengawasan pelanggaran yang berindikasi praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, pelanggaran administrasi, pelanggaran kode etik dan kode perilaku aparatur sipil negara;
- 5) pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan tindak lanjut hasil pengawasan kasus pelanggaran yang berindikasi praktek-praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, pelanggaran administrasi, serta pelanggaran kode etik aparatur sipil negara;
- 6) pelaksanaan fasilitasi penilaian dan pengusulan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani; dan
- 7) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga lingkup Inspektorat Investigasi.

Secara umum, struktur organisasi Inspektorat Jenderal Kementerian LHK dapat disajikan sebagaimana Gambar 5.



Gambar 5. Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal

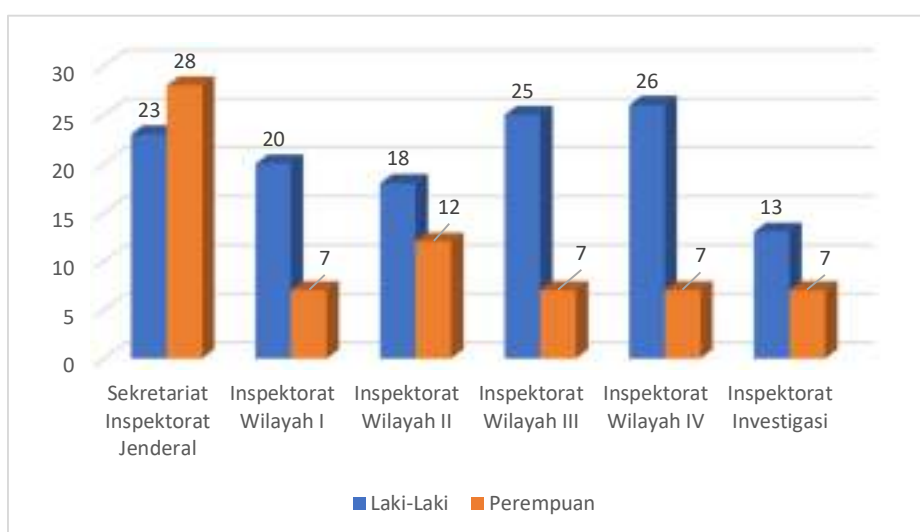
2. Sumber Daya Manusia

Untuk melaksanakan tugas menyelenggarakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sumber daya manusia Inspektorat pada Bulan Februari 2022 didukung oleh 193 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 30 orang pegawai kontrak.

a) Sebaran PNS berdasarkan Unit Eselon II

Tabel 4. Sebaran PNS Inspektorat Jenderal per Unit Eselon II

NO	Unit Eselon II	Jumlah		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	Sekretariat Inspektorat Jenderal	23	28	51
2	Inspektorat Wilayah I	20	7	27
3	Inspektorat Wilayah II	18	12	30
4	Inspektorat Wilayah III	25	7	32
5	Inspektorat Wilayah IV	26	7	33
6	Inspektorat Investigasi	13	7	20
Jumlah Keseluruhan		125	68	193



Gambar 6. Komposisi PNS Inspektorat Jenderal per Unit Eselon II

b) Sebaran PNS berdasarkan jenjang Pendidikan

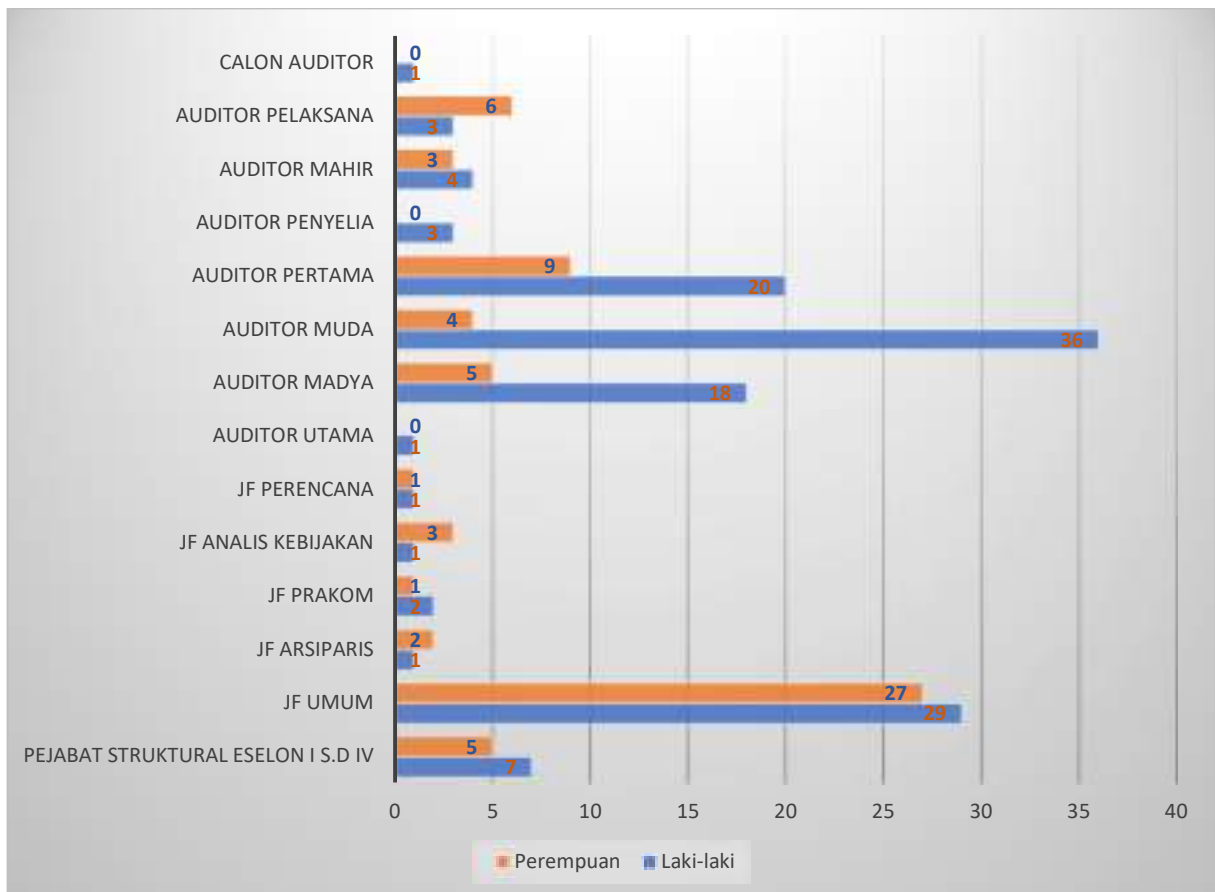
Tabel 5. Sebaran PNS berdasarkan jenjang Pendidikan

NO	Lokasi	Pendidikan									
		SD/SMP/SMA		D-3		S1/D-4		S2		S3	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Sekretariat Inspektorat Jenderal	5	1	4	5	7	13	7	9	0	0
2	Inspektorat Wilayah I	2	1	0	1	10	4	8	1	0	0
3	Inspektorat Wilayah II	1	0	3	3	9	7	5	2	0	0
4	Inspektorat Wilayah III	1	0	0	3	13	3	12	0	0	0
5	Inspektorat Wilayah IV	2	0	5	0	8	4	11	3	0	0
6	Inspektorat Investigasi	2	0	0	1	4	3	7	3	0	0
Jumlah		13	2	12	13	51	34	50	18	0	0

c) Sebaran Pegawai berdasarkan Jabatan

Tabel 6. Sebaran Pegawai Inspektorat Jenderal berdasarkan Jenis Jabatan

N O	NAMA JABATAN	JUMLAH			Setije n	Itwil I	Itwil II	Itwil III	Itwil IV	Itves
		Tota l	L	P						
1.	Pejabat Struktural Eselon I s/d IV	12	7	5	5	1	1	1	2	2
2.	Jabatan Fungsional Umum	56	29	27	34	4	3	4	7	4
3.	Jabatan Fungsional Arsiparis	3	1	2	3	-	-	-	-	-
4.	Jabatan Fungsional Pranata Komputer	3	2	1	3	-	-	-	-	-
5.	Jabatan Fungsional Perencana	4	1	3	4	-	-	-	-	-
6.	Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan	2	1	1	2	-	-	-	-	-
7.	Jabatan Fungsional Auditor :	113	86	27	0	22	26	27	24	14
a	Auditor Utama	1	1	0	-	0	0	1	0	0
b	Auditor Madya	23	18	5	-	5	4	6	6	2
c	Auditor Muda	40	36	4	-	9	6	9	8	8
d	Auditor Pertama	29	20	9	-	4	9	8	5	3
e	Auditor Penyelia	3	3	0	-	3	0	0	0	0
f	Auditor Mahir	7	4	3	-	0	5	0	2	0
g	Auditor Pelaksana	9	3	6	-	1	2	3	2	1
h	Calon Auditor	1	1	0	-	0	0	0	1	0
	JUMLAH ASN	193	127	66	51	27	30	32	33	20
	HONORER	30	21	9						
	JUMLAH ASN	223	148	75						



Gambar 7. Komposisi PNS Inspektorat Jenderal berdasarkan Jenis Jabatan

C. Aspirasi *stakeholders*

Harapan para stakeholder terhadap peran Inspektorat Jenderal ke depan antara lain adalah:

- 1) Inspektorat Jenderal diharapkan dapat memberi nilai tambah bagi unit eselon I lainnya dan bertindak dalam kerangka preventif dengan memberikan *advice* dalam hal penghematan anggaran, pengembangan manajemen risiko, pencegahan korupsi, dan asistensi/konsultasi;
- 2) Inspektorat Jenderal selaku aparat pengawasan internal diharapkan mampu berperan selaku mitra kerja dengan menjalankan fungsi *quality assurance* atas pengelolaan keuangan negara, pelaksanaan reformasi birokrasi, penegakan kode etik dan pelayanan publik; dan
- 3) Inspektorat Jenderal diharapkan selalu solid baik ke dalam maupun ke luar, dengan melakukan penguatan organisasi, tata laksana pengawasan dan kelembagaannya serta meningkatkan koordinasi dengan pihak eksternal/ asosiasi.

- 4) Dalam rangka penguatan peran Inspektorat Jenderal diharapkan sebagai “**Mata dan Telinga**” untuk mewujudkan “*clean government*” dan “*good governance*” di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

1.2. Potensi dan Permasalahan

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi pengawasan di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Inspektorat Jenderal mempunyai beberapa potensi yang dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas pengawasan untuk memenuhi harapan para stakeholder. Selain itu, terdapat pula beberapa permasalahan yang harus diwaspadai, agar pada saat yang sama tidak mengganggu proses pelaksanaan tugas pengawasan. Potensi dan permasalahan tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal Inspektorat Jenderal.

Beberapa potensi yang dimiliki Inspektorat Jenderal adalah:

- 1) Visi dan misi Inspektorat Jenderal, yang memberikan arahan yang jelas bagi pelaksanaan fungsi pengawasan Inspektorat Jenderal.
- 2) Pelaksanaan audit berbasis risiko sesuai *best practices*, yang mengarahkan penggunaan sumber daya pengawasan secara efektif dan efisien.
- 3) Pelaksanaan kegiatan audit tematik yang menghasilkan perbaikan tata kelola yang bersifat strategis di seluruh eselon I.
- 4) Hasil penilaian IACM yang mencapai level 3, yang menunjukkan bahwa Inspektorat Jenderal memiliki kapabilitas untuk melakukan fungsi pengawasan secara lebih efektif.
- 5) Keterlibatan aktif Inspektorat Jenderal dalam Asosiasi Internal Auditor Pemerintah (AAIPI), yang memberikan kesempatan kepada Inspektorat Jenderal untuk memberikan sumbangan bagi pengembangan fungsi pengawasan.
- 6) Memiliki SDM yang berkompetensi dan berkualitas dalam pengawasan, termasuk yang telah bersertifikasi internasional sehingga Inspektorat Jenderal dapat mengembangkan lingkup dan tujuan audit yang lebih memberikan nilai tambah.
- 7) Penerapan manajemen risiko pada tingkat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sehingga Inspektorat Jenderal mengetahui area-area yang berisiko tinggi pada pelaksanaan tugas dan fungsi eselon I.
- 8) Kemampuan memberikan pelatihan dalam bidang pengendalian intern dan manajemen risiko yang memberikan kesempatan kepada Inspektorat Jenderal untuk dapat terlibat dalam proses edukasi.

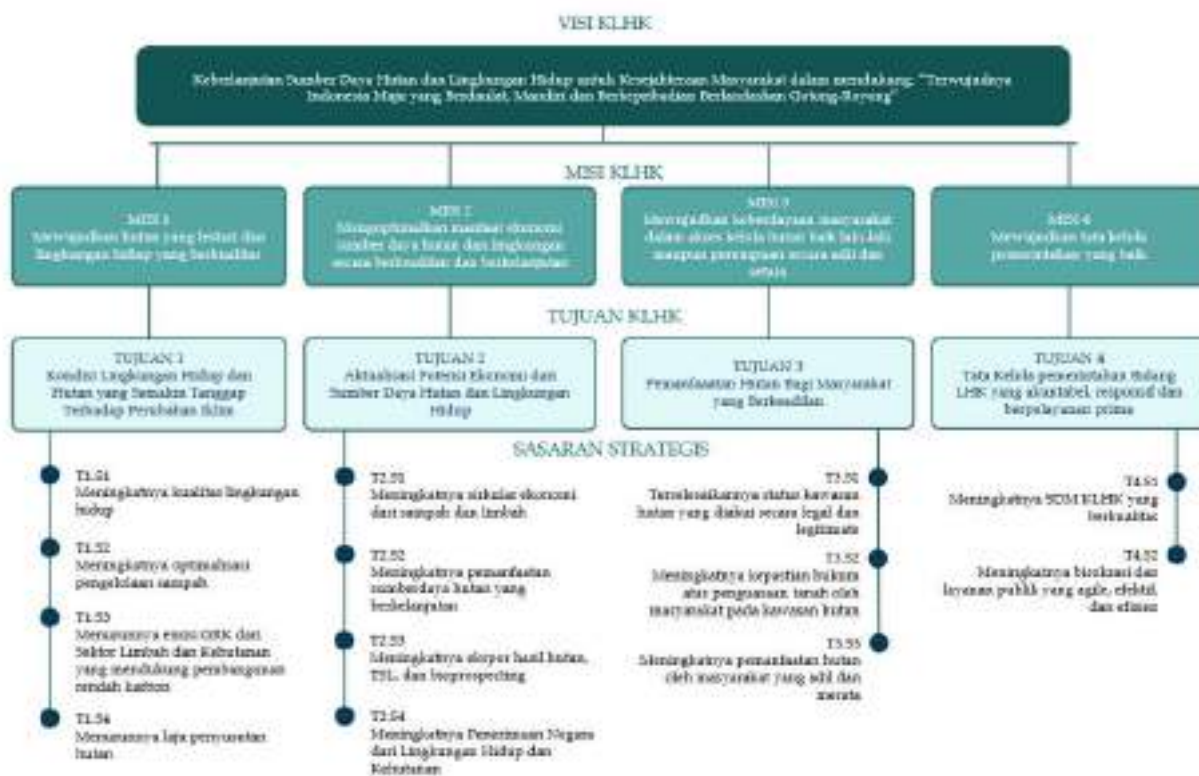
Permasalahan yang dihadapi Inspektorat Jenderal antara lain:

- 1) Kelembagaan Inspektorat Jenderal belum bisa memberikan rekomendasi perbaikan program;
- 2) Metodologi pengawasan belum berbasis teknologi informasi;
- 3) Kompetensi SDM belum merata;
- 4) SDM yang memiliki sertifikat profesi/keahlian masih terbatas;
- 5) Sistem kendali mutu pengawasan belum diaplikasikan secara optimal;
- 6) Mitra kerja lingkup KLHK belum secara penuh memanfaatkan hasil pengawasan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam perencanaan program ke depan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN 2020 - 2024

2.1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis KLHK



Gambar 8. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis KLHK

2.2. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Inspektorat Jenderal

Dalam mendukung Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis KLHK, maka Inspektorat Jenderal menetapkan Visi dan Misi sebagai berikut:



Gambar 9. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta Indikator Sasaran Inspektorat Jenderal

Visi:

Menjadi pengawas intern yang Kapabel dan berintegritas untuk mewujudkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan

Misi:

1. Mewujudkan penerapan tatakelola (*Governance*), Pengelolaan Risiko (*Risk Management*), dan Pengendalian (*Control*) lingkup KLHK
2. Mendorong penguatan integritas dan pengendalian praktek KKN
3. Meningkatkan kapabilitas pengawasan intern yang berintegritas, kompeten dan profesional.

Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran:

Dalam rangka mencapai visi dan misi Inspektorat Jenderal, serta mendukung tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang ke-4 (T4) yaitu Tata Kelola pemerintahan Bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima, maka Inspektorat Jenderal menetapkan tujuannya yaitu : Terwujudnya pengawasan yang memberi nilai tambah untuk memastikan pencapaian tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan sasaran strategis meningkatkan pengawasan dan pengendalian internal.

Untuk mengukur capaian Sasaran strategis Inspektorat Jenderal ditetapkan indikator kinerja

Utama sasaran strategis Inspektorat Jenderal yaitu

1. Manajemen Risiko Indeks (MRI) KLHK
2. Nilai Maturitas SPIP KLHK
3. Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) KLHK
4. Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi KLHK

Arah kebijakan dan strategi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan tahun 2020-2024 terdiri atas: (1) menata nilai nilai, (2) membangun struktur organisasi, (3) Menata anggaran, merancang perubahan dan (4) mempermudah regulasi.

1. Menata Nilai nilai

Dalam hal komunikasi dan/atau kerjasama bidang perubahan iklim di tingkat global, Kementerian LHK memiliki tugas dan peran sebagai National Focal Point/NFP (pimpinan kegiatan). Beberapa tugas dan peran tersebut diantaranya fasilitasi kesekretariatan dan kehadiran pada forum-forum internasional bidang perubahan iklim (persiapan-pelaksanaan-paska), berupa substantif, administratif, dan logistik. Keputusan yang disepakati pada forum internasional selanjutnya ditindaklanjuti sebagai kerangka kebijakan pengendalian perubahan iklim di tingkat nasional.

Selama lima tahun terakhir, KLHK telah berhasil melakukan beberapa perbaikan dan hasilnya dapat dilihat dari data-data yang dituliskan dalam buku ini. Hulu dari semua perbaikan itu adalah adanya semangat bersama yang ditumbuhkan kembali untuk menjawab persoalan tapak, memompa kebanggaan dan militansi sebagai aparatur KLHK dalam menjaga kedaulatan pengelolaan sumberdaya alam Indonesia. KLHK menyebutnya sebagai semangat pembangunan LHK, yaitu:

1. Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan bermuara pada kondisi lingkungan yang semakin baik, nyaman ditinggali dan menjadi bekal dalam pembangunan berkelanjutan;
2. Aktualisasi potensi sumberdaya alam di lingkungan hidup dan kehutanan berbasis ilmu dan teknologi, circular economy dan dan mendukung langsung sasaran pembangunan nasional;
3. Transformasi keberadaan masyarakat di dalam dan sekitar hutan sebagai faktor-faktor produksi untuk membantu pemerataan antar wilayah;
4. Keberhasilan pembangunan tak hanya direduksi dengan penyelesaian administrasi, tetapi harus terlihat wujudnya di tapak.

Aksi korektif LHK juga telah menyurutkan kerja birokrasi yang mampu menumbuhkan harapan dan kepercayaan publik, dan menopang devisa negara. KLHK juga melakukan berbagai upaya untuk mengurangi beban lingkungan. Langkah-langkahnya menguntai dari penghapusan merkuri, pembasahan areal gambut, pengurangan timbulan dan penanganan sampah, serta pencegahan kebakaran hutan dan lahan.

2. Membangun Struktur organisasi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang semakin berat dan kompleks, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis/tata laksana, dan sumber daya aparatur yang tepat baik secara kualitas maupun kuantitas, baik di tingkat kantor pusat maupun di tingkat wilayah. Untuk itu kegiatan pengembangan dan penataan kelembagaan yang meliputi organisasi dan proses bisnis/tata laksana, serta pengelolaan sumber daya aparatur mutlak dilaksanakan secara efektif, intensif, dan berkesinambungan.

Dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2020 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, telah ditetapkan Unit Kerja Eselon I lingkup KLHK. Struktur organisasi KLHK yang baru ini terjadi perubahan nomenkatur beberapa Unit Kerja Eselon I seperti Pengelolaan Hutan Produksi Lestari menjadi Pengelolaan Hutan lestari yang mempunyai semangat menyatukan pengelolaan hutan lindung dan hutan produksi untuk tercapainya sustainable forest manajemen hingga tingkat tapak dan hilangnya Badan Litbang dan Inovasi serta munculnya Badan Standardisasi dan Instrumen LHK, Menteri LHK telah menetapkan perubahan organisasi dan tata kerja KLHK yang sebelumnya Peraturan Menteri LHK Nomor P.18 Tahun 2015 menjadi Peraturan Menteri LHK Nomor 15 Tahun 2021 yang mencerminkan transformasi untuk peran baru KLHK yang menuntun perubahan arsitektur program dan memperkuat pesan pembangunan LHK.

Peraturan Menteri LHK ini diharapkan mampu mengantarkan peran KLHK untuk mendorong transformasi ekonomi menuju Indonesia Maju antara lain melalui : (1) internalisasi Undang-Undang Cipta Kerja terkait reformasi struktural yang mendorong kemudahan berusaha; (2) perubahan paradigma pengelolaan hutan dari timber oriented ke landscape management; (3) multiusaha kehutanan untuk menciptakan keseimbangan industri pengolahan bahan baku dan mendorong multiplier effect; (4) sirkular ekonomi untuk mentransformasikan pengelolaan lingkungan hidup dan menciptakan wirausahawan kreatif. Selain itu organisasi yang baru ini, diharapkan mempunyai performa yang lincah (agile), yang mampu mengidentifikasi masalah dan/atau peluang, dan langsung

mengantisipasi secara cepat dan berkesinambungan, sejalan dengan pembangunan dan mampu merespon isu sesuai dengan arah kebijakan strategis pembangunan.

Performa organisasi agar berjalan dengan baik, perlu diejawentahkan melalui arsitektur kinerja. Dengan adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja perlu dilakukan perubahan arsitektur kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi Unit Kerja Eselon I sampai dengan Unit Kerja Eselon II Pada level program terdapat perubahan dimana sebelumnya mendukung 6 (enam) program, mulai Tahun 2022 KLHK mendukung di 5 (lima) program. Hal ini dikarenakan Badan Litbang dan Inovasi yang semula mengampu Program Riset dan Inovasi sepenuhnya diintegrasikan ke dalam Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Sedangkan Badan Standardisasi Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai organisasi baru di KLHK, sesuai tugas pokok dan fungsinya mendukung di 4 program yaitu Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, Program Kualitas Lingkungan Hidup, Program Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim, dan Program Dukungan Manajemen. Perubahan dukungan KLHK terhadap program hasil Redisain Sistem Perencanaan Penganggaran (RSPP) adalah sebagai berikut.

a. Program Pengelolaan Hutan Berkelanjutan

Arah program ini adalah menghadirkan tapak hutan yang mampu membantu memulihkan ekonomi nasional. Sebagai entitas pembangunan, geliat ekonomi tapak hutan diupayakan semakin tangguh, terus tumbuh memproduksi barang dan jasa. Meningkatkan dan mempertahankan kelestarian hutan baik di hutan produksi, hutan lindung, dan hutan konservasi

b. Program Kualitas Lingkungan Hidup

Arah program ini adalah mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan, menerapkan standar pengelolaan lingkungan hidup sembari memanfaatkan potensi sampah dan limbah B3 untuk kesejahteraan masyarakat.

c. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Arah program ini adalah menyiapkan SDM, tenaga menengah kehutanan yang langsung bekerja, membantu mengurangi pengangguran dan meningkatkan kapasitas SDM, kelompok tani hutan dan dunia usaha, untuk membantu meningkatkan produktivitas hutan dan perbaikan lingkungan

d. Program Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim

Arah program ini adalah mewujudkan komitmen nasional untuk berkontribusi dalam penanganan perubahan iklim global melalui peningkatan peran serta masyarakat dalam

upaya pembangunan rendah karbon dan peningkatan ketahanan iklim, serta LTS-RCCR2050.

e. Program Dukungan Manajemen

Arah program ini adalah tata kelola pemerintahan yang baik dan transformasi pelayanan publik sebagai upaya peningkatan reformasi birokrasi dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Pelaksanaan kelima program tersebut ada tiga program dengan intervensi anggaran yang besar sehingga harus dilakukan pengawasan dan pengendalian lebih agar capaian program terealisasi dengan baik, yaitu:

- a. program dukungan manajemen
 - 1) Risiko multi aplikasi yang tidak terkoneksi dalam satu sistem
 - 2) Risiko tumpang tindih informasi pada lokasi tertentu karena belum semua informasi menggunakan data bergeotag (perbaiki informasi ground check)
 - 3) Risiko tidak optimalnya PNBK karena belum integrasi sistem online baik pembayaran, sistem booking, daya tampung/ kuota (pengunjung/TSL/ ruang usaha)
 - 4) Risiko “*State-biased*” dalam penyusunan NSPK terkait perubahan SOTK (operasional)
 - 5) Risiko SDM yang masih belum merata dan mengumpul di pulau Jawa dan pulau Sumatera. Risiko *less budget/no budget* sehingga perlunya
 - 6) Harga Satuan Pokok Kegiatan (HSPK) yang realitis dan memadai.
- b. program kualitas lingkungan hidup
 - 1) Banyaknya jumlah aplikasi tidak sebanding dalam menghasilkan data teranalisis untuk pengambilan keputusan.
 - 2) Risiko tumpang tindih (lokasi/ tahun anggaran) atas Pembiayaan Pemulihan Ekosistem
 - 3) Risiko Konflik tenurial terhadap kegagalan kegiatan
 - 4) Baseline konflik tenurial perlu dianalisis dan dibiayai lebih lanjut sebagai implementasi UUCK.
- c. program pengelolaan hutan berkelanjutan
 - 1) Risiko tidak sinkron antara tata ruang dalam Kawasan konservasi dengan di luar Kawasan konservasi baik dalam satu kabupaten, satu provinsi, atau satu pulau. pentingnya klausul koridor satwa sebagai penghubung antar Kawasan

konservasi, dalam Penetapan Rencana Tata Ruang perlu di fasilitasi di setiap provinsi dan kabupaten/kota.

- 2) Belum ada nya NSPK Pedoman kajian tingkat ketahanan dan potensi keanekaragaman hayati sebagai salah satu komponen dari 6 komponen KLHS.

3. Menata anggaran, merancang perubahan

Presiden memberikan penugasan bahwa Menteri harus memahami konstruksi anggaran hingga mencapai sasaran langsung kepada masyarakat. Tentu berkaitan dengan ini akan terjadi resonansi pada perubahan cara berpikir dalam perencanaan dan dalam operasional di lapangan. Disinilah antara lain mind set reformasi (mental) birokrasi dilakukan dan untuk penegasan akan keberpihakan kepada masyarakat dengan kehadiran negara, tata Kelola pemerintah yang baik, membangun wilayah atas kesenjangan dan lain sebagainya.

Mekanisme perencanaan dibangun untuk menjembatani kondisi saat ini kondisi saat ini ke kondisi harapan, yang kebenarannya dibangun berdasarkan kebenaran substantif. Terkait dengan itu, mekanisme penganggaran berusaha memfasilitasi satuan kerja untuk memenuhi kondisi harapan yang telah dirumuskan.

Pada satu aliran yang berusaha konsisten inilah persoalan itu muncul. Hal ini disadari karena roda birokrasi senantiasa bertingkat dan masuk ke ruang- ruang yang lebih kecil. Mulai dari tingkat Kementerian, Unit Eselon I yang terdiri atas unit kerja eselon II, hingga ketingkat UPT, lazim disebut dengan satuan kerja. Satuan kerja inilah rumah penganggaran, yang memberikan intervensi secara langsung dan menghasilkan keluaran dari setiap rupiah yang dibelanjakan. Dengan demikian, roda birokrasi pada tingkat Kementerian harusnya dibaca sebagai agregasi dari seluruh roda birokrasi tingkat satuan kerja.

Bagaimana sebuah NSPK yang dihasilkan oleh sebuah satuan kerja, misalnya, dapat merubah mekanisme pengelolaan hutan dan lingkungan oleh UPT dan akhirnya merubah kondisi hutan dan lingkungan hidup menjadi lebih baik. Padahal harapan kondisi hutan dan lingkungan yang lebih baik tertuang di dalam rencana strategis di tingkat Kementerian, sedangkan tersedianya NSPK tertulis dalam rencana strategis di tingkat unit kerja Eselon II (atau disebut dengan direktorat).

Kondisi ini perlu difasilitasi, sedemikian rupa sehingga setiap satuan kerja, yang menjadi titik terpenting, karena menjadi rumah penganggaran, berada pada satu galur yang utuh dengan amanat di dalam Rencana Strategis Kementerian. Sehingga setiap aktifitas yang dikerjakan oleh satuan kerja, merupakan bagian penting dari upaya untuk memenuhi kinerja Kementerian.

