



**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
KOTA PALU
TAHUN ANGGARAN 2023**



**INSPEKTORAT DAERAH
TAHUN 2024**

**Nomor : 703/ 38 - LAKIP/RHS-IBI/ITKOT/2024
Tanggal : 21 Maret 2024**

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
BAB I. Pendahuluan	
A. Dasar Hukum Evaluasi	1
B. Latar Belakang Evaluasi	2
C. Tujuan Evaluasi	3
D. Ruang Lingkup Evaluasi	4
E. Metodologi Evaluasi	4
F. Gambaran Umum Unit Kerja	7
G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja	9
H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya	9
BAB II. Gambaran Hasil Evaluasi	
A. Uraian Hasil Evaluasi	
1. Evaluasi Perencanaan Kinerja	12
2. Evaluasi Pengukuran Kinerja	12
3. Evaluasi Pelaporan Kinerja	13
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	14
B. Rekomendasi Tindak Lanjut	15
BAB III. Penutup	
A. Simpulan	16
B. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik	16

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
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 Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia 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 Republik Indonesia 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. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 17 Tahun 2011 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;

8. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
9. Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023;
10. Surat Tugas Wali Kota Palu Nomor: 800.1.11.1/ITKOT/2024, Tanggal 02 s.d 27 Februari 2024.

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 yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana 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.

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.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, pada Tahun 2022 hasil Evaluasi AKIP Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu adalah sebagai berikut :

Komponen	Bobot Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Nilai
		Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
Perencanaan Kinerja	30	4.20	6.30	10.50	21.00
Pengukuran Kinerja	30	3.00	6.30	10.50	19.80
Pelaporan Kinerja	15	2.10	3.15	5.25	10.50
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	3.00	4.50	8.75	16.25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	12.30	20.25	35.00	67.55

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu Tahun 2022 hasil evaluasi AKIP atas Implementasi SAKIP adalah **67.55**, masuk dalam kategori **(B)** atau dengan interpretasi "**BAIK**".

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana 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.

Adapun tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;

4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu dilakukan pada beberapa poin utama atas kualitas, keberadaan dan pemanfaatan dalam perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

E. Metodologi Evaluasi

1. Tahapan Evaluasi

Sesuai Surat Perintah Walikota Palu Nomor: 800.1.11.1/ITKOT/2024, Tanggal 02 Februari 2024 atas pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2023 dilaksanakan mulai tanggal 5 s.d 27 Februari 2024. Kegiatan evaluasi dimulai dengan pengumpulan dokumen terkait yang mejadi objek evaluasi, kemudian dilakukan evaluasi mendalam atas dokumen yang disampaikan oleh unit kerja yang dievaluasi (termasuk konfirmasi kepada pihak terkait atas penyajian dokumen yang disampaikan. Setelah pendalaman evaluasi, dilanjutkan dengan penyampaian hasil evaluasi dalam bentuk laporan hasil evaluasi.

2. Standar Penilan

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

Evaluasi 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.
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.

3. Hasil Pelaksanaan Evaluasi

Gambaran hasil Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2023 dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Diharapkan melalui hasil pelaksanaan evaluasi, diperoleh rekomendasi perbaikan untuk menjadi evaluasi perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik pada unit kerja yang dievaluasi.

4. Interpretasi dari hasil penilaian evaluasi SAKIP.

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 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

Predikat	Interpretasi
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 Unit Kerja

Visi Pemerintah Kota Palu sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, yaitu Membangun Kota yang Mandiri, Aman dan Nyaman, Tangguh, serta Profesional dalam konteks Pembangunan Berkelanjutan Berbasis Kearifan Lokal dan Keagamaan. Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka disusun beberapa Misi, yaitu:

1. Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global;
2. Membangun kembali tatanan lingkungan yang aman dan nyaman dengan dukungan infrastruktur yang berketahanan terhadap bencana;
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang tangguh menghadapi perkembangan global dan mampu beradaptasi terhadap bencana dan covid-19; dan

4. Menciptakan pemerintahan yang profesional dan selalu hadir melayani. Berdasarkan Tugas pokok dan fungsinya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu mendukung beberapa misi diantaranya:

- 1) Misi ke satu : Membangun perekonomian yang mandiri dan siap bersaing dalam perkembangan ekonomi regional dan global.
- 2) Misi ke dua : Membangun kembali tatanan lingkungan yang aman dan nyaman dengan dukungan infrastruktur yang berketahanan terhadap bencana.
- 3) Misi ke empat : Menciptakan Pemerintahan yang profesional dan selalu hadir melayani.

