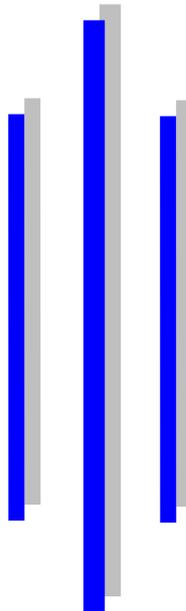




**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA PALU
TAHUN ANGGARAN 2022**



NOMOR : 703/32-Lakip/RHS IBI/ITKOT/2023

TANGGAL : 31 MARET 2023



PEMERINTAH KOTA PALU

INSPEKTORAT DAERAH

*Jalan Letjen Soeprpto Nomor 36 Telp./Fax. (0451) 425542 Palu
Nomor Pengaduan Masyarakat : 08114506272,(0451)-4018003*

RINGKASAN EKSEKUTIF

Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan dalam implementasi SAKIP. Evaluasi SAKIP merupakan bagian tidak terpisahkan dari SAKIP itu sendiri yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana SAKIP diimplementasikan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Wali Kota Palu Nomor: 700.1.2./0925/ITKOT/2023, Tanggal 8 Maret 2023. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP ini memuat informasi tentang implementasi SAKIP pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan pada tahun 2022, hasil penilaian atas implementasi SAKIP beserta catatan hasil evaluasinya dan rekomendasi untuk perbaikan.

Dalam laporan ini dijelaskan pula ruang lingkup dan metode yang digunakan evaluator untuk menilai implementasi SAKIP sehingga evaluator dapat mengetahui sejauhmana evaluasi atas implementasi SAKIP telah dilaksanakan. Adapun hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Palu Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

No	Komponen Penilaian	Bobot	Hasil
1	Perencanaan Kinerja	30.00	21.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	19.80
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10.50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	16.25
Total Nilai		100.00	67.55

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu tahun 2023 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2022, dan nilai tersebut **67.55** termasuk dalam kategori “**B**” (**Baik**).

Kami mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya dalam proses pelaksanaan evaluasi SAKIP. Dan diharapkan laporan ini dapat memeberikan informasi yang memadai sebagai dasar perbaikan dan peningkatan Implementasi SAKIP pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota palu di tahun yang akan datang.

**INSPEKTUR
INSPEKTORAT KOTA PALU**

MULIATI, S.H., M.M.,M.H
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP.19650805 199203 2 014

Ringkasan Eksekutif	i - ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I	Pendahuluan
	a. Dasar Hukum Evaluasi.....1
	b. Latar Belakang Evaluasi.....1
	c. Tujuan Evaluasi..... 2
	d. Ruang Lingkup Evaluasi..... 2
	e. Metodologi Evaluasi..... 3
	f. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah..... 6
	g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.....8
BAB II	GAMBARAN HASIL EVALUASI
	• Hasil Evaluasi
	• Evaluasi Perencanaan Kinerja.....11
	• Evaluasi Pengukuran Kinerja..... 11
	• Evaluasi Pelaporan Kinerja..... 13.
	• Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal..... 15
	• Rekomendasi19
BAB III	Penutup.....20
	• Kesimpulan.....20
	• Saran..... 21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2017 tentang pedoman pembinaan dan pengawaan
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
6. Surat Tugas Wali Kota Palu Nomor: 700.1.2./0925/ITKOT/2023, Tanggal 8 Maret 2023

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan akuntabel, Pemerintahan yang kapabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dan berbagai aktivitas, alat dan prosedur.

Untuk mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil maka perlu dilaksanakan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Instansi Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. Untuk Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu diperoleh hasil capaian sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut:

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Hasil
1	Perencanaan Kinerja	30.00	21.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	19.80
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10.50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	16.25
Total Nilai		100.00	67.55
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi SAKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi AKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah untuk :

- Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya

yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;

- Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Subkomponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut :

Aspek Keberadaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Aspek Kualitas Dan Pemanfaatan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
sBB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap subkomponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen. Lembar Kerja Evaluasi (LKE) AKIP Instansi adalah sebagaimana terlampir.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai >80-90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
BB (Nilai >70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah

	dilakukan sampai ke level eselon 3/Koordinator
B (Nilai >60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
CC (Nilai >50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C (Nilai >30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga perlu banyak perbaikan maendasar di level pusat.
D (Nilai >0-30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu (DPKP) dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kota Palu Nomor 8 Tahun 2017 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016, tentang pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana di atur dalam Peraturan Walikota Palu Nomor 3 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 15 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan, yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan yang berlaku.