Penganggaran yang didapatkan KLHK saat ini tiap tahunnya masih dibawah usulan yang KLHK harapkan, adanya prioritas pembangunan dan prioritas menghadapi pandemi Covid-19 menjadi penyebab utama anggaran KLHK tidak sesuai yang diusulkan. Untuk menghadapi Perencanaan penganggaran kedepan, KLHK harus luwes dan menjawab tantangan fiskal yang berat dan melakukan reformasi fiskal. Berikut tantangan-tantangan fiskal dan reformasi fiskal yang harus dihadapi:



Mekanisme evaluasi menilai kesesuaian hasil kerja dengan apa yang telah direncanakan. Kalkulasi sederhana, jika apa yang dihasilkan semakin mendekati dengan apa yang direncanakan, maka nilai yang dihasilkan semakin tinggi.

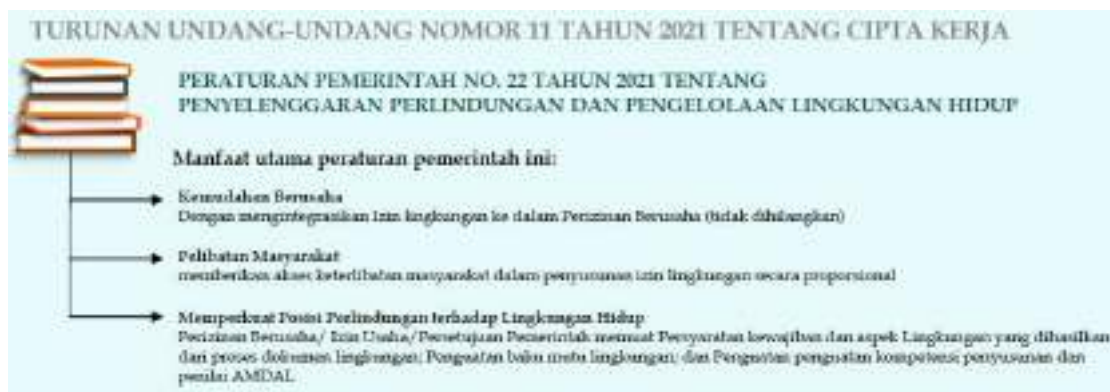
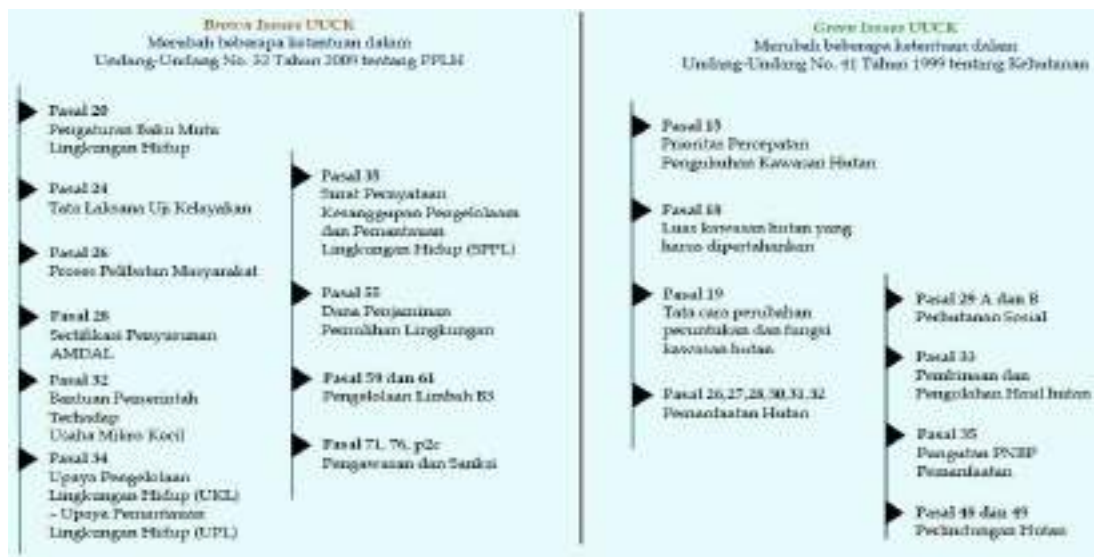
Lalu bagaimana jika apa yang direncanakan kurang sesuai dengan apa yang seharusnya dapat direncanakan untuk memenuhi kinerja Kementerian? Kondisi inilah yang membuat perbedaan sudut semakin lama semakin lebar, sehingga tersedia jarak antara kondisi yang diharapkan untuk diselesaikan oleh Kementerian dengan proses bisnis birokrasi yang dilaksanakan. Sehubungan dengan kondisi tersebut diatas, maka diperlukan suatu proses perubahan untuk menyelaraskan gerak langkah masing-masing unit di masing-masing unit Lingkup KLHK dalam mencapai kualitas kinerja sesuai yang ditetapkan dalam sasaran strategis KLHK. Keterbatasan sumberdaya, harusnya tidak merubah besarnya sudut dari apa yang seharusnya direncanakan, tetapi hanya merubah panjang garis dari yang mungkin ditempuh. Upaya untuk tidak merubah sudut inilah yang akan difasilitasi dengan adanya

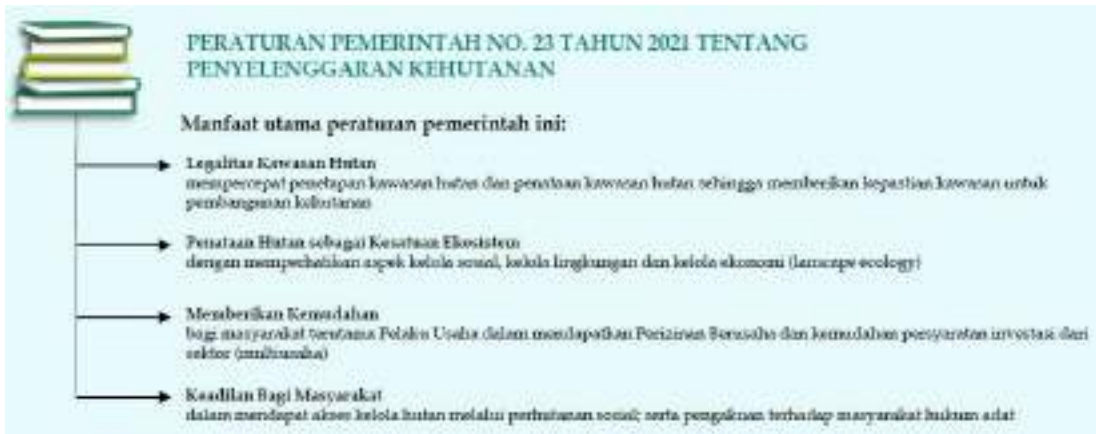
penyelarasan penyusunan Rencana Strategis dalam bentuk Pedoman Penyusunan Rencana strategis di lingkup Kementerian dan pedoman Pemantauan dan Evaluasinya.

Langkah-langkah perbaikan untuk menata anggaran antara lain : (1) Menata sasaran yang beorientasi pada perbaikan tapak dan mengatur proses bisnis pemenuhan sasaran antar unit kerja; (2) Mendefinisikan sasaran kerja sebagai hasil kerja unit di bawahnya; (3) Internalisasi sasaran kerja ke dalam perencanaan dan penganggaran; dan (4) Memantau dan evaluasi kinerja pada tingkat *outcome* dan dampak.

4. Mempermudah Regulasi

MANDAT UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2021 TENTANG CIPTA KERJA
Menciptakan Lapangan Kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah NKRI dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui : (1) Kemudahan dan perlindungan UMK-M serta perkoperasian; (2) Peningkatan ekosistem investasi; (3) Kemudahan berusaha; (4) Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; (5) Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.





PERATURAN MENTERI LHK TURUNAN UUCK

Undang-Undang tentang Cipta Kerja memuat terobosan kebijakan baru pada sektor lingkungan hidup dan kehutanan dalam upaya memberikan sumbangan langsung bagi serapan tenaga kerja, investasi dan pemerataan wilayah. KLHK telah mengesahkan Peraturan Menteri untuk menjadi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja dan 3 Peraturan Pemerintah (PP NO. 22, 23, dan 24 Tahun 2021) yang ditetapkan pada 1 April 2021, sebagai berikut :

1. Permen LHK No.3 Tahun 2021

Standar Kegiatan Usaha pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan

2. Permen LHK No.4 Tahun 2021

Daftar Usaha dan/atau Kegiatan yang Wajib Memiliki Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup, Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup atau Surat Pernyataan Kesanggupan Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan Hidup

3. **Permen LHK No.5 Tahun 2021**

Tata Cara Penerbitan Persetujuan Teknis dan Surat Kelayakan Operasional Bidang Pengendalian Pencemaran Lingkungan

4. **Permen LHK No.6 Tahun 2021**

Tata Cara dan Persyaratan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahayan dan Beracun

5. **Permen LHK No.7 Tahun 2021**

Perencanaan Kehutanan, Perubahan Peruntukkan Kawasan Hutan dan Perubahan Fungsi Kawasan Hutan, serta penggunaan Kawasan Hutan

6. **Permen LHK No.8 Tahun 2021**

Tata Hutan dan Penyusunan Rencana Pengelolaan Hutan, serta Pemanfaatan Hutan di Hutan Lindung dan Hutan Produksi

7. **Permen LHK No.9 Tahun 2021**

Pengelolaan Hutan Sosial

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Inspektorat Jenderal

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengelola lingkungan hidup dan kehutanan telah menetapkan 4 (empat) tujuan yang akan dicapai yaitu, 1) kondisi lingkungan hidup dan hutan yang semakin tanggap terhadap perubahan iklim, 2) aktualisasi potensi ekonomi dan sumberdaya hutan dan lingkungan hidup, 3) Pemanfaatan Hutan bagi masyarakat yang berkeadilan, 4) Tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima. Dari 4 (empat) tujuan tersebut, Inspektorat Jenderal diamanatkan secara langsung agar dapat mendukung pencapaian tujuan ke-4 (empat), yaitu Tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima melalui peningkatan pengendalian dan pengawasan internal untuk mencapai nilai kinerja reformasi birokrasi yang tinggi. Selain pencapaian tujuan yang diamanatkan secara langsung tersebut, Inspektorat Jenderal juga diharapkan dapat berkontribusi dalam pencapaian seluruh tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui kegiatan assurance dan consulting atas pelaksanaan tugas fungsi di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, manajemen risiko dan pengendalian intern.

1. Tujuan Kementerian Lingkungan Hidup yang diamanatkan langsung kepada Inspektorat Jenderal

Tujuan 4

Tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima

Kondisi yang ingin dicapai dalam tujuan “Tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima” yang terkait langsung dengan inspektorat jenderal yaitu meningkatnya pengendalian dan pengawasan internal dengan indikator kinerja (1) manajemen risiko indeks (MRI) KLHK, (2) Nilai Maturitas SPIP KLHK, (3) Nilai Kapabilitas APIP KLHK, (4) Indeks efektifitas pengendalian korupsi (IEPK) KLHK

Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, kebijakan pengawasan Inspektorat Jenderal akan diarahkan pada:

- a. Internalisasi manajemen risiko sampai tingkat unit kerja terkecil melalui sosialisasi, bimbingan teknis dan evaluasi manajemen risiko
- b. Pengawasan kualitas pengendalian intern (*first lines of defense*) pada tingkat satuan kerja melalui bimbingan teknis dan audit berbasis risiko.
- c. Peningkatan profesionalitas dan kualitas layanan pengawasan melalui perencanaan berbasis risiko, telaahan seawat, audit ketaatan, audit kinerja, Assurance atas GRC dan konsulting.

Implementasi arah kebijakan pada huruf a,b dan c akan dilaksanakan oleh Inspektorat Wilayah I, Inspektorat Wilayah II, Inspektorat Wilayah III, dan Inspektorat Wilayah IV,

- d. Peningkatan upaya Pencegahan dan penanganan risiko korupsi melalui risk register fraud, penerapan ISO 37001 tentang anti Bribery (Perbaikan sistem, edukasi/kampanye dan penindakan) dan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan WBBM.

Implementasi arah kebijakan dimaksud akan dilaksanakan oleh Inspektorat Investigasi

- e. Memperkuat dukungan pengawasan melalui Pengembangan SDM dan Penguatan Sistem informasi pengawasan.

Implementasi arah kebijakan dimaksud akan dilaksanakan oleh Sekretariat Inspektorat Jenderal.

2. Tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang diamanatkan kepada unit eselon I klien pengawasan Inspektorat Jenderal

Tujuan 1

kondisi lingkungan hidup dan hutan yang semakin tangap terhadap perubahan iklim

Kondisi yang ingin dicapai dalam tujuan “kondisi lingkungan hidup dan hutan yang semakin tangap terhadap perubahan iklim” adalah meningkatnya kualitas lingkungan hidup, meningkatnya optimalisasi pengelolaan sampah, menurunnya emisi GRK dari sektor limbah dan Kehutanan dan menurunnya laju penyusutan hutan.

Tujuan 2

aktualisasi potensi ekonomi dan sumberdaya hutan dan lingkungan hidup

Kondisi yang ingin dicapai dalam tujuan aktualisasi potensi ekonomi dan sumberdaya hutan dan lingkungan hidup adalah meningkatnya sirkulasi ekonomi dari sampah dan limbah, meningkatnya pemanfaatan sumberdaya hutan yang berkelanjutan, meningkatnya ekspor hasil hutan, TSL dan bioprospecting dan meningkatnya penerimaan negara dari lingkungan hidup dan kehutanan.

Tujuan 3

Pemanfaatan Hutan bagi masyarakat yang berkeadilan

Kondisi yang ingin dicapai dalam tujuan "Pemanfaatan Hutan bagi masyarakat yang berkeadilan" adalah terselesaikannya status kawasan hutan yang diakui secara legal dan legitime, meningkatnya kepastian hukum atas penguasaan tanah oleh masyarakat pada kawasan hutan.

Tujuan 4

Tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima

Kondisi yang ingin dicapai dalam tujuan "Tata kelola pemerintahan bidang LHK yang akuntabel, responsif dan berpelayanan prima" adalah meningkatnya SDM KLHK yang berkualitas dan meningkatnya birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien. Keempat tujuan sastra tersebut telah dijabarkan melalui cascading kinerja sampai di tingkat UKE I dengan menetapkan masing-masing *leading sector* dalam mengawal capaian Indikator kinerja sasaran Program, sebagaimana terlihat pada Gambar 10.



Gambar 10. Cascading Kinerja dalam mencapai Tujuan/Sasaran Strategis KLHK

Dalam rangka pencapaian 4 tujuan tersebut, kebijakan pengawasan Inspektorat Jenderal diarahkan pada:

- a. Menyelaraskan kebijakan pengawasan dengan 4 tujuan sasaran strategis KLHK
- b. Memberikan assurance atas penerapan GRC kepada klien pengawasan yang diberikan mandat oleh Menteri dalam pencapaian tujuan KLHK
- c. Menjadi mitra strategis organisasi terkait manajemen risiko, tata kelola dan pengendalian Intern (GRC) secara berkelanjutan.
- d. Melaksanakan pengawasan berbasis program secara terencana, terstruktur dan berkesinambungan sampai di tingkat tapak.

