



# KEMENTERIAN KEHUTANAN

## INSPEKTORAT JENDERAL

KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN  
NOMOR 9 TAHUN 2026  
TENTANG  
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT  
JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

INSPEKTUR JENDERAL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mendukung penguatan lingkungan pengendalian Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan peningkatan kinerja sumber daya manusia, perlu adanya pemberian apresiasi kepada pegawai berprestasi melalui pemberian penghargaan;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal tentang Pedoman Pemberian Penghargaan di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan;
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Penerimaan Gelar Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan;
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
  4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
  5. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan 17 Tahun 2021 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
  6. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penilaian Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Integrasi Pada Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah;
  7. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kehutanan;
  8. Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 6 Tahun 2025 tentang Peningkatan Kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah;

9. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 19 Tahun 2025 Tentang Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Kehutanan;
10. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 26 Tahun 2025 Tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Kehutanan;
11. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 1 Tahun 2026 Tentang Manajemen Risiko di Lingkungan Kementerian Kehutanan;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN.
- KESATU : Menetapkan Pedoman Pemberian Penghargaan di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan sebagai acuan dalam melaksanakan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- KEDUA : Pemberian Penghargaan ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan dan menjaga kinerjanya.
- KETIGA : Tata cara penilaian dan pemberian penghargaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- KEEMPAT : Pada saat Keputusan Inspektur Jenderal ini mulai berlaku, ketentuan mengenai pemberian penghargaan berdasarkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 26 Tahun 2024 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan di Lingkup Inspektorat Jenderal, dinyatakan tidak berlaku.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal , 5 Februari 2026



Pt. INSPEKTUR JENDERAL,

Dr. Ir. Mahfudz, M.P  
NIP. 19670829 1992031004

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL  
KEMENTERIAN KEHUTANAN TENTANG  
PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN  
DI LINGKUNGAN INSPEKTORAT  
JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN  
NOMOR 9 TAHUN 2026  
TANGGAL 5 FEBRUARI 2026

PEDOMAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN  
INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEHUTANAN

## DAFTAR ISI

Pendahuluan .....	5
Latar Belakang .....	5
Tujuan .....	5
Ruang Lingkup .....	6
Kategori Penghargaan.....	7
Penghargaan Kinerja Teknis Pengawasan: <i>Auditor of the Year</i> .....	7
Penghargaan Layanan Dukungan Pengawasan: Pegawai dengan Pelayanan Prima .....	7
Persyaratan Penghargaan .....	8
Persyaratan Umum untuk Penghargaan .....	8
Persyaratan Khusus.....	8
Tata Cara Pemberian Penghargaan .....	10

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang**

Pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Kehutanan merupakan sumber daya manusia yang mendukung terwujudnya visi, misi dan tujuan organisasi. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Inspektorat Jenderal untuk berprestasi merupakan modal utama yang menunjang peningkatan kinerja Inspektorat Jenderal. Oleh karena itu perlu dorongan dan motivasi agar setiap pegawai meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi optimal untuk peningkatan kinerja organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi berupa penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan.

Penghargaan dalam arti luas dapat berupa perhatian instansi dalam memotivasi pegawai seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja yang lebih memadai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peluang peningkatan kompetensi dan peluang pengembangan karir yang lebih luas serta manfaat (*benefit*) lainnya. Hal ini telah sejalan dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) terbaru. Menurut Pasal 21 Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau non materiel. Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang ASN terdiri atas:

- a. penghasilan;
- b. penghargaan yang bersifat motivasi;
- c. tunjangan dan fasilitas;
- d. jaminan sosial;
- e. lingkungan kerja;
- f. pengembangan diri; dan
- g. bantuan hukum.

Di beberapa unit kerja, praktik pemberian penghargaan berupa pengakuan dan pemberian ucapan terima kasih telah dijalankan dan dipandang perlu untuk tetap dilanjutkan untuk lingkup Inspektorat Jenderal. Pemberian penghargaan perlu dilakukan secara adil dan objektif dimana setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih penghargaan dan pengakuan.