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Nomor 23 Tahun 2017 tentang tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah maka Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan di bidang Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan Kebijakan Bidang Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan
- 2) Pelaksanaan Kebijakan Bidang Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan
- 3) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Bidang Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan
- 4) Pelaksanaan Administrasi Bidang Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan
- 5) Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mencapai IKU dimaksud, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu telah membuat Perjanjian Kinerja (PK) dengan Wali Kota Palu dan menjabarkan PK tersebut secara berjenjang. Dalam rangka mencapai kinerja sesuai Perjanjian Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu mengelola Anggaran sesuai DPA sebesar Rp33.542.965.481,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp30.651.776.107,00 atau (91,38%) dan sisa anggaran sebesar Rp2.891.189.374,00 atau (8,66%).

G. Gambaran Umum implementasi SAKIP Unit Kerja

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu memperoleh nilai sebesar **81,25** dengan predikat "**A**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "memuaskan", yaitu unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil. Bila dibandingkan dengan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022, terdapat peningkatan akuntabilitas kinerja, dimana nilai AKIP Tahun 2022 adalah **67,55** dengan predikat "**B**".

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu Tahun 2023, kami mengharapkan kepada Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu beserta seluruh jajarannya agar terus mewujudkan akuntabilitas kinerja yang semakin baik.

Capaian kinerja utama pada indikator Persentase Kontribusi Sektor Pertanian dan Perikanan terhadap PDRB adalah 84,35 % dari target 91,30 %, Persentase Ketersediaan Pangan sebesar 71,98 % dari target 100 % dan pada Nilai Skor Pola Pangan Harapan (PPH) sebesar 96,80 % dari target 82,22 %. Hal ini menunjukkan ada target kinerja Tahun 2023 tersebut belum tercapai sepenuhnya sesuai dengan rencana. Hal ini disebabkan adanya intervensi penyediaan sarana dan prasarana pertanian dan perikanan.

Menindaklanjuti hal tersebut, kami mengharapkan adanya upaya untuk peningkatan kinerja, diantaranya dengan melakukan koordinasi dengan seluruh elemen pihak terkait agar upaya tersebut diharapkan pencapaian IKU pada Tahun 2024 atas target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan dapat tercapai.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Adapun hasil evaluasi tahun sebelumnya yang telah ditindak lanjuti adalah :

1. Agar menyusun dan menetapkan pedoman teknis perencanaan kinerja dan pengumpulan data kinerja. *(Tertindaklanjuti dengan membuat SK Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu)*

2. Agar Rencana Aksi Kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala maka kedepannya dibuatkan Laporan Monitoring dan Evaluasi secara berkala sesuai dengan Renaksi. *(Telah ditindaklanjuti dengan membuat Laporan Monev berkala setiap Triwulan)*
3. Agar setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan merumuskan tindak lanjut serta melaksanakan rekomendasi hasil dari pengukuran kinerja. *(Telah ditindaklanjuti dengan membuat PK dan E-kinerja)*
4. Agar dokumen Laporan Kinerja telah disusun sesuai sistematika penyusunan dengan berpedoman pada Lampiran 2 Permenpan RB RI Nomor 53 Tahun 2014. *(Telah ditindaklanjuti dapat dilihat dari LAKIP Dinas Pertanian tahun 2023)*
5. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja disebabkan IKU yang disajikan tidak sepenuhnya memuat program. *(Telah ditindaklanjuti termuat dalam LAKIP pada hal. 17)*
6. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya organisasi. *(Telah ditindaklanjuti disesuaikan dan termuat di dalam E-Kinerja serta adanya Monitoring Evaluasi dari tingkat pimpinan sampai ke bawahan).*
7. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang dan terdapat laporan evaluasi kinerja pegawai sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja SOP secara berjenjang. *(Telah ditindaklanjuti dalam melakukan laporan Monev Triwulan, termuat pada lampiran LAKIP)*
8. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti dan terdapat laporan hasil tindak lanjut dari OPD terkait. *(Telah ditindaklanjuti dengan membuat laporan tindak lanjut dan dilampirkan di LAKIP)*
9. Agar menyajikan data laporan tindak lanjut atas rekomendasi hasil Monev per Triwulan terkait peningkatan implementasi SAKIP. *(Telah ditindaklanjuti dengan laporan Monev Triwulan).*