Implementasi arah kebijakan dimaksud akan dilaksanakan oleh Inspektorat Wilayah I, Inspektorat Wilayah II, Inspektorat Wilayah III, dan Inspektorat Wilayah IV.

3.3. Kerangka Regulasi

Dalam rangka mencapai tujuan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan Inspektorat Jenderal diusulkan rancangan peraturan Menteri LHK dan Inspektur Jenderal. Adapun kerangka regulasi, urgensi pembentukannya dan unit penanggungjawab serta target penyelesaiannya sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7. Kerangka Regulasi

No	Arah Kerangka regulasi	Urgensi Pembentukan	PIC	Target Penyelesaian
1.	Rancangan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang Tata Kelola dan Pengawasan Intern, mencabut Permen LHK No. 83 tahun 2015 tentang Pengawasan Intern	Permen LHK No. 83 tahun 2015 tentang Pengawasan Intern sudah tidak relevan dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi serta kebutuhan terhadap kegiatan pengawasan antara lain: <ol style="list-style-type: none"> a. belum mengacu kepada standar audit yang ditetapkan oleh organisasi profesi Auditor (Psl.53 ayat 3) b. belum terkomodirnya mengenai Audit Charter untuk penilaian IACM c. belum terakomodirnya telaah sejawat d. Kode Etik Auditor; dan e. Dewan Kode etik serta sebagai payung hukum terhadap kegiatan pengawasan yang belum terakomodir dalam Peraturan Menteri LHK. P.83 antara lain mengenai Pengaduan Masyarakat.	Sekretariat Inspektorat Jenderal	6-8 Bulan progres saat ini sedang dalam kajian oleh Sekretariat Jenderal KLHK cq Biro Hukum
2	Revisi Peraturan Peraturan Menteri P.38 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan SPIP	melaksanakan ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang SPIP Permen LHK No. 38 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan SPIP dirasa sudah tidak	PIC ; Sekretariat Inspektorat Jenderal	6-8 Bulan progres saat ini sedang dalam kajian

No	Arah Kerangka regulasi	Urgensi Pembentukan	PIC	Target Penyelesaian
		sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi serta kebutuhan terhadap kegiatan pengawasan antara lain: a. Belum terakomodirnya risiko pada tingkat strategis b. Analisis Risiko dirasa belum dilakukan secara mendalam c. belum terintegrasinya penyelenggaraan SPIP terhadap penilaian Maturitas SPIP terintegrasi		oleh Sekretariat Jenderal KLHK cq Biro Hukum
3.	Rancangan Peraturan Menteri LHK tentang Pengaduan Masyarakat	a. terkoneksi penanganan dumas ke KPK b. Penialain Indeks Efektivitas Penanganan Korupsi terhadap penilaian Maturitas SPIP terintegrasi	PIC: Investigasi	6-8 Bulan
4.	Rancangan Peraturan Menteri LHK tentang GRC	dipandang perlu akan kebutuhan organisasi terhadap pencapaian Visi dan Misi Menteri LHK, mewujudkan good Governance dan clean government berkelas internasional, pemenuhan penilaian organisasi Indeks Reformasi Birokrasi, Kapabilitas APIP pada level 4, Maturitas SPIP pada Level 4 serta Outcome Indeks kepuasan masyarakat akan hadirnya Kementerian LHK	PIC ; Sekretariat Inspektorat Jenderal	6-8 Bulan Sedang dalam Kajian dan penyusunan konsep rancangan Permen
5.	Rancangan Permen LHK tentang Pedoman pengawasan penyelenggaraan pemerintah daerah bidang lingkungan hidup dan Kehutanan	Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);		
6.	Rancangan Permen LHK tentang Manajemen Risiko	Meningkatkan manajemen risiko lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan		
7.	Revisi Peraturan Inspektur Jenjang tentang Kode etik	a. Melaksanakan ketentuan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 Kode etik yang ada saat ini belum seluruhnya mengacu pada kode etik yang ditetapkan oleh organisasi profesi auditor(AAIP)I b. pengaturan mengenai Penanganan pelanggaran kode etik dirasa kurang implementatif. c. mengoptimalkan media pengaduan terhadap pelanggaran kode etik melalui aplikasi yang telah terbangun (JAPRI)	PIC; Inspektorat Wilayah I	3-5 Bulan

No	Arah Kerangka regulasi	Urgensi Pembentukan	PIC	Target Penyelesaian
		d. Implementasi terhadap SOP pengendalian dalam Desain SPIP periode tahun 2022		
7.	Rancangan Peraturan Inspektur Jenderal tentang Pedoman layanan consulting/Jasa Konsultansi revisi Peraturan Inspektur Jenderal KLHK Nomor P.07/Irjen/Setitjen/Kum. 1/12/2018 Tentang Pedoman Kegiatan Pengawasan Lainnya Lingkup Inspektorat Jenderal KLHK	Peningkatan Kapabilitas APIP, standar Audit AAIP dan peningkatan IACM	PIC : NN	3-5 bulan
8.	Rancangan Peraturan Inspektur Jenderal tentang Kriteria Arsip yang dilakukan Pemindaian	SOP Pengendalian Desain SPIP	PIC: Bagian Umum dan Kepatuhan Internal	3-5 Bulan
9.	Perirjen Tentang Audit Kepatuhan/Ketaatan	Peningkatan Kapabilitas APIP dan Peningkatan level IACM	PIC : NN	3-5 Bulan
10.	Rancangan Peraturan Inspektur Jenderal tentang Audit Kinerja revisi P04	Sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman dan perkembangan standar audit yang ditetapkan oleh AAIP, serta kebutuhan pengawasan dan sebagai upaya Peningkatan kapabilitas APIP		
11.	Rancangan Peraturan Inspektur Jenderal tentang Pedoman Reward dan Punishment atas kinerja pegawai Itjen	Peningkatan Indeks RB, peningkatan level Maturitas SPIP dan Kapabilitas APIP	PIC: Sekretariat Itjen (Bagian Umum dan Kepatuhan Internal)	3-5 Bulan
12.	Rancangan Peraturan Inspektur Jenderal tentang Pedoman Pelaksanaan Survey Kepuasan Jasa Pengawasan	Peningkatan Kapabilitas APIP	PIC: NN	3-5 bulan
13.	Rancangan Peraturan Inspektur Jenderal tentang pedoman Pelaksanaan Telaah Sejawat auditor di lingkungan itjen	Peningkatan Kapabilitas APIP	PIC: NN	3-5 Bulan

3.4. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat Lembaga (struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara) yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Itjen. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2019 Tentang Organisasi Kementerian Negara, Inspektorat Jenderal adalah unsur pengawas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri.

Dalam rangka mencapai visi, misi, dan strategi Inspektorat Jenderal sebagaimana telah dijabarkan pada bab sebelumnya, Inspektorat Jenderal harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis / tata laksana, dan sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada Inspektorat Jenderal secara efektif dan efisien. Untuk itu, kegiatan pengembangan dan penataan kelembagaan yang meliputi organisasi dan proses bisnis/tata laksana, serta pengelolaan sumber daya aparatur mutlak dilaksanakan secara efektif, intensif, dan berkesinambungan.

Disamping itu, Inspektorat Jenderal juga akan selalu melakukan antisipasi terhadap arah perubahan besar organisasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan di masa yang akan datang, seperti penambahan/penggabungan/pemisahan unit Eselon I. Dalam melakukan antisipasi tersebut, maka kerangka pengembangan organisasi dan kelembagaan Inspektorat Jenderal akan selalu disesuaikan dengan kebutuhan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Inspektorat Jenderal secara efisien dan efektif.

Pada saat ini Inspektorat Jenderal KLHK telah memiliki Bagian yang menangani penyusunan bahan penyusunan peraturan perundang-undangan, pemberian pertimbangan dan advokasi hukum serta unit kepatuhan dan Bagian yang menangani sistem informasi pengawasan. Diharapkan dengan adanya 2 bagian tersebut Inspektorat Jenderal mampu melaksanakan tugas pengawasan intern secara menyeluruh dengan berbasis teknologi informasi.

Dalam rangka memberikan rekomendasi yang utuh dan memberikan nilai tambah pada suatu program perlu dilakukan perubahan penataan fungsi di Inspektorat Wilayah yang semula Inspektorat Wilayah berbasis Eselon I dan kewilayahan menjadi berbasis program/Eselon I.

3.5. Pengarusutamaan

Dalam RPJMN 2020-2024, telah ditetapkan 4 (empat) pengarusutamaan (mainstreaming) sebagai bentuk pembangunan inovatif dan adaptif, sehingga dapat menjadi katalis pembangunan untuk menuju masyarakat sejahtera dan berkeadilan. Keempat mainstreaming ini akan mewarnai dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam pembangunan sektor dan

wilayah, dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan dan memastikan pelaksanaannya secara inklusif. Selain mempercepat pencapaian targettarget dari fokus pembangunan, perngarusutamaan ini juga bertujuan untuk memberikan akses pembangunan yang merata dan adil dengan meningkatkan efisiensi tata kelola dan juga adaptabilitas terhadap factor eksternal lingkungan.

1. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan yang berkelanjutan merupakan pembangunan yang dapat memenuhi kebutuhan masa kini tanpa mengorbankan generasi masa depan, dengan mengedepankan kesejahteraan yang mencakup tiga dimensi yakni sosial, ekonomi dan lingkungan. Pembangunan berkelanjutan pada dasarnya merupakan alat dan sarana untuk mencapai agenda pembangunan nasional yang mensyaratkan partisipasi dan kolaborasi semua pihak. Pembangunan berkelanjutan mencakup 17 tujuan yang saling terkait termasuk: kerentanan bencana dan perubahan iklim, serta tata kelola pemerintahan yang baik. RPJMN Tahun 2020-2024 telah mengurutamaan 118 target Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG's).

Peran Inspektorat Jenderal dalam hal ini adalah melakukan pengawasan intern sebagai mitra Eselon I untuk mewujudkan tujuan dimaksud.

2. Gender

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. PUG bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia. Kesetaraan gender dapat dicapai dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat dari pembangunan.

Kebijakan Pengarustamaan Gender Inspektorat Jenderal yaitu:

- a. Penyempurnaan pedoman pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsive Gender (PPRG);
- b. Pelaksanaan pengawasan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsive Gender (PPRG) yang lebih baik;
- c. Kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam pembagian Tim pengawasan inten ke lapangan;

- d. Pembangunan infrastruktur yang mendukung pengarusutamaan gender;
- e. Anggaran yang responsif gender yang dituangkan ke dalam *Gender Budget Statemen* (GBS).

3. Modal Sosial Budaya

Pengarusutamaan modal sosial budaya merupakan internalisasi nilai dan pendayagunaan kekayaan budaya untuk mendukung seluruh proses pembangunan. Pengetahuan tradisional (*local knowledge*), kearifan lokal (*local wisdom*), pranata sosial di masyarakat sebagai penjelmaan nilai-nilai sosial budaya komunitas harus menjadi pertimbangan dalam proses perencanaan serta penyusunan kebijakan dan program pembangunan nasional. Pengarusutamaan sosial budaya ini bertujuan dan berorientasi pada penghargaan atas khazanah budaya masyarakat, sekaligus upaya pelestarian dan pemajuan kebudayaan bangsa.

Peran Inspektorat Jenderal dalam hal ini adalah melakukan pengawasan intern sebagai mitra Eselon I untuk mewujudkan tujuan dimaksud.

4. Transformasi Digital

Pengarusutamaan transformasi digital merupakan upaya untuk mengoptimalkan peranan teknologi digital dalam meningkatkan daya saing bangsa dan sebagai salah satu sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia ke depan. Strategi pengarusutamaan transformasi digital terdiri dari aspek pemantapan ekosistem (*supply*), pemanfaatan (*demand*) dan pengelolaan big data. Inspektorat Jenderal telah membangun command center yang berfungsi sebagai *data analitic* guna mengawal pengelolaan *big data* pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Selain itu Inspektorat Jenderal telah mengubah kebiasaan pertemuan tatap muka dengan pertemuan secara online.

BAB IV PROGRAM & KEGIATAN

4.1. Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran Inspektorat Jenderal

Pasal 47 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mewajibkan setiap Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/D) untuk menyelenggarakan SPIP. Penyelenggaraan SPIP diharapkan dapat memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan SPIP dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip tata kelola yang mencakup peningkatan kapabilitas APIP, pengelolaan risiko, dan pengendalian korupsi sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Pengelolaan risiko dan pengendalian korupsi yang efektif hanya dapat dilaksanakan dengan dukungan peran APIP yang kapabel. Integrasi antara pengelolaan risiko, pengendalian korupsi, dan APIP yang kapabel akan menjamin keberhasilan pencapaian tujuan K/L/D dilakukan penilaian Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP secara terintegrasi mencakup unsur-unsur : (a) Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP); (b) Manajemen Risiko Indeks (MRI); (c) Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK); dan (d) Kapabilitas APIP.