Urgensi untuk mengatur proses/mekanisme/kriteria pemberian penghargaan dimandatkan dalam peningkatan Kapabilitas Aparatur Pengawasan Intern Pemerintah serta pembangunan lingkungan pengendalian intern pemerintah sebagai bentuk komitmen atas penegakan integritas dan nilai etika serta komitmen atas kompetensi. Untuk itu perlu disusun mekanisme mengenai tata cara pemberian penghargaan dan bentuk penghargaan sebagai apresiasi kepada pegawai.

### **Tujuan**

1. Memberi acuan kriteria atau syarat-syarat yang harus dipenuhi agar suatu prestasi layak diberikan penghargaan sehingga pemberian penghargaan lebih adil dan objektif.
2. Memberikan pemahaman yang seragam bagi seluruh pegawai termasuk pimpinan unit kerja lingkup Inspektorat Jenderal tentang tata cara pemberian penghargaan.
3. Mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan berprestasi.

## **Ruang Lingkup**

Ruang lingkup pedoman ini adalah:

1. Penghargaan yang diberikan Inspektorat Jenderal dalam bentuk non finansial, namun demikian diberikan juga kisi-kisi tentang prioritas, kemudahan, peluang atau kesempatan yang dapat diberikan kepada pegawai terkait dengan penghargaan yang dapat diraih.
2. Penghargaan yang diberikan berupa penghargaan kepada individu pegawai.
3. Persyaratan yang ditetapkan dalam pedoman ini adalah syarat umum dan syarat khusus.

## **Kategori Penghargaan**

Penghargaan diberikan kepada individu lingkup Inspektorat Jenderal dibagi ke dalam 2 kategori, yaitu:

1. Penghargaan kinerja teknis Pengawasan berupa *Auditor of the Year*;
2. Penghargaan layanan dukungan pengawasan berupa Pegawai dengan Pelayanan Prima pada Tata Usaha Inspektorat dan Sekretariat Inspektorat Jenderal.

### **Penghargaan Kinerja Teknis Pengawasan: *Auditor of the Year***

Auditor merupakan jabatan fungsional yang menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) inti pada Inspektorat Jenderal. Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada auditor yang memiliki kinerja dan prestasi terbaik. Nominasi penerima penghargaan *Auditor of the Year* diusulkan oleh Pejabat Tinggi Pratama Inspektorat I, II, III dan Investigasi untuk ditetapkan oleh Inspektur Jenderal.

### **Penghargaan Layanan Dukungan Pengawasan: Pegawai dengan Pelayanan Prima**

Penghargaan pelayanan prima diberikan kepada pejabat fungsional non-auditor dan/atau pelaksana yang memiliki kinerja terbaik dari pekerjaan yang bersifat layanan dukungan pengawasan, seperti bidang administrasi umum atau ketatausahaan, keuangan, penyusunan kebijakan/peraturan, pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan dan pelaporan, pengelolaan anggaran, pengelolaan BMN, teknologi informasi, layanan perkantoran maupun bidang lain yang relevan. Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan layanan terbaik.

## Persyaratan Penghargaan

### Persyaratan Umum untuk Penghargaan

1. Memenuhi dan menjalankan *core values* BerAKHLAK :
  - a. Berorientasi Pelayanan
    - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat dan/atau pengguna layanan;
    - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
    - Melakukan perbaikan tiada henti.
  - b. Akuntabel
    - Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi;
    - Menggunakan kekayaan negara dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien;
    - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
  - c. Kompeten
    - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
    - Membantu orang lain belajar;
    - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
  - d. Harmonis
    - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
    - Suka menolong orang lain;
    - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
  - e. Loyal
    - Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah;
    - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara;
    - Menjaga rahasia jabatan dan negara.
  - f. Adaptif
    - Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
    - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
    - Bertindak proaktif.
  - g. Kolaboratif
    - Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
    - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
    - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama
2. Tidak sedang dalam menjalani sanksi disiplin;
3. Melaporkan LHKAN secara berkala bagi wajib lapor LHKAN;
4. SKP minimal baik selama 2 tahun bagi pegawai ASN; dan
5. Kepatuhan menaati jam kerja.