1. Tugas

Dalam pelaksanaan tugas pokoknya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu mempunyai tugas :

- a) Melakukan pelaksanaan pembinaan kewenangan dan kebijakan di bidang pertanian dan ketahanan pangan yang diberikan kepala daerah.
- b) Penyusunan rencana pembangunan, pengawasan dan pengendalian di bidang pertanian dan ketahanan pangan.

- c) Penyusunan hasil pemantauan, laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang pertanian dan ketahanan pangan yang menjadi kewenangan daerah
- d) Penyusunan standar pembibitan yang menjadi kewenangan daerah
- e) Penyusunan standar pelayanan minimal dalam bidang pertanian dan ketahanan pangan yang menjadi kewenangan daerah.
- f) Penyusunan program Diklat SDM/aparat pertanian dan ketahanan pangan yang meliputi, teknis fungsional, keterampilan dan kejuruan.
- g) Melakukan pembinaan, pengawasan dan perijinan serta pembinaan usaha pertanian dan ketahanan pangan.
- h) Melakukan pengkajian dan penerapan teknologi pertanian dan ketahanan pangan
- i) Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan perlengkapan dinas.
- j) Menyelenggarakan usaha pengelolaan di bidang pertanian dan ketahanan pangan
- k) Pengelolaan unit pelaksana Teknis Dinas

2. Fungsi

1. Pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis di bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan;
2. Penyelenggaraan pembinaan, pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan;
3. Pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan;
4. Pengelolaan prizinan dan pelaksanaan pelayanan bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan;
5. Penyelenggaraan ketatausahaan dan tata laksana;
6. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi

3. Visi Misi terkait RPJMD

Visi dan Misi Pertanian dan Ketahanan Pangan serta Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kota Palu yaitu :

- **Visi**

“Membangun Kota Palu yang Mandiri, Aman dan Nyaman, Tangguh serta Profesional dalam Konteks Pembangunan Berkelanjutan Berbasis Kearifan Lokal dan Keagamaan”.

b. Misi

- Misi ke 1 yaitu Membangun perekonomian yang **mandiri** dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global.
- Misi ke 2 yaitu Membangun kembali tatanan lingkungan yang **aman dan nyaman** dengan dukungan infrastruktur yang berketahanan terhadap bencana;
- Misi ke 4 yaitu Menciptakan pemerintahan yang **profesional** dan selalu hadir melayani .

H. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Adapun hasil evaluasi tahun sebelumnya yang belum ditindak lanjuti adalah :

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan dan laporan kinerja ke masyarakat melalui media digital
2. Pelaksanaan pengukuran kinerja pada eselon III dan IV dilakukan setiap triwulan
3. Penyempurnaan, pemanfaatan, Penyajian IKU mengacu pada kriteria IKU yang baik dan SMART
4. Perbaiki Indikator Kinerja Eselon III dan IV yang dikategorikan dapat diukur.
5. Meningkatkan kualitas informasi kinerja dalam laporan kinerja
6. Meningkatkan pemantauan rencana aksi dan dilaksanakan dalam bentuk langkah nyata

BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

• Kondisi Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen utama yakni: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja Internal.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu memperoleh tingkat akuntabilitas dengan predikat “**B**” dengan nilai capaian sebesar **67.55**. Nilai tersebut merupakan akumulasi nilai atas penilaian subkomponen yang secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut :

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Hasil
1	Perencanaan Kinerja	30.00	19.50
2	Pengukuran Kinerja	30.00	16.80
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10.50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	17.00
Total Nilai		100.00	67.55
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B

Uraian atas hasil penilaian AKIP Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu masing-masing sub komponen Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja diperoleh nilai sebesar 21.00 dari bobot sebesar 30,00 yang merupakan hasil atas penilaian subkomponen yaitu :

1.a. Dokumen Perencanaan yang Tersedia

Berdasarkan hasil evaluasi atas pemenuhan dokumen perencanaan yang tersedia pada 7 (tujuh) kriteria dengan nilai sebesar 4.2 dari bobot sebesar 6.

Hal ini dibuktikan dengan :

- Pedoman teknis perencanaan kinerja, masih menggunakan Perwali Nomor 11 tahun 2018 tentang SAKIP Intansi Pemerintah Dilingkungan Pemerintah Daerah Kota Palu, Dan belum membuat pedoman teknis perencanaan internal OPD yang menjadi acuan atau petunjuk bagi unit kerja dalam

memahami alur SAKIP serta mempermudah unit kerja dalam menyusun dokumen SAKIP.

- Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka panjang;
- Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah;
- Telah ada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek;
- Telah ada dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja;
- Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja;
- OPD telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

1.b. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar yang Baik, yaitu Untuk Mencapai Hasil, dengan Ukuran Kinerja yang SMART, Menggunakan Penyelarasan (*Cascading*) di Setiap Level Secara Logis, serta Memperhatikan Kinerja Bidang Lain (*Crosscutting*)

Berdasarkan hasil evaluasi atas kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*) yang tersedia pada 10 (sepuluh) kriteria dengan nilai sebesar 6,3 dari bobot sebesar 9.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan;
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART;
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis;
- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*)

- Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*); untuk Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu tidak membuat *crosscutting* disebabkan tidak adanya lintas anggaran dengan OPD Unit lain.
- Setiap Pegawai telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja pada SKP masing-masing.

1.c. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan

Berdasarkan hasil evaluasi atas kualitas Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan yang tersedia pada 8 (delapan) kriteria dengan hasil nilai sebesar 10.50 dari bobot sebesar 15.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai;
- Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- Untuk Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- Rencana Aksi Kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; namun untuk data terkait berupa Laporan Monitoring dan evaluasi secara berkala sesuai Renaksi (kegiatan dan jadwal ditentukan) belum dibuat sesuai yang diharapkan.
- Telah terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- Telah Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yang telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja sesuai jenjang eselon di unit kerja.
- Pimpinan telah terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja diperoleh nilai 19.80 dari bobot

sebesar 30, yang merupakan hasil atas penilaian sub komponen yaitu :

2.a. Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan

Berdasarkan hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja telah dilakukan pada 3 (tiga) kriteria dengan nilai sebesar 3.0 dari bobot sebesar 6.

Hal ini dibuktikan dengan :

- Belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
- Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan dikarenakan belum adanya SOP yang dibuat.

2.b. Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif dan Efisien dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang dan Berkelanjutan

Berdasarkan hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan pada 7 (tujuh) kriteria dengan nilai sebesar 6.30 dari bobot sebesar 9.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja namun hanya berupa lisan dan belum disajikan dalam bentuk laporan monev secara formal.
- Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- Setiap level organisasi melakukan pemantauan atau pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Informasi (Aplikasi);
- Pengukuran capaian Kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);

2.c. Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja yang Efektif dan Efisien

Berdasarkan hasil evaluasi atas pemanfaatan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien pada 10 (sepuluh) kriteria dengan nilai sebesar 10.50 dari bobot sebesar 15.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Adanya Perwali/SK Wali Kota tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dan pemberian reward kepada pegawai
- Terdapat Peraturan/SK Wali Kota tentang penempatan/penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai, adanya SKP
- Renja perubahan telah disajikan yang memuat perencanaan kinerja mengalami pergeseran
- Peningkatan/Penurunan capaian kinerja menjadi dasar rencana tindaklanjut perbaikan kinerja/akip tahun berikutnya
- Peningkatan/Penurunan capaian kinerja menjadi dasar rencana tindaklanjut perbaikan kinerja/akip tahun berikutnya
- adanya SK Renja perubahan Nomor -----
- terdapat perubahan dan penyesuaian No SK Renja perubahan dan RKA perubahan nomor -----
- Lakip nomor dan Tanggal
- Telah tersaji di Laporan Monev
- Telah tersaji di Laporan Monev

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja diperoleh nilai sebesar 10.50 dari bobot sebesar 15 yang merupakan hasil atas penilaian sub komponen yaitu :

3.a. Terdapatnya Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi atas terdapatnya dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja pada 6 (enam) kriteria dengan nilai sebesar 2.10 dari bobot sebesar 3

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Telah membuat Dokumen LAKIP

- Dokumen LAKIP telah dibuat setahun sekali
- Dokumen LAKIP telah ditandatangani Kepala Badan
- Telah direviu berdasarkan permenpan Rb no 53 Tahun 2014
- Dokumen LAKIP telah di publikasikan di website OPD

3.b. Penilaian atas Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/Penyempurnaannya

Berdasarkan hasil evaluasi atas Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya pada 9 (sembilan) kriteria dengan nilai sebesar 3,15 dari bobot sebesar 4,5.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Dokumen Laporan Kinerja disusun telah sesuai Lampiran 2 Permenpan nomor 53 Tahun 2014
- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- Target dan capaian kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja telah di sajikan dalam dokumen LAKIP
- Di dalam dokumen LAKIP telah disajikan informasi realisasi kinerja dengan target tahunan
- Di dalam dokumen LAKIP telah disajikan informasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah

• **Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak yang Besar dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan dalam Mencapai Kinerja Berikutnya**

Berdasarkan hasil evaluasi atas pemanfaatan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya pada 7 (tujuh) kriteria dengan nilai sebesar 5,25 dari bobot sebesar 7.5.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;

- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja disebabkan IKU yang disajikan tidak sepenuhnya memuat program.
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

- **Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja secara internal Kecamatan Palu Utara Kota Palu diperoleh nilai sebesar 16.25 dari bobot sebesar 25, yang merupakan hasil atas penilaian sub komponen yaitu :

- **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan**

Berdasarkan hasil evaluasi atas pemenuhan bukti dokumen Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada 3 (tiga) kriteria dengan nilai sebesar 3,00 dari bobot sebesar 5.