Dengan dilakukannya penilaian untuk mengukur peran APIP yang Kapabel maka Inspektorat Jenderal menetapkan Sasaran dan indikator sasaran Inspektorat jenderal yaitu :

Sasaran : Meningkatkan Pengendalian dan Pengawasan Internal

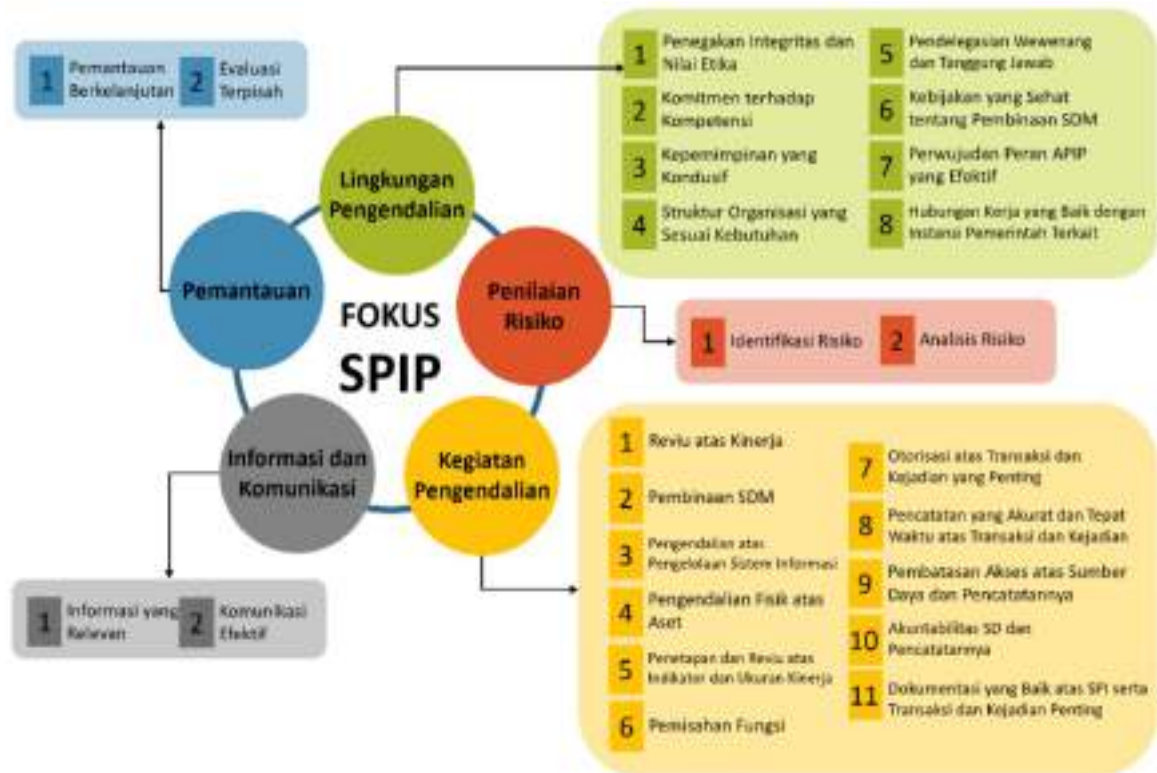
Indikator Sasaran :

1. Maturitas Penyelenggaraan SPIP

Proses penilaian dilakukan untuk mengukur tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP yang berfokus pada 3 komponen yaitu kualitas penetapan tujuan, penyelenggaraan struktur dan proses, serta pencapaian tujuan yang mencerminkan hasil dari penyelenggaraan SPIP. Penilaian atas kualitas penetapan tujuan dilakukan untuk memastikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan telah sesuai mandat organisasi, berorientasi pada hasil, dan mempertimbangkan isu strategis. Penilaian atas struktur dan proses dilakukan terhadap 5 (lima) unsur pengendalian yang kemudian dirinci menjadi 25 (dua puluh lima) subunsur pengendalian. Masing-masing subunsur tersebut memiliki

parameter yang menunjukkan kualitas pengendalian intern, pengelolaan risiko, serta upaya pengendalian korupsi.

Gambar 11. Penjabaran penilaian struktur dan proses



2. Manajemen Risiko Indeks (MRI)

Manajemen Risiko Indeks (MRI) pada K/L/D adalah indeks yang menggambarkan kualitas penerapan manajemen risiko di lingkup K/L/D yang diperoleh dari perhitungan parameter penilaian pengelolaan risiko. Pada model penilaian MRI, parameter penilaian dikelompokkan menjadi 8 (delapan) area dalam 3 (tiga) komponen utama yaitu:

a) Perencanaan

Penilaian atas komponen perencanaan dilakukan untuk menilai kualitas penetapan tujuan yang meliputi penilaian keselarasan, ketepatan indikator, kelayakan target kinerja sasaran strategis, program, dan kegiatan.

b) Kapabilitas

Penilaian atas komponen kapabilitas dilakukan terhadap area-area sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan komitmen, pendekatan, dan dorongan pimpinan K/L/D terkait penerapan manajemen risiko;

2) Kebijakan manajemen risiko

Kebijakan manajemen risiko merupakan panduan bagi Unit Pengelola Risiko (UPR) dalam menerapkan manajemen risiko di lingkungan kerjanya;

3) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan dukungan dari sisi kesadaran, kompetensi, dan keterampilan terkait manajemen risiko;

4) Kemitraan

Kemitraan terkait dengan bagaimana K/L/D mengelola risiko yang berhubungan dengan mitra kerja;

5) Proses pengelolaan risiko

Proses pengelolaan risiko merupakan langkah yang dilakukan K/L/D dalam pengelolaan risiko.

c) Hasil

Komponen hasil menggambarkan hasil pengelolaan risiko dan pencapaian tujuan K/L/D. Penilaian atas komponen hasil terbagi ke dalam 2 (dua) area, sebagai berikut:

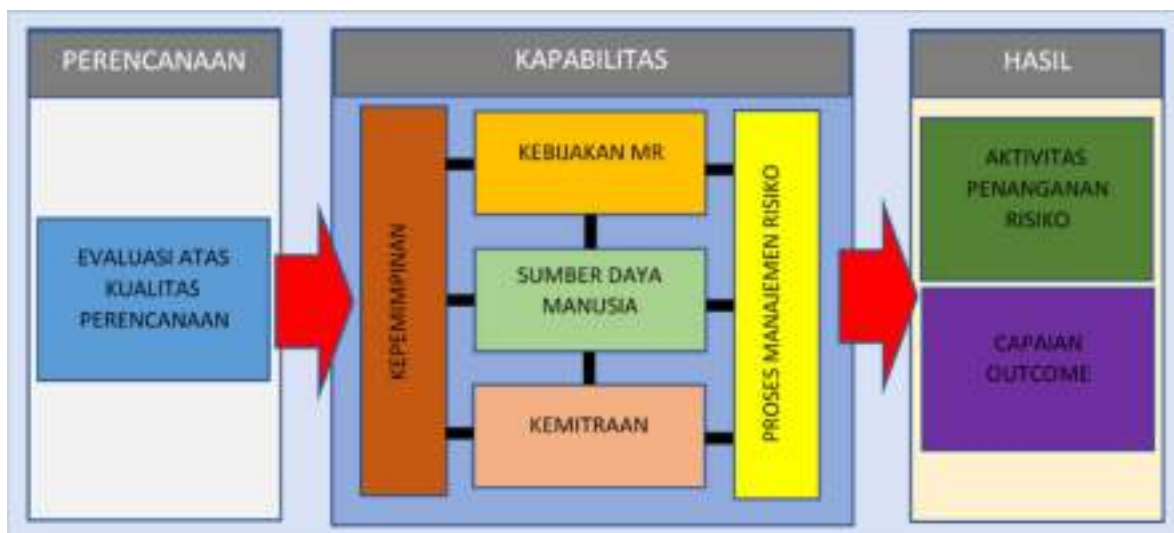
1) Aktivitas Penanganan Risiko

Merupakan implementasi penanganan risiko oleh K/L/D;

2) Outcome

Menunjukkan kontribusi penerapan manajemen risiko pada pencapaian tujuan K/L/D.

Gambar 12. Ilustrasi Model Penilaian MRI pada K/L/D



3. Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK)

IEPK adalah kerangka pengukuran atas kemajuan segala upaya pencegahan dan penanganan risiko korupsi di dalam organisasi. Dimensi IEPK merupakan pengembangan dari *Fraud Control Plan* (FCP) yang merupakan kerangka pengelolaan risiko korupsi dalam organisasi.

Dimensi dan indikator IEPK dikelompokkan dalam 3 (tiga) pilar, yaitu:

a) Pilar Kapabilitas Pengelolaan Risiko Korupsi

Kapabilitas pengelolaan risiko korupsi didefinisikan sebagai karakteristik organisasional yang mengindikasikan 2 (dua) dimensi kapabilitas yaitu kapasitas dan kompetensi organisasi untuk mengelola risiko korupsi.

- 1) Kapasitas mencakup semua aspek kebijakan formal antikorupsi, mulai dari pernyataan kebijakan dalam dokumen perencanaan, penetapan struktur, SOP antikorupsi, serta standar perilaku. Kapasitas juga ditampilkan oleh dukungan eksplisit sumber daya, baik keuangan, personil, maupun sarana dan prasarana.
- 2) Kompetensi merujuk kepada gabungan pengetahuan, *skill* (keterampilan), dan pengalaman yang memungkinkan organisasi mengelola risiko korupsi secara efektif.

b) Pilar Penerapan Strategi Pencegahan

Penerapan strategi pencegahan didefinisikan sebagai satu-kesatuan proses yang menyeluruh pada semua aspek penerapan strategi pencegahan korupsi yang berfokus pada:

- 1) Efektivitas pencegahan dan deteksi dini yaitu menilai seberapa konsisten asesmen risiko korupsi dilakukan dan program pembelajaran antikorupsi telah meningkatkan kepedulian pegawai dan stakeholder dalam mencegah dan mendeteksi perilaku korupsi.
- 2) Menilai seberapa jauh budaya organisasi antikorupsi terbentuk yang tercermin oleh terwujudnya kepemimpinan etis, integritas, organisasional, dan iklim etis yang kondusif.

c) Pilar Penanganan Kejadian Korupsi

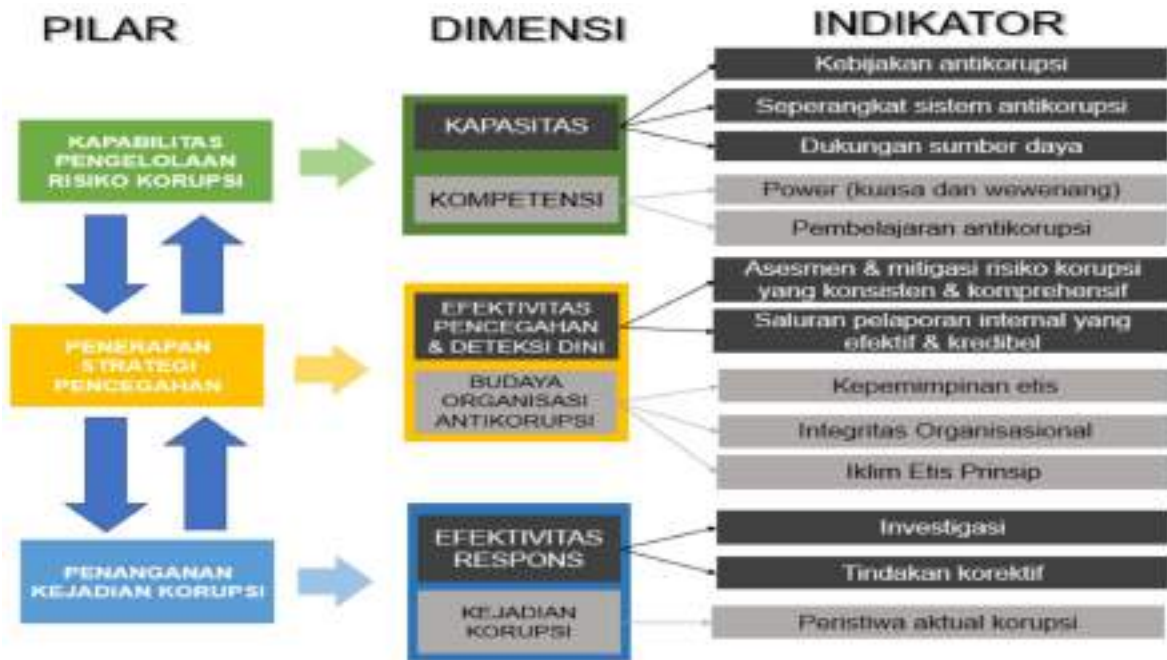
Pilar penanganan kejadian korupsi melihat efektivitas pengelolaan risiko korupsi melalui 2 (dua) hal, yaitu sistem respons dan peristiwa korupsi.

- 1) Efektivitas sistem respons digambarkan oleh seberapa konsisten langkah-langkah investigatif dilaksanakan atas setiap indikasi korupsi yang terdeteksi serta seberapa jauh penerapan sanksi kepada pelaku, pemulihan kerugian, dan

perbaikan sistem pengendalian dilakukan secara konsisten sebagai tindak lanjutnya;

- 2) Kejadian korupsi merupakan peristiwa aktual korupsi yang masih terjadi di dalam lingkungan unit kerja yang keberadaannya menjadi faktor pengurang efektivitas pengendalian korupsi organisasi.

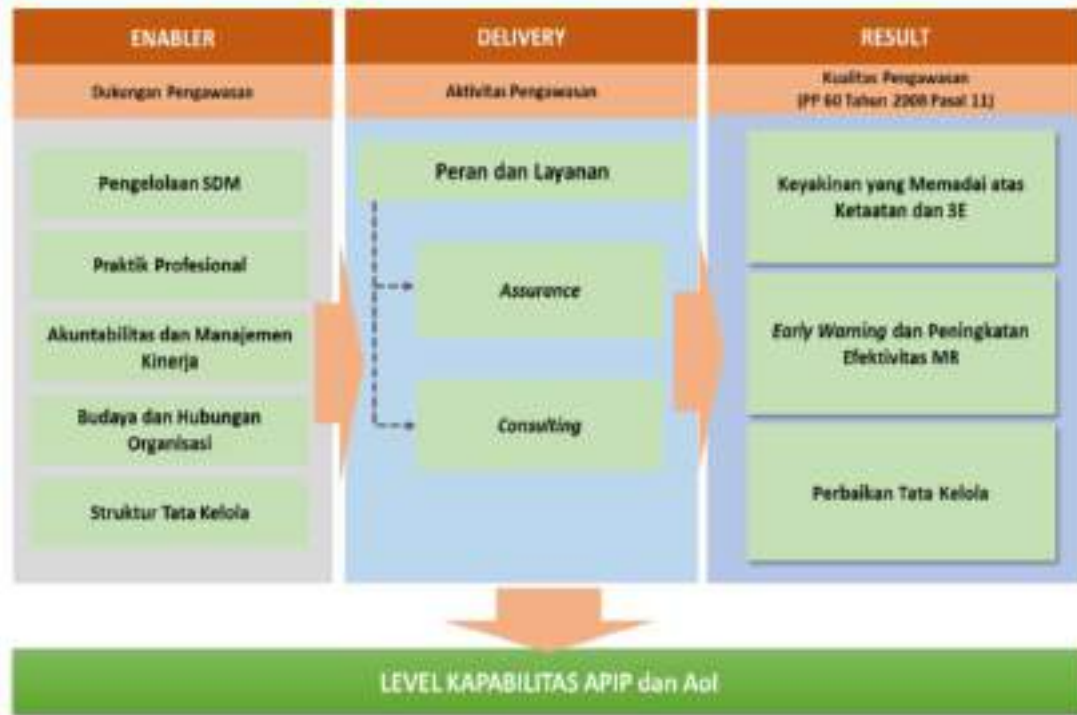
Gambar13. Ilustrasi Model Penilaian IEPK pada K/L/D



4. Kapabilitas APIP

Komponen penilaian kapabilitas APIP K/L/D terdiri dari 3 komponen yang mempengaruhi Peran APIP yang efektif. Komponen tersebut meliputi Dukungan Pengawasan (enabler), Aktivitas Pengawasan (delivery), dan Kualitas Pengawasan (result). Adapun kerangka kerja penilaian kapabilitas APIP sebagaimana disajikan pada Gambar 14.

Gambar 14. Framework Penilaian Kapabilitas APIP



a) Komponen Dukungan Pengawasan (*Enabler*)

Peran APIP yang efektif perlu ditunjang dengan dukungan pengawasan yang baik. Dukungan pengawasan merupakan infrastruktur esensial yang perlu dibangun oleh APIP untuk dapat melaksanakan peran dan layanannya secara maksimal. Dengan adanya dukungan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan aktivitas pengawasan APIP dan mendorong hasil pengawasan yang berkualitas. Komponen dukungan pengawasan terdiri dari 5 Elemen yaitu:

1) Pengelolaan SDM

Pengelolaan SDM merupakan proses yang dimulai dari identifikasi kebutuhan dan rekrutmen SDM yang dilakukan secara memadai, cukup, dan efektif untuk mencapai sasaran pengawasan intern. Pengelolaan SDM juga mencakup proses pengembangan SDM APIP yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lain yang dibutuhkan dalam melaksanakan aktivitas pengawasan intern.