10. Agar seluruh unit kerja/ perangkat daerah membuat Laporan Evaluasi Kinerja Internal Lengkap dari semua Pengampuh PK. *(Telah tertindaklanjuti dengan membuat SK Tim Evaluasi Internal OPD).*

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Evaluasi

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

Berdasarkan hasil evaluasi setelah perbaikan dokumen pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu memperoleh tingkat akuntabilitas dengan predikat "A" dengan nilai capaian sebesar **81,25** Nilai tersebut merupakan akumulasi nilai atas penilaian sub komponen yang secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut :

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Hasil
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,70
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	22,00
Total Nilai		100.00	81,25
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A

Uraian Hasil Evaluasi

Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu Tahun 2023, tergambar secara rinci dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sebagaimana terlampir, dengan uraian sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja sesuai kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan atas dokumen perencanaan kinerja sebagai bagian dari manajemen kinerja telah dilaksanakan oleh unit kerja dengan baik.
- b. Kualitas perencanaan kinerja yang didukung oleh pemenuhan dokumen perencanaan kinerja telah menunjukkan standar yang baik.

c. Sebagai upaya untuk mewujudkan perencanaan kinerja yang baik, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu telah berupaya mendorong agar setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, hal tersebut diantaranya terlihat dengan adanya komitmen dalam perjanjian kinerja secara berjenjang serta sasaran kinerja pegawai yang saling mendukung kinerja yang ingin dicapai. Setelah komponen perencanaan kinerja dilakukan penilaian terhadap sub komponen dari segi keberadaan, kualitas dan pemanfaatan AKIP, dari total bobot 30 (Tiga puluh) sebagai standar maksimal harus dicapai diperoleh nilai sebesar 23,70 (Dua puluh tiga koma tujuh puluh).

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas pengukuran kinerja sesuai kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Untuk mendukung pengukuran kinerja dengan baik, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu telah memiliki dokumen standar operasional prosedur sebagai mekanisme untuk melaksanakan pengumpulan dan pengukuran data kinerja.
- b. Peran aktif Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu dilakukan secara berjenjang kebawah untuk bersama sama dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien telah diupayakan, hal tersebut dipermudah dengan adanya aplikasi yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Palu dalam melaksanakan pengumpulan dan pengukuran kinerja dengan baik (e-sakip Kota palu).
- c. Hasil pengukuran kinerja telah digunakan dalam pemberian Reward dan Punishment, termasuk diantaranya dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Setelah komponen pengukuran kinerja dilakukan penilaian terhadap sub komponen dari segi keberadaan, kualitas dan pemanfaatan AKIP, dari total bobot 30 (Tiga puluh) sebagai standar maksimal yang harus dicapai diperoleh nilai sebesar 24 (Dua puluh empat).

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas pelaporan kinerja sesuai kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Sebagai bagian dari penyajian atas capaian kinerja, ketersediaan pelaporan kinerja merupakan bagian yang penting, untuk itu Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu telah menyajikan laporan kinerja yang menggambarkan kinerja yang telah dilakukan, terutama atas capaian indikator kinerja.
- b. Penyajian laporan kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu yang disusun telah berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2024, yang menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta Upaya perbaikan/penyempurnaannya.
- c. Penyajian laporan kinerja yang telah menggambarkan hasil capaian indikator kinerja, (baik yang disajikan secara periodik ataupun tahunan) telah memberikan dampak dalam penyesuaian cara dan strategi dalam mencapai kinerja berikutnya.

Setelah komponen pelaporan kinerja dilakuakn penilaian terhadap sub komponen dari segi keberadaan, kualitas dan pemanfaatan AKIP, dari total bobot 15 (lima belas) sebagai standar maksimal yang harus dicapai diperoleh nilai sebesar 11,55 (Sebelas koma lima puluh lima).

4. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas evaluasi kinerja internal Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu sesuai kriteria yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal terhadap implementasi AKIP Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu telah dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kota Palu sesuai dengan pedoman yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Palu, serta mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021.

- b. Terhadap rekomendasi Inspektorat Daerah Kota Palu atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intenal pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu telah ditindaklanjuti dan mendorong perbaikan untuk peningkatan kinerja.

Setelah komponen Evaluasi atas Evaluasi Kinerja Internal dilakukan penilaian terhadap sub komponen dari segi Keberadaan, kualitas dan kemanfaatan AKIP, dari total bobot 25 (Dua puluh lima) sebagai standar maksimal yang harus dicapai, diperoleh nilai sebesar 22 (Dua puluh dua).