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Belum terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- Telah melakukan Monev per bulan

- Laporan Monev telah diformalkan oleh Kepala OPD

- **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan secara Berkualitas dengan Sumber Daya yang Memadai**

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai pada 5 (lima) kriteria dengan nilai sebesar 4.5 dari bobot sebesar 7.5

Hal tersebut dibuktikan dengan :

- Perwalkot palu Nomor 11 Th 2018 ttg SAKIP
- Evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang telah mengikuti Diklat dan Pejabat Eselon 2 dan 3 ikut terlibat dalam kegiatan Evaluasi

- Evaluasi dilakukan dengan menganalisis semua dokumen perencanaan dan hasil kinerja
 - Belum ada Laporan Hasil Evaluasi
 - evaluasi Akip belum menggunakan e-Sakip
- **Implementasi SAKIP Telah Meningkatkan karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga Memberikan Kesan yang Nyata (Dampak) dalam Efektifitas dan Efisiensi Kinerja**
 Berdasarkan hasil evaluasi atas Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja pada 5 (lima) kriteria dengan nilai sebesar 7,5 dari bobot sebesar 12.5.
 Hal tersebut dibuktikan dengan :
 - Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti dikarenakan belum terdapat laporan hasil tindak lanjut dari OPD terkait hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
 - Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, namun belum dapat menyajikan data laporan tindak lanjut rekomendasi hasil monev triwulan.
 - Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
 - Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
 - Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah diuraikan di atas, dapat direkomendasikan kepada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu untuk melakukan perbaikan sebagai berikut :

- Agar menyusun dan menetapkan pedoman teknis perencanaan kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- Agar Rencana Aksi Kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala maka kedepannya dibuatkan Laporan Monitoring dan evaluasi secara berkala sesuai Renaksi (untuk kegiatan dan jadwal ditentukan).

- Agar setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan merumuskan tindak lanjut dan melaksanakan rekomendasi hasil dari pengukuran kinerja
- Agar Dokumen Laporan Kinerja disusun sesuai sistematika penyusunan dengan berpedoman pada Lampiran 2 Permenpan dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja disebabkan IKU yang disajikan tidak sepenuhnya memuat program.
- Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang dan terdapat laporan evaluasi kinerja pegawai sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja SOP secara berjenjang.
- Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti dan terdapat laporan hasil tindak lanjut dari OPD terkait.
- Agar menyajikan data laporan tindak lanjut atas rekomendasi hasil monev pertriwulan terkait peningkatan implementasi SAKIP
- Agar seluruh unit kerja/perangkat daerah membuat Laporan Evaluasi Kinerja internal lengkap dari semua pengampu PK.

BAB III

P E N U T U P

Penyelenggaraan SAKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen perjanjian kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP di Instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi/instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian *reward* dan *punishment* dapat mendorong memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

- **Kesimpulan**

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu tahun 2022 adalah (B) termasuk dalam kategori "Baik" . Total nilai AKIP hasil evaluasi Implementasi SAKIP tahun 2022 dan tahun sebelumnya tidak dapat disandingkan sebagai perbandingan, karena terjadi perubahan regulasi mengenai Evaluasi Akip.

- **Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik.**

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan segera dapat ditindaklanjuti, melakukan perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai yang telah baik dan meningkatkan nilai yang belum memuaskan sehingga meningkatkan hasil penilaian AKIP dimasa yang akan datang. Dan diharapkan laporan ini dapat memberikan informasi yang memadai tentang Implementasi SAKIP pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu.

Demikian disampaikan hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu. Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR
INSPEKTORAT KOTA PALU**

Tembusan Yth. :

- 1). Wali Kota Palu, sebagai laporan.
- 2). Arsip.

MULIATI, S.H., M.M.,M.H
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP.19650805 199203 2 014

[Type a quote from the document or the summary of an interesting point. You can position the text box anywhere in the document. Use the Text Box Tools tab to change the formatting of the pull quote text box.]

tanahan

SeksiPenyel
esaianMasal
ah
danKonflikP
ertanahan