2) Praktik Profesional

Praktik profesional meliputi proses penyusunan perencanaan pengawasan intern berbasis risiko untuk menetapkan pengawasan intern sesuai dengan tujuan

organisasi. Selain itu, APIP melakukan program penjaminan dan peningkatan kualitas yang dirancang untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan pengawasan intern terhadap standar, dan penerapan kode etik oleh auditor. Program tersebut juga menilai serta mengidentifikasi peluang peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan intern.

3) Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja

Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja meliputi proses penyusunan dan penetapan rencana kerja dan anggaran APIP yang menggambarkan alokasi sumber daya yang dibutuhkan, aktivitas yang dilakukan, dan hasil yang diharapkan. Dalam melaksanakan manajemen kinerja, APIP perlu membangun sistem pelaksanaan anggaran yang memadai untuk mengelola aktivitas APIP secara ekonomis dan efisien. Selain itu, APIP mengembangkan indikator dan alat ukur kinerja, serta melaporkan dan memonitor pencapaian target kinerja untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

4) Budaya dan Hubungan Organisasi

Budaya dan Hubungan Organisasi meliputi pembinaan hubungan komunikasi intern yang efektif dan dinamis di lingkungan APIP. Budaya dan hubungan organisasi yang efektif dan dinamis tersebut mendorong partisipasi APIP secara aktif dalam forum komunikasi bersama manajemen K/L/D untuk memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan tetap menjaga independensi dan objektivitas APIP. Selain itu, APIP juga melaksanakan aktivitas berbagi informasi, koordinasi, serta kegiatan asurans dan konsultasi dengan pihak lainnya untuk memastikan cakupan pengawasan yang memadai dan meminimalkan duplikasi pengawasan.

5) Struktur Tata Kelola Struktur Tata Kelola meliputi hubungan pelaporan formal atas aktivitas pengawasan intern serta penguatan independensi melalui mekanisme pelaporan dan komunikasi secara langsung kepada manajemen K/L/D. Struktur tata kelola yang baik menjamin APIP memiliki kewenangan untuk mendapatkan akses ke seluruh informasi, aset dan pegawai yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pengawasannya. Selain itu, APIP juga mendapatkan jaminan pendanaan dan sumber daya yang cukup dalam melaksanakan aktivitas pengawasan.

b) Komponen Aktivitas Pengawasan (*Delivery*)

Komponen aktivitas pengawasan diartikan sebagai peran dan layanan yang diberikan oleh APIP kepada manajemen dan stakeholders lainnya dalam rangka penguatan tata

kelola, manajemen risiko, dan pengendalian untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, peran dan layanan APIP diberikan dalam bentuk asurans dan jasa konsultansi. Asurans adalah pengujian objektif terhadap bukti dengan maksud untuk memberikan penilaian yang independen atas proses tata kelola, manajemen risiko, dan kegiatan pengendalian. Kegiatan asurans mencakup audit, reviu, evaluasi, dan pemantauan/monitoring. Sedangkan jasa konsultansi adalah kegiatan pemberian saran dan jasa lain yang dibutuhkan klien, yang sifat dan ruang lingkup penugasannya telah disepakati, ditujukan untuk menambah nilai dan meningkatkan proses tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan kegiatan pengendalian, tanpa adanya pengalihan tanggung jawab kepada auditor intern. Contohnya sosialisasi, asistensi, dan bimbingan teknis. Jenis aktivitas pengawasan intern baik asurans dan jasa konsultansi dapat disajikan dalam gambar 5 sebagai berikut:

Gambar 15. Jenis Aktivitas Pengawasan Intern



c) Komponen Kualitas Pengawasan (*Result*)

Hasil dari aktivitas pengawasan yang dilakukan APIP harus dapat mewujudkan peran APIP yang efektif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sebagaimana diatur dalam Pasal 11 PP Nomor 60 Tahun 2008. Peran APIP yang efektif tersebut ditunjukkan dengan kualitas pengawasan intern yang dapat:

- 1) Memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas (3E) APIP melakukan pengawasan ketaatan untuk memastikan bahwa semua prosedur/area yang diawasi telah sesuai dengan peraturan, ketentuan, dan

prosedur yang berlaku serta melaksanakan pengawasan kinerja untuk memastikan aspek efisiensi, efektivitas dan ekonomi (3E) pada sasaran/program/kegiatan.

- 2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko APIP memberikan layanan konsultasi yang sifat dan ruang lingkupnya disepakati bersama dengan manajemen yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, memberikan nilai tambah, dan memperbaiki proses tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian.
- 3) Memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola organisasi APIP melaksanakan pengawasan dalam rangka memberikan opini atas efektivitas dan kecukupan tata kelola, manajemen risiko, dan proses pengendalian organisasi secara terintegrasi. Kualitas hasil pengawasan di atas terlihat dari temuan pengawasan APIP, tindak lanjut atas temuan dan rekomendasi APIP, pemanfaatan hasil pengawasan APIP oleh manajemen K/L/D dan stakeholders lainnya, derajat integrasi tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian yang dibangun dari berbagai kegiatan asurans, serta atensi dan rencana aksi yang dibangun dari berbagai jasa konsultasi APIP.

Komponen maturitas penyelenggaraan SPIP terdiri dari 3 (tiga) komponen yang memengaruhi kualitas penyelenggaraan SPIP dalam pencapaian tujuan K/L/D. Komponen tersebut meliputi penetapan tujuan, struktur dan proses yang mencerminkan subunsur dari unsur SPIP, serta pencapaian tujuan K/L/D. Adapun kerangka penilaian penyelenggaraan SPIP sebagaimana disajikan pada **Gambar 16**.

Gambar 16 Kerangka Kerja Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP



4.2. Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan Inspektorat Jenderal

Untuk mendukung tercapainya Sasaran Inspektorat Jenderal yaitu Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal, Inspektorat Jenderal mempunyai 3 kegiatan sebagai berikut:

1. Kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Itjen Kementerian LHK (Sekretariat Inspektorat Jenderal)

Sasaran Kegiatan : Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Inspektorat Jenderal

Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan:

- a. Nilai Implementasi SAKIP pada Inspektorat Jenderal
 - b. Nilai Maturitas SPIP pada Inspektorat Jenderal
 - c. Nilai Pengelolaan SDM, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, Struktur Tata Kelola pada Kapabilitas APIP
2. Kegiatan Pengawasan yang Profesional Guna Menjamin Mutu Kinerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Inspektorat Wilayah I, II, III dan IV)

No	Sasaran Kegiatan	Indikator sasaran kegiatan
1	Meningkatnya kualitas penerapan manajemen risiko di lingkup KLHK	Persentase unit kerja yang nilai MRInya 3,3
2	Meningkatnya kualitas pengendalian intern (first lines of defense) pada tingkat satuan kerja	persentase unit kerja yang nilai maturitas SPIPnya 3,5
3	Meningkatnya profesionalitas dan kualitas layanan pengawasan	Nilai Praktik Profesional, Peran dan Layanan pada Kapabilitas APIP Itjen

3. Kegiatan Pengawasan Terhadap Kasus Pelanggaran Yang Berindikasi KKN

Sasaran Kegiatan: Meningkatnya upaya Pencegahan dan penanganan risiko korupsi

Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan:

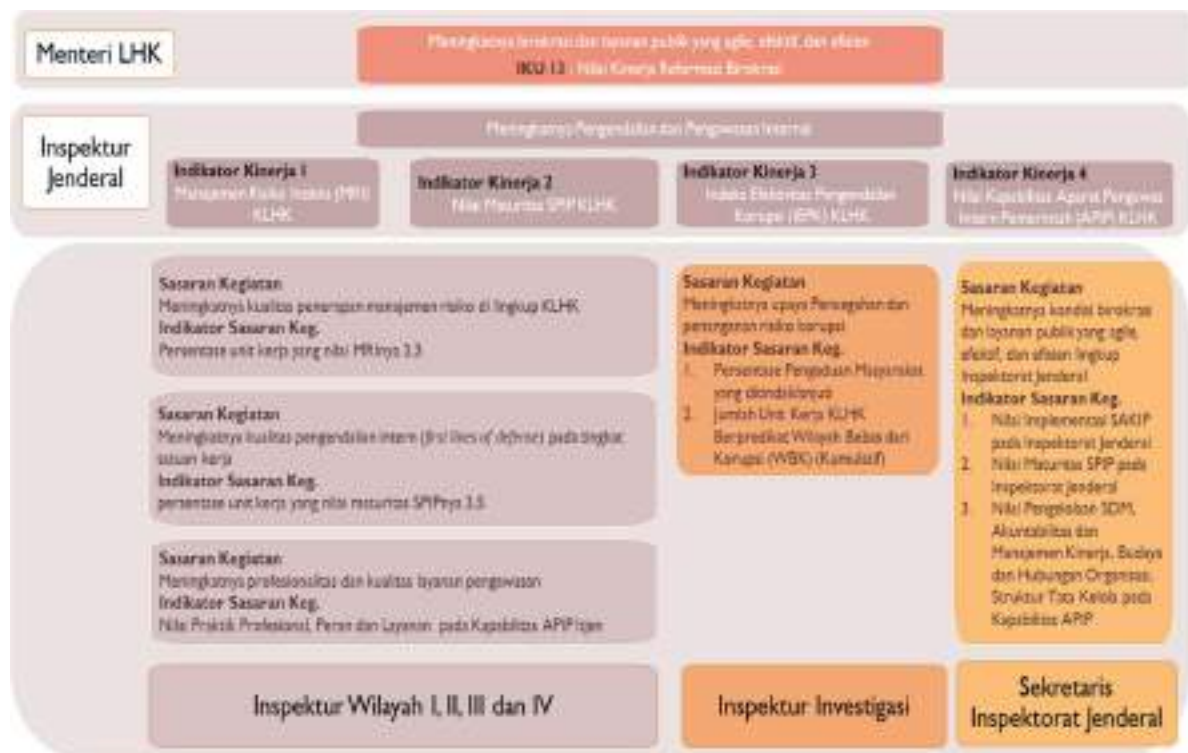
- a. Persentase Pengaduan Masyarakat yang ditindaklanjuti
- b. Jumlah Unit Kerja KLHK Berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Kumulatif)

BAB V

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

5.1 Peta Strategi Pencapaian (*Cascading*)

Peta strategi digunakan untuk menjabarkan strategi secara visual, melalui sejumlah Sasaran Strategis yang terangkai dalam hubungan sebab akibat, sehingga memudahkan dalam mengkomunikasikan strategi. Peta strategi menggambarkan cara pandang organisasi dari berbagai perspektif. Penyusunan peta strategi dimulai dari level Kementerian. Peta strategi pada level yang lebih rendah harus mengacu pada peta strategi level yang lebih tinggi. Unit yang memiliki peta strategi adalah unit yang mendefinisikan visi dan misinya dengan jelas serta memiliki proses manajemen yang lengkap (input/sumber daya, proses internal, dan *output/outcome*).



Gambar 17. Peta Strategis/Pohon Kinerja Inspektorat Jenderal

5.2 Target Indikator Kinerja Sasaran

Sasaran yang telah ditetapkan merupakan kondisi yang akan dicapai selama periode lima tahun yang akan datang sebagai akibat yang ditimbulkan oleh adanya hasil/dampak (*outcome/impact*) dari program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh seluruh unit kerja lingkup Inspektorat Jenderal KLHK. Perubahan revisi renstra bertujuan untuk memperbaiki cascading sasaran dan indikator sasaran. Target kinerja berdasarkan sasaran program dan kegiatan disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Target IKU Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2024

PROGRAM/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET					KET
		2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN							
Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal	1. Manajemen Risiko Indeks (MRI) KLHK	N/A	2,17	2,5	3	3,3	
	2. Nilai Maturitas SPIP KLHK	3	3	3	3,3	3,5	
	3. Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK	3	3	3	3,3	3,5	
	4. Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) KLHK	N/A	N/A	2,5	3	3,25	

Tabel 9. Target IK Kegiatan Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN	TARGET					KET
		2020	2021	2022	2023	2024	
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA ITJEN KEMENTERIAN LHK							
Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Inspektorat Jenderal	Nilai Implementasi SAKIP pada Inspektorat Jenderal	82	83	84	85	86	Sesitjen
	Nilai Maturitas SPIP pada Inspektorat Jenderal	3	3	3	3,3	3,5	Sesitjen
	Nilai Pengelolaan SDM, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, Struktur Tata Kelola pada Kapabilitas APIP	3	3	3	3,3	3,5	Sesitjen
KEGIATAN: PENGAWASAN YANG PROFESIONAL GUNA MENJAMIN MUTU KINERJA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN							
Meningkatnya kualitas penerapan manajemen risiko di lingkup KLHK	Persentase unit kerja yang nilai MRInya 3,3	NA	NA	30%	75%	100%	Itwil I, II, III, dan IV
Meningkatnya kualitas pengendalian intern (first lines of defense) pada tingkat satuan kerja	persentase unit kerja yang nilai maturitas SPIPnya 3,5	NA	NA	30%	50%	100%	Itwil I, II, III, dan IV
Meningkatnya profesionalitas dan kualitas layanan pengawasan	Nilai Praktik Profesional, Peran dan Layanan pada Kapabilitas APIP Itjen	3	3	3	3,3	3,5	Itwil I, II, III, dan IV
KEGIATAN: PENGAWASAN TERHADAP KASUS PELANGGARAN YANG BERINDIKASI KKN							
Meningkatnya upaya Pencegahan dan penanganan risiko korupsi	Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%	Itves
	Jumlah Unit Kerja KLHK Berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Kumulatif)	2 Satker	6 Satker	10 Satker	18 Satker	30 Satker	Itves

5.3 Metode Pengukuran Indikator Kinerja Utama Unit Kerja Inspektorat Jenderal

Arsitektur kinerja Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020-2024 memuat dari visi, misi, tujuan sasaran strategis (SS), dan Indikator Kinerja Utama (IKU), beserta target kinerja yang akan dicapai selama tahun 2020-2024. Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran kinerja yang akan digunakan menyusun laporan akuntabilitas kinerja tingkat Unit Kerja Eselon I. Indikator ini disusun dengan tujuan: (1) untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam rangka tata kelola pemerintah yang baik (good governance) dan (2) untuk memperoleh ukuran keberhasilan pencapaian target kinerja yang mencerminkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pada tulisan renstra ini, terdapat 4 Indikator Kinerja Utama yang mendukung tujuan Inspektorat Jenderal. Setiap indikator tersebut ada keterkaitan kinerja masing-masing unit kerja Eselon II agar pembangunan LHK berlandaskan gotong royong dan saling mendukung. Masing-masing indikator kinerja utama memiliki penanggung jawab untuk menyajikan hasil kerjanya. Maka dari itu, perlu disusun mekanisme perhitungan untuk mengukur indikator tersebut untuk menjamin tujuan Inspektorat Jenderal 5 tahun kedepan yang terarah dan optimal. Selain itu, tujuan penyusunan metode perhitungan indikator ini yaitu: (1) memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi, (2) melaporkan capaian realisasi kinerja dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan (3) menilai keberhasilan organisasi. Nantinya, pada setiap akhir periode, Kementerian LHK akan melakukan pengukuran pencapaian target kinerja dari dokumen perjanjian kinerja untuk selanjutnya dilaporkan dalam laporan kinerja Kementerian LHK.