### Persyaratan Khusus

1. *Auditor of the Year*

Nominasi *Auditor of the Year* dipilih oleh masing-masing Inspektur. Beberapa pertimbangan yang dapat dijadikan penilaian antara lain:

  - a. hasil pemetaan kompetensi

Hasil pemetaan kompetensi merupakan hasil pemetaan kompetensi yang dilaksanakan oleh unit kerja yang membidangi penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia setiap 3 (tiga) tahun sekali.

- b. penilaian rekam jejak  
penilaian rekam jejak merupakan daftar Riwayat hidup yang terdapat pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG).
- c. keterlibatan dalam tim  
keterlibatan dalam tim dapat diukur dengan keikutsertaan secara aktif dalam suatu kegiatan yang ditetapkan dalam surat keputusan atau surat tugas.
- d. penilaian 360  
merupakan penilaian dari sejawat, pimpinan, dan/atau anggota tim terhadap kinerja dan perilaku auditor.
- e. penghargaan dari pihak lain  
penghargaan yang diperoleh secara formal dari instansi pemerintah/non pemerintah/unit kerja klien pengawasan, dan/atau prestasi yang diperoleh saat mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- f. auditor dengan prestasi istimewa  
Prestasi istimewa yang diperoleh ketika menangani penugasan yang bersifat strategis atau berisiko yang tinggi, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pengawasan, memberikan rekomendasi yang berdampak strategis dan memberikan nilai tambah bagi organisasi, inovasi dalam metodologi atau pemanfaatan teknologi pengawasan.

Pertimbangan sebagaimana tersebut di atas harus terdokumentasi sebagai dasar penilaian.

## 2. Pegawai dengan pelayanan prima

Nominasi pegawai dengan pelayanan prima dipilih oleh masing-masing pimpinan unit kerja lingkup Inspektorat Jenderal. Beberapa pertimbangan yang dapat dijadikan penilaian antara lain:

- a. hasil pemetaan kompetensi;
- b. penilaian rekam jejak;
- c. keterlibatan dalam tim;
- d. penilaian 360;
- e. penghargaan dari pihak lain; atau
- f. prestasi istimewa.

Penjelasan pertimbangan penilaian sama dengan angka 1.