Adapun hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu tahun 2023 setelah perbaikan dokumen AKIP adalah sebagai berikut :

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Hasil
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,70
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	22,00
Total Nilai			81,25
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		100,00	A

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan Kota Palu tahun 2024 yang merupakan hasil evaluasi APiP atas Implementasi SAKIP tahun 2023, mendapat nilai **81,25** termasuk dalam kategori "**A**" dengan interpretasi "**MEMUASKAN**".

B. Rekomendasi Tindak Lanjut

Hasil Evaluasi terhadap beberapa komponen yang telah diuraikan di atas, dapat direkomendasikan kepada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palu untuk:

1. Agar menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada dokumen RENJA;
2. Menyajikan analisis kegagalan atau penurunan kinerja dan dijelaskan secara spesifik dalam dokumen LAKIP;

3. Segera membuat SK Tim Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang di formalkan.

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Tahun 2023 yang telah dilaksanakan, diperoleh nilai **81,25** dengan predikat "**A**". Nilai hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**MEMUASKAN**", yaitu Terdapat gambaran bahwa pimpinan unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator. Total nilai AKIP hasil evaluasi Implementasi SAKIP tahun 2023 mendapat nilai lebih tinggi dari Tahun 2022 yaitu **67,55** dengan predikat "**B**" interpretasi "**BAIK**".

B. Saran

Diharapkan rekomendasi yang disampaikan mendorong perbaikan Implementasi SAKIP, mempertahankan nilai "**MEMUASKAN**" dan bisa meningkatkan nilai menjadi "**SANGAT MEMUASKAN**" sehingga dapat 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 serta diharapkan dapat mendorong penerapan budaya kerja secara optimal, mempengaruhi prestasi pegawai, serta meningkatnya disiplin pegawai.

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.



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

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,70		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					PEDOMAN LEVEL PEMDA
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.					RPJPD PEMDA
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.					RENSTRA
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.					RENJA
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.					RENCANA AKSI
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.					RKA, DPA
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyetaraan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				telah sesuai	RENSTRA, RENJA di TTD
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				telah sesuai	WEBSITE OPD, E SAKIP dan esr Mengan
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				telah sesuai	Pohon Kinerja / Diagram Cascading / Diagram Crosscutting Perjanjian Kinerja
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				telah sesuai	Tujuan Sasaran IKU DAN RENSTRA selaras
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				telah sesuai	SMART
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Selaras	SAKIP, IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				telah sesuai	RENSTRA, RENJA, LAKIP
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				telah sesuai	Cascading
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				telah sesuai	Crosscutting
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				telah sesuai	PERWALI DOKUMEN PERENCANAAN (RENSTRA, RENJA), PERDA NO. 4 THN 2021 DAN PERDA NO.17 THN 2011
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				telah sesuai	PK, SKP
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12		
80						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				telah sesuai	RKA, DPA
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				telah sesuai	Rencana Aksi
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				telah sesuai	RENSTRA, RENJA, Laporan MONEV, LAKIP
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				sudah dilaksanakan	Laporan MONEV
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				terdapat tindak lanjut hasil LHE SAKIP tahun	LHE SAKIP N-1, DOKUMEN TL LHE SAKIP, RENJA Perubahan
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				telah memperhatikan rekomendasi LHE tahun sebelumnya	LHE SAKIP N-1, DOKUMEN TL LHE SAKIP, RENJA Perubahan
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				telah sesuai	PK, RENAKSI, LAP. MONEV
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				telah sesuai	POKIN, CASCADING, PK
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		24,00		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,8		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				menunggu perwali	Menggunakan perwali (masih draft masih dibahas di bag. hukum)
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				telah sesuai	IKU