1) IKU 1 Unit Kerja Inspektorat Jenderal

Manajemen Risiko Indeks (MRI) KLHK

Batasan dan Entitas Pengukuran:

Dalam rangka menilai efektifitas pengelolaan risiko lingkup kementerian, BPKP melakukan evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP. Parameter penilaian dikelompokkan menjadi 8 (delapan) area dalam 3 (tiga) komponen utama yaitu: perencanaan, kapabilitas dan hasil.

Konteks:

Manajemen Risiko Indeks (MRI) pada K/L/D adalah indeks yang menggambarkan kualitas penerapan manajemen risiko di lingkup K/L/D yang diperoleh dari perhitungan parameter penilaian pengelolaan risiko.

Sumber Data:

Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian LHK.

Apabila sampai dengan akhir periode pelaporan capaian kinerja belum didapatkan Laporan evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP maka data yang digunakan adalah Laporan Penjaminan kualitas atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang dilaksanakan oleh APIP.

Tabel 10. Komponen/ Area, Bobot Area dan Bobot Komponen MRI

No	Komponen/Area	Bobot Area	Bobot Komponen
1	PERENCANAAN		40.00%
	Kualitas Perencanaan	40.00%	
2	KAPABILITAS		30.00%
	Kepemimpinan	5.00%	
	Kebijakan Manajemen Risiko	5.00%	
	Sumber Daya Manusia	5.00%	
	Kemitraan	2.50%	
	Proses Manajemen Risiko	12.50%	
3	HASIL		30.00%
	Aktivitas Penanganan Risiko	18.75%	
	<i>Outcomes</i>	11.25%	
	TOTAL BOBOT		100.00%

Skor akhir Manajemen Risiko Indeks (MRI) diperoleh dengan menjumlahkan skor hasil penilaian seluruh komponen setelah dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir berupa angka dalam kisaran 1 sampai dengan 5.

Penanggung Jawab:

1. Inspektur Jenderal
2. Inspektur I, II, III, dan IV

Dasar Pengukuran:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
2. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah

Target IKU:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET					KET
		2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN							
Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal	Manajemen Risiko Indeks (MRI) KLHK	N/A	2,17	2,5	3	3,3	

Bentuk Singgungan Pencapaian IKU:

INDIKATOR KINERJA UTAMA UKE I	SASARAN KEGIATAN UKE II	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN UKE II	TARGET					KET
			2020	2021	2022	2023	2024	
Manajemen Risiko Indeks (MRI) KLHK	Meningkatnya kualitas penerapan manajemen risiko di lingkup KLHK	Persentase unit kerja yang nilai MRInya 3,3	NA	NA	30%	75%	100%	Itwil I, II, III, dan IV

2) IKU 2 Unit Kerja Inspektorat Jenderal

Maturitas Penyelenggaraan SPIP

Batasan dan Entitas Pengukuran:

Komponen maturitas penyelenggaraan SPIP terdiri dari 3 (tiga) komponen yang memengaruhi kualitas penyelenggaraan SPIP dalam pencapaian tujuan K/L/D. Komponen tersebut meliputi penetapan tujuan, struktur dan proses yang mencerminkan subunsur dari unsur SPIP, serta pencapaian tujuan K/L/D. Pengukuran Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP yaitu memberikan keyakinan memadai tentang kemampuan penyelenggaraan SPIP dalam mencapai peningkatan kinerja, transparansi, dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara di lingkungan KLHK yang diukur melalui 5 unsur dan 25 sub unsur. Entitas yang diukur adalah maturitas penyelenggaraan SPIP dari seluruh pegawai KLHK.

Konteks:

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Sumber Data:

Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian LHK.

Apabila sampai dengan akhir pelaporan capaian kinerja belum didapatkan Laporan evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP maka data yang digunakan adalah Laporan Penjaminan kualitas atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang dilaksanakan oleh APIP.

Pengambilan dan Pengolahan Data:

Data diambil dari Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri maturitas penyelenggaraan SPIP yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian LHK. Unsur unsur yang dinilai adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Bobot Komponen, Unsur, dan Subunsur Penilaian Maturitas Penyelenggaraan SPIP

No	Komponen, Unsur dan Subunsur	Bobot Unsur/ Sub Unsur	Bobot Komponen
I	PENETAPAN TUJUAN		40%
	Kualitas Sasaran Strategis	50%	
	Kualitas Strategi Pencapaian Sasaran Strategis	50%	
	SUB JUMLAH PERENCANAAN	100%	
II	STRUKTUR DAN PROSES		30%
A.	Lingkungan Pengendalian	30%	
1.1	Penegakan Integritas dan Nilai Etika	3,75%	
1.2	Komitmen Terhadap Kompetensi	3,75%	
1.3	Kepemimpinan yang kondusif	3,75%	
1.4	Pembentukan Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan	3,75%	
1.5	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat	3,75%	
1.6	Penyusunan dan Penerapan Kebijakan yang Sehat tentang Pembinaan SDM	3,75%	
1.7	Perwujudan Peran APIP yang Efektif	3,75%	
1.8	Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah Terkait	3,75%	
B.	Penilaian Risiko	20%	
2.1	Identifikasi Risiko	10,00%	
2.2	Analisis Risiko	10,00%	
C.	Kegiatan Pengendalian	25%	
3.1	Reviu Atas Kinerja Instansi Pemerintah	2,27%	
3.2	Pembinaan Sumber Daya Manusia	2,27%	
3.3	Pengendalian atas Pengelolaan Sistem Informasi	2,27%	
3.4	Pengendalian Fisik atas Aset	2,27%	
3.5	Penetapan dan Reviu atas Indikator dan ukuran kinerja	2,27%	
3.6	Pemisahan Fungsi	2,27%	
3.7	Otorisasi Transaksi dan Kejadian yang Penting	2,27%	

No	Komponen, Unsur dan Subunsur	Bobot Unsur/ Sub Unsur	Bobot Komponen
3.8	Pencatatan yang Akurat dan Tepat Waktu atas transaksi dan kejadian	2,27%	
3.9	Pembatasan Akses atas Sumber Daya dan Pencatatannya	2,27%	
3.10	Akuntabilitas terhadap Sumber Daya dan Pencatatannya	2,27%	
3.11	Dokumentasi yang baik atas SPI serta transaksi dan kejadian penting	2,27%	
D.	Informasi dan Komunikasi	10%	
4.1	Informasi yang relevan	5,00%	
4.2	Komunikasi yang Efektif	5,00%	
E.	Pemantauan	15%	
5.1	Pemantauan Berkelanjutan	7,50%	
5.2	Evaluasi Terpisah	7,50%	
	SUB JUMLAH SRUKTUR DAN PROSES	100%	
III	PENCAPAIAN TUJUAN SPIP		30%
	Efektivitas dan Efisiensi		
	Capaian Outcome	15%	
	Capaian Output	15%	
	Keandalan Laporan Keuangan		
	Opini LK	25%	
	Pengamanan atas Aset		
	Keamanan Administrasi	10%	
	Keamanan Fisik	5%	
	Keamanan Hukum	10%	
	Ketaatan pada Peraturan		
	Temuan Ketaatan - BPK	20%	
	SUB JUMLAH HASIL	100%	
	BOBOT TOTAL		100%

Skor akhir maturitas penyelenggaraan SPIP diperoleh dengan menjumlahkan skor hasil penilaian seluruh komponen setelah dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir berupa angka dalam kisaran 1 sampai dengan 5, kemudian akan diterjemahkan menjadi uraian kualitas yang sesuai dengan karakteristik maturitas level SPIP yang dicapai.

Penanggung Jawab:

1. Inspektur Jenderal
2. Inspektur I, II, III, dan IV

Dasar Pengukuran:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

2. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah

Target IKU:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET					KET
		2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN							
Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal	Nilai Maturitas SPIP KLHK	3	3	3	3,3	3,5	

Bentuk Singgungan Pencapaian IKU:

INDIKATOR KINERJA UTAMA UKE I	SASARAN KEGIATAN UKE II	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN UKE II	TARGET					KET
			2020	2021	2022	2023	2024	
Nilai Maturitas SPIP KLHK	Meningkatnya kualitas pengendalian intern (first lines of defense) pada tingkat satuan kerja	persentase unit kerja yang nilai maturitas SPIPnya 3,5	NA	NA	30%	50%	100%	Itwil I, II, III, dan IV

3) IKU 3 Unit Kerja Inspektorat Jenderal

Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK

Batasan dan Entitas Pengukuran:

Penilaian Kapabilitas APIP adalah suatu rangkaian aktivitas penilaian yang dilakukan oleh APIP berupa penilaian mandiri, evaluasi atas hasil penilaian mandiri termasuk proses ekspos panel dalam penetapan level tingkat kapabilitas APIP. Hasil evaluasi atas hasil penilaian mandiri diharapkan dapat menggambarkan area-area yang memerlukan perbaikan (Area of Improvement/ AoI). AoI tersebut menjadi dasar perumusan rencana aksi dan perbaikan berkelanjutan menuju kapabilitas APIP yang lebih tinggi. Rencana aksi tersebut akan dimonitor lebih lanjut oleh BPKP dan APIP K/L/D dalam rangka meningkatkan kapabilitas APIP sampai dengan level optimum.

Komponen penilaian kapabilitas APIP terdiri dari 3 komponen yang mempengaruhi Peran APIP yang efektif. Komponen tersebut meliputi Dukungan Pengawasan (enabler), Aktivitas Pengawasan (delivery), dan Kualitas Pengawasan (result).

Konteks:

Kapabilitas APIP adalah kemampuan APIP untuk melaksanakan aktivitas pengawasan yang ditunjang dengan dukungan pengawasan yang baik sehingga dapat mendorong hasil pengawasan yang berkualitas agar dapat mewujudkan perannya secara efektif.

Sumber Data:

Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri Kapabilitas APIP oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri APIP Kementerian LHK.

Apabila sampai dengan akhir pelaporan capaian kinerja belum didapatkan Laporan evaluasi atas hasil penilaian mandiri Kapabilitas APIP maka data yang digunakan adalah Laporan hasil penilaian mandiri Kapabilitas APIP yang dilaksanakan oleh APIP.

Pengambilan dan Pengolahan Data:

Pelaksanaan PM oleh asesor dilakukan melalui pengumpulan dan pengujian bukti-bukti pendukung penilaian kapabilitas APIP. Pengumpulan dan pengujian bukti tersebut dilakukan dengan menggunakan salah satu atau kombinasi dari teknik pengumpulan dan pengujian bukti yang sesuai dengan pertimbangan asesor yaitu wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Seluruh bukti pendukung/evidence berupa dokumen/hasil wawancara/hasil observasi dalam rangka PM dikumpulkan dalam kertas kerja pendukung tersendiri dengan sistem foldering per Elemen dan per Topik.

Tim PM/asesor menuangkan gambaran kondisi pada setiap pernyataan topik pada elemen dengan jawaban (Y/T):

1. Jawaban “Y” dipilih bila APIP telah memiliki/mengimplementasikan butir-butir pemenuhan pernyataan yang dapat dijelaskan dengan bukti pendukung/evidence yang jelas.
2. Jawaban “T” dipilih bila APIP belum memiliki/mengimplementasikan butir-butir pemenuhan pernyataan karena tidak dapat dijelaskan dengan bukti pendukung/evidence yang jelas.
3. Jawaban “Y” pada gradasi level 4 hanya dapat dipilih jika APIP telah dapat menunjukkan bukti implementasi **secara terus menerus minimal selama 3 tahun terakhir**. Kondisi ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut telah diinternalisasi dan dievaluasi secara berkelanjutan.

Tabel 12. Elemen/Topik dan bobot penilaian Kapabilitas APIP

ELEMEN/TOPIK	AGREK PENILAIAN					SKOR TOPIK	SIMPULAN LEVEL ELEMEN	SKOR ELEMEN
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5			
DUKUNGAN PENGAWASAN (DAMBLER) (50%)								1.000
PENGELOLAAN SDM (30%)								
Pelaksanaan SDM APIP	Y	Y	Y	R	R	3	3	0.5400
Pengembangan SDM Profesional APIP	Y	Y	Y	R	R	3		
PRAKTIK PROFESIONAL (30%)								
Perekrutan Pegawai	Y	Y	Y	R	R	3	3	0.5400
Program Penjurusan dan Peningkatan Kualitas	Y	Y	Y	R	R	3		
AKUNTABILITAS DAN MANAJEMEN KINERJA (10%)								
Rencana kerja dan anggaran APIP	Y	Y	Y	R	R	3	3	0.1000
Pelaksanaan Anggaran	Y	Y	Y	R	R	3		
Pelaporan kepada manajemen K/L/D	Y	Y	Y	R	R	3		
Sistem Pengukuran Kinerja APIP	Y	Y	Y	R	R	3		
BUDAYA DAN HUBUNGAN ORGANISASI (10%)								
Pengelolaan Proses Bisnis Pengawasan Internal APIP	Y	Y	Y	R	R	3	3	0.1800
Hubungan APIP dengan Masyarakat	Y	Y	Y	R	R	3		
Koordinasi dengan Pihak Lain yang Memberikan Saran dan Peringatan	Y	Y	Y	R	R	3		
STRUKTUR TATA KELOLA (20%)								
Mekanisme Pendanaan	Y	Y	Y	R	R	3	3	0.3600
Akses penuh terhadap informasi organisasi, aset dan SDM	Y	Y	Y	R	R	3		
Hubungan Pelaporan	Y	Y	Y	R	R	3		
AKTIVITAS PENGAWASAN (DELIVERY) DAN KUALITAS PENGAWASAN (RESULT) (10%)								1.2000
PERAN DAN LAYANAN								
Audit Hetatan (Compliance Auditing)	Y	Y	Y	R	R	3	3	1.2000
Audit Kinerja (Performance Auditing)	Y	Y	Y	R	R	3		
Ratunas atau tata laksana, manajemen risiko, dan pengendalian organisasi K/L/D (Overseer Assurance or Governance, Risk, and Control/GRC)	Y	Y	Y	R	R	3		
Jasa Konsultansi (Advisory Service)	Y	Y	Y	R	R	3		
							SKOR LEVEL	3

Simpulan kapabilitas APIP level entitas dilakukan dengan sistem skoring. Skor akhir PM kapabilitas APIP diperoleh dengan menjumlahkan skor hasil penilaian seluruh komponen dan elemen setelah dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir berupa angka dalam kisaran 1 sampai dengan 5, kemudian akan dikonversi menjadi level kapabilitas APIP yang menunjukkan karakteristik kapabilitas APIP yang dicapai.

