



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Jl. Beringin No. 001 Telp. (0742) 7351139 Fax (0742) 7351139
Kuala Tungkal 36513

Kuala Tungkal, 9 Oktober 2025

Nomor : 700.1.2.1/ 507 /DLH/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : Tindak lanjut LHE AKIP DLH TA 2024

Kepada Yth. Inspektur Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat

di-

Tempat

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Kab. Tanjung Jabung Barat atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada DLH Kab. Tanjung Jabung Barat Nomor : LHE-700.1.2.1/197/M/ISP/2024 tanggal 29 Juni 2024.

Bersama ini terlampir kami sampaikan tindak lanjut LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) DLH Kab. Tanjung Jabung Barat TA. 2024.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas



SUPARJO, S.E
Pembina Utama Muda IVc
NIP. 196801161997031002

Lampiran Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Nomor : 700.1.2.1/ /DLH/2025
Tanggal : Oktober 2025

Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2024

NO	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
1	Dalam dokumen perencanaan telah memuat permasalahan strategis sesuai dengan tujuan dan sasaran	Telah dilaksanakan	1.b.3
2	Dokumen perencanaan telah merumuskan kondisi kinerja yang dicapai	Telah dilaksanakan	1.b.4.1
3	Pada PK sudah merumuskan sasaran yang akan dicapai, namun belum optimal	Telah dilaksanakan dengan optimal	1.b.4.2
4	Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART (RENSTRA)	Semua indikator utama pada Renstra telah disusun secara spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbasis waktu (SMART)	1.b.5.1
	Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART (PK)	Semua indikator utama pada PK telah disusun secara spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbasis waktu (SMART)	1.b.5.2
5	Dokumen IKU menggambarkan kinerja utama, namun belum tertuang di seluruh dokumen perencanaan baru di PK, di renstra belum tertuang (tidak selaras)	PK Perubahan telah memuat indikator terbaru, namun berkas belum tersedia karena belumnya penetapan anggaran perubahan	1.b.6
	Target dapat dicapai (RENSTRA)	Target perencanaan kinerja menantang dan dapat dicapai	1.b.7.1
	Target dapat dicapai namun belum optimal. (PK)	Target perencanaan kinerja menantang dan dapat dicapai	1.b.7.2

NO	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
6	Pohon kinerja sesuai prinsip permenpan 89, namun masih terdapat perumusan indikator yang belum terukur	Cascading telah sepenuhnya menggunakan prinsip logis, empiris, dan material	1.b.8
7	Dalam pohon kinerja hubungan kinerja menggambarkan tugas dan fungsi namun tidak di tunjukan dalam crosscuttingnya belum disajikan	Terdapat penjelasan mengenai keterkaitan lintas sektor sebagai upaya mendukung isu strategi pada Dinas Lingkungan Hidup	1.b.9
8	PK individu telah disajikan namun belum optimal	PK individu telah di breakdown dari level atas yang merupakan hierarki yang tersusun untuk mendukung pencapaian kinerja level outcome	1.b.10
9	IKU Telah disajikan berserta formulasi perhitungannya, namun belum diberikan penjelasan dalam penyajiannya	Telah disajikan definisi pada setiap butir Indikator	2.a.2
10	Data kinerja belum sepenuhnya relevan	Telah dilakukan penyelarasan indikator dengan sumber data, penyempurnaan SOP pengumpulan data, peningkatan kapasitas penanggung jawab data, serta penerapan mekanisme verifikasi dan validasi secara konsisten	2.b.1
11	Data kinerja belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja	Proses pengumpulan, pengolahan, dan penyampaian data dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam SOP Pengumpulan Data Kinerja, data yang disajikan telah melalui proses verifikasi dan validasi sesuai prosedur, sehingga terjamin keakuratannya, bebas dari kekeliruan pencatatan, duplikasi, atau perbedaan interpretasi antar bidang/unit kerja	2.b.2
12	Belum sepenuhnya menyajikan pengukuran kinerja unit secara berjenjang	Telah dilakukan pemantauan hingga unit terkecil akan tetapi belum sepenuhnya diberikan feedback	2.b.4
13	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambilan keputusan (Decision maker) dalam mengukur capaian	Pimpinan terlibat serta dalam pengambilan keputusan strategis dan dengan apa yang diperlukan setelah pengukuran kinerja	2.c.1