## **Tata Cara Pemberian Penghargaan**

1. Waktu dan Periode Pemberian Penghargaan  
Pemberian penghargaan dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan ditetapkan pada awal tahun berdasarkan kinerja tahun sebelumnya. Penerimaan usulan nominasi disampaikan pada Sekretariat Inspektorat Jenderal c.q. Bagian Umum dan Kepatuhan Internal setiap bulan Januari.
2. Penentuan dan Pengusulan Nominasi  
Pengusulan nominasi ditentukan berdasarkan persyaratan umum dan persyaratan khusus.
  - a. Nominasi *Auditor of the Year*  
Inspektorat I, II, III dan Investigasi mengusulkan nominasi *Auditor of the Year* masing – masing sebanyak 1 (satu) orang.
  - b. Nominasi Pegawai dengan Pelayanan Prima
    - 1) Inspektorat I, II, III dan Investigasi mengusulkan nominasi Pegawai dengan Pelayanan Prima masing – masing sebanyak 1 (satu) orang.
    - 2) Sekretariat Inspektorat Jenderal mengusulkan nominasi pegawai dengan pelayanan prima dari masing-masing Bagian sebanyak 1 orang.
3. Verifikasi  
Verifikasi dilaksanakan sebagai berikut :
  - a. Verifikasi awal terhadap kriteria umum dan kriteria khusus oleh masing-masing unit kerja terhadap usulan nominasi penerima penghargaan.
  - b. Verifikasi akhir dilakukan oleh Sekretariat Inspektorat Jenderal c.q. Bagian Umum dan Kepatuhan Internal berdasarkan data pemantauan kode etik dan sanksi disiplin.
  - c. Pegawai yang melakukan verifikasi tidak dapat menjadi nominasi.
4. Penilaian
  - a. *Auditor of the Year* :
    - 1) Penilaian dilakukan oleh Tim Penilaian Kinerja untuk mendapatkan 4 (empat) nominasi terbaik. Penilaian dilakukan terhadap kesesuaian atas persyaratan dan hasil verifikasi.
    - 2) *Voting* dilakukan terhadap 4 (empat) nominasi terbaik oleh seluruh pegawai Inspektorat Jenderal dengan sistem satu pegawai satu suara untuk mendapatkan 1 (satu) orang penerima penghargaan *Auditor of the Year*.
  - b. Pegawai dengan pelayanan prima
    - 1) Lingkup Inspektorat I, II, III dan Investigasi
      - a) Penilaian dilakukan oleh Tim Penilaian Kinerja untuk mendapatkan 3 (tiga) nominasi terbaik.
      - b) *Voting* dilakukan terhadap 3 (tiga) nominasi terbaik oleh seluruh pegawai Inspektorat Jenderal dengan sistem satu pegawai satu suara, untuk mendapatkan 1 (satu) orang penerima penghargaan Pegawai dengan Pelayanan Prima.
    - 2) Lingkup Sekretariat Inspektorat Jenderal  
*Voting* dilakukan terhadap 2 (dua) nominasi terbaik oleh seluruh pegawai Inspektorat Jenderal dengan sistem satu pegawai satu suara untuk mendapatkan 1 (satu) orang penerima penghargaan Pegawai dengan Pelayanan Prima.

5. Penetapan  
Berdasarkan hasil verifikasi, Bagian Umum Kepatuhan Internal menyiapkan Berita Acara yang ditandatangani oleh Tim Penilaian Kinerja tentang Penetapan Daftar Nama Pegawai yang Akan Menerima Penghargaan. Berita Acara tersebut diajukan kepada Inspektur Jenderal sebagai dasar penetapan Keputusan Penerima Penghargaan lingkup Inspektorat Jenderal.  
Hasil penetapan Keputusan Penerima Penghargaan tidak dapat diganggu gugat.
6. Pemberian Apresiasi  
Pegawai yang ditetapkan sebagai penerima penghargaan diberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan yang bersifat motivasi dan pengembangan diri.
  - a. Penghargaan yang bersifat motivasi diberikan berupa piagam penghargaan; dan
  - b. Penghargaan yang bersifat pengembangan diri diberikan berupa :
    - 1) Pengembangan kompetensi yang sesuai dengan minat penerima penghargaan yang mampu mendukung kinerja sesuai dengan ketersediaan anggaran organisasi; atau
    - 2) Menjadi catatan prioritas untuk diusulkan promosi atau diberikan predikat sangat baik pada penilaian kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
7. Hal-hal yang menunda pemberian penghargaan
  - a. Pemberian penghargaan dapat ditunda apabila Pegawai yang diusulkan sedang dalam proses pemeriksaan oleh APIP, Pengawas ekstern dan/atau Aparat Penegak Hukum (APH). Dalam hal proses pemeriksaan melewati batas waktu penilaian, maka akan digantikan dengan nominasi lain.
  - b. Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti tidak bersalah, proses pemberian penghargaan dapat dilanjutkan.
8. Hal – hal yang membatalkan pemberian penghargaan:  
Pemberian penghargaan dapat dibatalkan dan di umumkan pembatalannya apabila :
  - a. Diantara masa penetapan sampai dengan saat pemberian apresiasi pegawai terkena sanksi hukuman disiplin.
  - b. Jika telah ditetapkan mendapatkan penghargaan, namun terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran kode etik dan kode perilaku dalam kurun waktu tahun berjalan.