Penanggung Jawab:

1. Inspektur Jenderal
2. Sekretaris Inspektorat Jenderal
3. Inspektur I, II, III, dan IV

Dasar Pengukuran:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

2. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Penilaian Kapabilitas APIP Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah

Target IKU:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET					KET
		2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN							
Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal	Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK	3	3	3	3,3	3,5	

Bentuk Singgungan Pencapaian IKU:

INDIKATOR KINERJA UTAMA UKE I	SASARAN KEGIATAN UKE II	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN UKE II	TARGET					KET
			2020	2021	2022	2023	2024	
Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK	Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Inspektorat Jenderal	Nilai Implementasi SAKIP pada Inspektorat Jenderal	82	83	84	85	86	Sesitjen
		Nilai Maturitas SPIP pada Inspektorat Jenderal	3	3	3	3,3	3,5	Sesitjen
		Nilai Pengelolaan SDM, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, Struktur Tata Kelola pada Kapabilitas APIP	3	3	3	3,3	3,5	Sesitjen
	Meningkatnya profesionalitas dan kualitas layanan pengawasan	Nilai Praktik Profesional, Peran dan Layanan pada Kapabilitas APIP Itjen	3	3	3	3,3	3,5	Itwil I, II, III, dan IV

4) IKU 4 Unit Kerja Inspektorat Jenderal

Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) KLHK

Batasan dan Entitas Pengukuran:

Dalam rangka mengukur atas kemajuan segala upaya pencegahan dan penanganan risiko korupsi KLHK, BPKP melakukan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri IEPK yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP. Pilar/indikator IEPK yang dinilai adalah Kapabilitas pengelolaan risiko korupsi, penerapan strategi pencegahan dan penanganan kejadian korupsi.

Konteks:

IEPK adalah kerangka pengukuran atas kemajuan segala upaya pencegahan dan penanganan risiko korupsi di dalam organisasi. Dimensi IEPK merupakan pengembangan dari Fraud Control Plan (FCP) yang merupakan kerangka pengelolaan risiko korupsi dalam organisasi.

Sumber Data:

Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri IEPK yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian LHK. Apabila sampai dengan akhir pelaporan capaian kinerja belum didapatkan Laporan evaluasi atas hasil penilaian mandiri IEPK yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP maka data yang digunakan adalah Laporan Penjaminan kualitas atas hasil penilaian mandiri IEPK yang dilaksanakan oleh APIP.

Pengambilan dan Pengolahan Data:

Data diambil dari Laporan Evaluasi atas hasil penilaian mandiri IEPK yang telah dijamin kualitasnya oleh APIP yang dilaksanakan oleh BPKP untuk meyakinkan hasil penilaian mandiri Kementerian LHK. Pilar/Indikator yang dinilai adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Pilar/Indikator, Bobot indikator dan Bobot Pilar IEPK

No	Pilar/Indikator	Bobot Indikator	Bobot Pilar
1	KAPABILITAS PENGELOLAAN RISIKO KORUPSI		48%
	Kebijakan Antikorupsi	9.60%	
	Seperangkat Sistem Antikorupsi	7.20%	
	Dukungan Sumber Daya	7.20%	
	<i>Power</i> (Kuasa & Wewenang)	14.40%	
	Pembelajaran Antikorupsi	9.60%	
2	PENERAPAN STRATEGI PENCEGAHAN		36%
	Asesmen Dan Mitigasi Risiko Korupsi	9.00%	
	Saluran Pelaporan Internal Yang Efektif dan Kredibel	3.60%	
	Kepemimpinan Etis	9.00%	
	Integritas Organisasional	7.20%	
	Iklim Etis Prinsip	7.20%	
3	PENANGANAN KEJADIAN KORUPSI		16%
	Investigasi	8.00%	
	Tindakan Korektif	8.00%	
	TOTAL BOBOT		100.00%

Skor akhir IEPK diperoleh dengan menjumlahkan skor hasil penilaian seluruh Pilar/komponen setelah dikalikan dengan bobot masing-masing. Skor akhir berupa angka dalam kisaran 1 sampai dengan 5.

Penanggung Jawab:

1. Inspektur Jenderal
2. Inspektur Investigasi

Dasar Pengukuran:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
2. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi Pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah.

Target IKU:

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET					KET
		2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN							
Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal	Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) KLHK	N/A	N/A	2,5	3	3,25	

Bentuk Singgungan Pencapaian IKU:

INDIKATOR KINERJA UTAMA UKE I	SASARAN KEGIATAN UKE II	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN UKE II	TARGET					KET
			2020	2021	2022	2023	2024	
Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK	Meningkatnya upaya Pencegahan dan penanganan risiko korupsi	Persentase pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Itves
		Jumlah Unit Kerja KLHK Berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) (Kumulatif)	2 Satker	6 Satker	10 Satker	18 Satker	30 Satker	Itves

5.4 Kerangka Pendanaan

Untuk melaksanakan arah kebijakan, strategi dan program pembangunan KLHK serta untuk mencapai target kinerja sesuai dengan Indikator Kinerja Utama dari masing-masing sasaran strategis, dibutuhkan dukungan kerangka pendanaan yang memadai. kerangka pendanaan KLHK bersumber dari APBN (Rupiah Murni) dan Pendapatan Negara Buka Pajak (PNBP), Dana Alokasi Khusus (DAK), dan dana hibah. Selain itu, juga diupayakan langkah-langkah mendorong inovasi skema pembiayaan (innovative financing) antara lain seperti Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha (KPBU), blended finance, green finance serta output based transfer dan hibah ke daerah. Pendanaan yang berasal dari APBN akan diprioritaskan pada tercapainya sasaran program dan kegiatan yang memberikan hasil/dampak untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Di dalam pelaksanaannya, indikasi pendanaan KLHK dapat dimutakhirkan melalui Rencana Kerja Pemerintah (RKP) dengan mempertimbangkan kesiapan pelaksanaan, termasuk pemutakhiran besaran dan sumber pendanaan sesuai dengan arahan Presiden. Hal ini untuk memastikan bahwa proyek KLHK yang mendukung Prioritas Nasional pada RPJMN Tahun 2020-2024 dan program prioritas KLHK dapat terlaksana dengan lebih efektif dan efisien sesuai dengan perkembangan pembangunan. Pada revisi Renstra ini, KLHK telah menyusun skenario kerangka pendanaan, yaitu skenario optimis, skenario moderat, dan skenario baseline/BAU, penjelasan masing-masing skenario sebagai berikut:

1. **Skenario Optimis**, dengan asumsi pagu pendanaan yang diperoleh KLHK di TA 2023 dan 2024 mengalami peningkatan pada rentang 30-50% dibandingkan pagu TA 2022.
2. **Skenario Moderat**, dengan asumsi pagu pendanaan yang diperoleh KLHK di TA 2023 dan 2024 mengalami peningkatan pada rentang 15-30% dibandingkan pagu TA 2022.
3. **Skenario Baseline/BAU**, dengan asumsi pagu pendanaan yang diperoleh KLHK di TA 2023 dan 2024 sama atau mengalami peningkatan pada rentang 0-15% dibandingkan pagu TA 2022.

Tabel-tabel berikut ini merupakan skenario kerangka pendanaan Renstra Inspektorat Jenderal KLHK Tahun 2020-2024:

1. Skenario Optimis

No	PROGRAM/KEGIATAN	Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program: Dukungan Manajemen <i>Sasaran: Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal</i>		54.613.724	62.163.705	71.370.448	103.487.150	107.055.672
1.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Itjen Kementerian LHK	43.151.672	44.993.585	50.070.448	72.602.150	75.105.672
2.	Pengawasan Yang Profesional Guna Menjamin Mutu Kinerja Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan	9.051.132	13.775.120	17.200.000	24.940.000	25.800.000
3.	Pengawasan Terhadap Kasus Pelanggaran yang Berindikasi KKN	2.410.920	3.395.000	4.100.000	5.945.000	6.150.000

2. Skenario Moderat

No	PROGRAM/KEGIATAN	Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program: Dukungan Manajemen						
<i>Sasaran:</i> Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal		54.613.724	62.163.705	71.370.448	89.213.060	92.781.580
1.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Itjen Kementerian LHK	43.151.672	44.993.585	50.070.448	62.588.060	65.091.580
2.	Pengawasan Yang Profesional Guna Menjamin Mutu Kinerja Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan	9.051.132	13.775.120	17.200.000	21.500.000	22.360.000
3.	Pengawasan Terhadap Kasus Pelanggaran yang Berindikasi KKN	2.410.920	3.395.000	4.100.000	5.125.000	5.330.000

3. Skenario *Baseline*/BAU

No	PROGRAM/KEGIATAN	Alokasi Anggaran (dalam ribu rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Program: Dukungan Manajemen						
<i>Sasaran:</i> Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal		54.613.724	62.163.705	71.370.448	76.366.379	78.507.493
1.	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Itjen Kementerian LHK	43.151.672	44.993.585	50.070.448	53.575.379	55.077.493
2.	Pengawasan Yang Profesional Guna Menjamin Mutu Kinerja Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan	9.051.132	13.775.120	17.200.000	18.404.000	18.920.000
3.	Pengawasan Terhadap Kasus Pelanggaran yang Berindikasi KKN	2.410.920	3.395.000	4.100.000	4.387.000	4.510.000

BAB V

PENUTUP

Dengan dirumuskannya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat Jenderal Tahun 2020-2024, diharapkan cascading sasaran Program lebih terarah dan dapat dicapai dengan SDM yang ada. Seluruh kegiatan pada Inspektorat Jenderal mengacu pada Perubahan Renstra yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Dan diterjemahkan ke dalam Renstra Eselon II lingkup Inspektorat Jenderal.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian dalam pelaksanaan rencana strategis ini, maka secara berkala akan dilakukan monitoring dan evaluasi, yang dituangkan dalam dokumen pelaporan.

Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan dalam Perubahan Renstra Inspektorat Jenderal Tahun 2020 - 2024 sangat ditentukan oleh kapasitas dan kualitas kinerja seluruh jajaran Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Jenderal. Oleh karena itu Renstra Inspektorat Jenderal Tahun 2020 - 2024 akan dikomunikasikan ke seluruh unit organisasi lingkup Inspektorat Jenderal sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan pengawasan intern tahunan.

Lampiran. Matrik Kinerja dan Pendanaan Program – Kegiatan

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR (IKU/ IKP/ IKK)	Lokasi	TARGET						Alokasi (dalam Juta Rupiah) – Skenario Moderat					Unit Pelaksana
				Satuan	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM 029.WA : DUKUNGAN MANAJEMEN									XXX	XXX	XXX	XXX	XXX		
	T4.S2 Meningkatnya birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien	T4.S2.1 Nilai kinerja reformasi Birokrasi	34 Provinsi	Poin	77	79	81	83	85						
UNIT KERJA ESELON I : INSPEKTORAT JENDERAL									54.614	62.164	71.371	89.213	92.782		
	T4.S2.1.8 Meningkatnya Pengendalian dan Pengawasan Internal	T4.S2.1.8.1 Manajemen Risiko Indeks (MRI) KLHK	Pusat	Poin	N/A	2,17	2,5	3	3,3						
		T4.S2.1.8.2 Nilai Maturitas SPIP KLHK	Pusat	Poin	3	3	3	3,3	3,5						
		T4.S2.1.8.3 Nilai Kapabilitas Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) KLHK	Pusat	Poin	3	3	3	3,3	3,5						
		T4.S2.1.8.4 Indeks Efektivitas Pengendalian Korupsi (IEPK) KLHK	Pusat	Poin	N/A	N/A	2,5	3	3,25						
KEGIATAN 5384 : DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PELAKSANAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA ITJEN KEMENTERIAN LHK									43.152	44.994	50.070	62.588	65.092	Sekretariat Inspektorat Jenderal	
	T4.S2.1.8.3.1 Meningkatnya kondisi birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien lingkup Inspektorat Jenderal	T4.S2.1.8.3.1.1 Nilai Implementasi SAKIP pada Inspektorat Jenderal	Pusat	Poin	82	83	84	85	86						
		T4.S2.1.8.3.1.2 Nilai Maturitas SPIP pada Inspektorat Jenderal	Pusat	Poin	3	3	3	3,3	3,5						
		T4.S2.1.8.3.1.3 Nilai Pengelolaan SDM, Akuntabilitas dan Manajemen Kinerja, Budaya dan Hubungan Organisasi, Struktur Tata Kelola pada Kapabilitas APIP)	Pusat	Poin	3	3	3	3,3	3,5						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR (IKU/ IKP / IKK)	Lokasi	TARGET						Alokasi (dalam Juta Rupiah) – Skenario Moderat					Unit Pelaksana
				Satuan	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
KEGIATAN 5385 : PENGAWASAN YANG PROFESIONAL GUNA MENJAMIN MUTU KINERJA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN									9.051	13.775	17.200	21.500	22.360	Inspektorat Wilayah I, II, III, IV	
	T4.S2.1.8.1.1 Meningkatnya kualitas penerapan manajemen risiko di lingkup KLHK	T4.S2.1.8.1.1.1 Persentase unit kerja yang nilai MRInya 3,3	Pusat	% (persen)	N/A	N/A	30	75	100						
	T4.S2.1.8.2.1 Meningkatnya kualitas pengendalian intern (<i>first lines of defense</i>) pada tingkat satuan kerja	T4.S2.1.8.2.1.1 persentase unit kerja yang nilai maturitas SPIPnya 3,5	Pusat	% (persen)	N/A	N/A	30	50	80						
	T4.S2.1.8.3.2 Meningkatnya profesionalitas dan kualitas layanan pengawasan	T4.S2.1.8.3.2.1 Nilai Praktik Profesional, Peran dan Layanan pada Kapabilitas APIP Itjen	Pusat	Poin	3	3	3	3,3	3,5						
KEGIATAN 5389 : PENGAWASAN TERHADAP KASUS PELANGGARAN YANG BERINDIKASI KKN									2.411	3.395	4.100	5.125	5.330	Inspektorat Investigasi	
	T4.S2.1.8.4.1 Meningkatnya upaya Pencegahan dan penanganan risiko korupsi	T4.S2.1.8.4.1.1 Persentase Pengaduan Masyarakat yang ditindaklanjuti	Pusat	% (persen)	100	100	100	100	100						
		T4.S2.1.8.4.1.2 Jumlah Unit Kerja KLHK Berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) (Kumulatif)	Pusat	Satker	2	6	10	18	30						