NO	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
14	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan	Pegawai yang mencapai target dan tidak telah dijadikan dasar dalam pemberian atau pengurangan tunjangan kinerja	2.c.2
15	Perlu menyusun rencana aksi dan strategi tertulis terhadap hasil pengukuran kinerja	Pengukuran kinerja dapat mempengaruhi penyesuaian strategi dalam kinerja	2.c.3
16	Semua staf/pegawai perlu menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana diperjanjikan didalam perjanjian kinerja	Setiap staf/pegawai menyusun dan menandatangani Pakta Integritas sebagai bentuk komitmen terhadap pencapaian target kinerja dalam Perjanjian Kinerja, disertai pembinaan dan monitoring berkala oleh pimpinan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai indikator dan sasaran yang telah ditetapkan.	2.c.4
17	Kebijakan apa saja yang telah dihasilkan dalam rangka mencapai target kinerja	Setiap staf/pegawai menyusun dan menandatangani Pakta Integritas sebagai bentuk komitmen terhadap pencapaian target kinerja dalam Perjanjian Kinerja, disertai pembinaan dan monitoring berkala oleh pimpinan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai indikator dan sasaran yang telah ditetapkan.	2.c.5
18	Semua staf/pegawai perlu menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana diperjanjikan didalam perjanjian kinerja	Setiap staf/pegawai menyusun dan menandatangani Pakta Integritas sebagai bentuk komitmen terhadap pencapaian target kinerja dalam Perjanjian Kinerja, disertai pembinaan dan monitoring berkala oleh pimpinan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai indikator dan sasaran yang telah ditetapkan.	2.c.6
19	Semua staf/pegawai perlu menyusun pakta integritas mengenai komitmen untuk mencapai target kinerja sebagaimana diperjanjikan didalam perjanjian kinerja	Setiap staf/pegawai menyusun dan menandatangani Pakta Integritas sebagai bentuk komitmen terhadap pencapaian target kinerja dalam Perjanjian Kinerja, disertai pembinaan dan monitoring berkala oleh pimpinan untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai indikator dan sasaran yang telah ditetapkan.	2.c.7

NO	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan
20	Belum menyajikan target jangka menengah	Telah mencantumkan target jangka menengah beserta realisasinya	3.b.5
21	Adanya melakukan laporan kinerja dengan mengadakan rapat untuk mengetahui perkembangan laporan kinerja per triwulan dengan mengadakan rapat pengukuran kinerja berjenjang, adanya notulen	Telah melaksanakan rapat per triwulan peruntukan laporan kinerja serta memonitoring kinerja tahunan	3.c.3
22	Perlu melakukan rapat berkala dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Telah melaksanakan rapat per triwulan peruntukan laporan kinerja serta memonitoring kinerja tahunan	3.c.4
23	Perlu melakukan rapat berkala dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Telah melaksanakan rapat per triwulan peruntukan laporan kinerja serta memonitoring kinerja tahunan	3.c.5
24	Perlu melakukan rapat berkala dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Telah melaksanakan rapat per triwulan peruntukan laporan kinerja serta memonitoring kinerja tahunan	3.c.6
	Perlu melakukan rapat berkala dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Telah melaksanakan rapat per triwulan peruntukan laporan kinerja serta memonitoring kinerja tahunan	3.c.7
25	Belum sepenuhnya ditindaklanjuti	75% rekomendasi telah ditindaklanjuti	4.c.3

Kepala Dinas



SUPARJO, S.E
Pembina Utama Muda IVc
NIP. 196801161997031002