3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				menunggu perwali	Menggunakan perwali (masih draft masih dibahas di bag. hukum)
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2		
Kriteria:						
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				sudah dilaksanakan	Rapat Koordinasi, evaluasi dan Monev
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				telah sesuai	IKU
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				sudah dilaksanakan	IKU, MEKANISME PENGUKURAN, LAP, MONEV
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				sudah dilaksanakan	Rencana Aksi, Laporan Monev Triwulan, E-Sokip
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				sudah dilaksanakan	Rencana Aksi, Laporan Monev Triwulan, E-Sokip
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				sudah dilaksanakan	e-SAKIP, E-Kinerja, Website OPD
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				sudah dilaksanakan	e-SAKIP
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12		
Kriteria:						
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				sudah dilaksanakan	PERWALI TPP, APLIKASI TPP
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Perwali / SK Wali Kota mengenai penempatan / penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai - Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) / Perjanjian Kinerja	HASIL EVALUASI SKP, PEDOMAN POLA MUTASI/ROTASI DARI BKPSDM
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				telah dilaksanakan	MONEV, CASCADING
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				tindakanjnt hasil	RENAKSI, LAP, MONEV
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				telah dilaksanakan	RENAKSI, LAP, MONEV
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				telah ditindaklanjuti	RENAKSI, LAP, MONEV
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				telah sesuai	RKAP, DPAP, LAP, EFISIENSI PENGGUNAAN ANGGARAN, RENJA PERUBAHAN BAB IV
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				telah sesuai	LAKIP
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				telah ditindaklanjuti	TL HASIL MONEV KINERJA, TL ATAS RENAKSI YANG DIBUAT
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Selaras	SKP
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		11,55		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,4		
Kriteria:						
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				telah disusun	LAKIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				telah disusun	LAKIP, LAP, MONEV TRIWULAN
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				telah dilaksanakan	TTD LAKIP
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				telah di reviu	BA REVJU
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				telah di upload	WEBSITE
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				tepat waktu	WEBSITE
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15		
Kriteria:						

1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	telah sesuai	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Perjanjian Kinerja (PK)	LAKIP BAB 3 PENCAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	LKjIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada RKPDP / Renja, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja	LAKIP BAB 3 PENCAPAIAN KINERJA SESUAI PK, PERBANDINGAN KINERJA TAHUN INI DAN TAHUN N-1	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 PENCAPAIAN KINERJA TAHUN N DGN TARGET RENSTRA	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 PENCAPAIAN KINERJA TAHUN N DGN BEBERAPA TAHUN TERAKHIR	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		LAKIP BAB 3 PENCAPAIAN KINERJA DGN STANDAR NASIONAL (JIKA ADA)	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN CAPAIAN KINERJA SERTA SOLUSINYA HAL. 15	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA HAL. 14	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN CAPAIAN KINERJA SERTA SOLUSINYA HAL. 12	
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6
Kriteria:				
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung jawab).	tercantum di dalam LAKIP	NOTULEN RAPAT LAP. KINERJA	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	telah sesuai	PK, SKP, NOTULEN RAPAT TERKAIT LAP. KINERJA	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	tercantum di dalam LAKIP	LAP. MONEV TRIWULAN, LAKIP BAB 3 ATAU 4 (REKOMENDASI KE DEPAN)	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	tercantum di dalam LAKIP	LAP. MONEV TRIWULAN, LAKIP BAB 3 EFISIENSI, NOTULEN RAPAT REALOKASI ANGGARAN	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN, REALISASI ANGGARAN	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	tercantum di dalam LAKIP	LAKIP BAB 3 ANALISIS CAPAIAN KINERJA HAL. 15	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	telah sesuai	APLIKASI	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		22,00
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4

Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			Telah ada namun belum di sahkan	PEDOMAN MENGACU PADA PERMENPAN 88 TAHUN 2021
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			telah sesuai	LHE
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			telah sesuai	LAPORAN HASIL REVIEW
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	A	6,75	
Kriteria:					
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			telah sesuai	LAPORAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			telah sesuai	REKAP DATA TIM EVALUATOR INTERNAL SAKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			telah sesuai	LHE SAKIP
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			telah sesuai	LHE
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			telah sesuai	APLIKASI
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	A	11,25	
Kriteria:					
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			telah ditindaklanjuti	LAP. TL LHE SAKIP
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			telah ditindaklanjuti	REKOMENDASI LHE SAKIP INSPEKTORAT DAN LHE MENPAN, LAP. TL LHE SAKIP TAHUN SEBELUMNYA
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			telah ditindaklanjuti	LAP. TIM AKIP MENUNJUKKAN ADANYA PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			telah sesuai	LAP. TIM AKIP MENUNJUKKAN ADANYA EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KINERJA, DAFTAR SUB KEGIATAN YANG DILAKUKAN REFOCUSING
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja			telah sesuai	LAKIP
TOTAL NILAI (PREDIKAT)		100,00	A	81,25	Memuaskan

Tim Evaluator:

1. Metty, SH
NIP. 19720404 199203 2 006
2. Sutrin, S.Sos., M.M
NIP. 19740727 199903 2 009
3. Farida Pakamangsi, S.Sos
NIP. 19701121 199703 2 007
4. Arry Hartanto Soejono, S.T.
NIP. 19810602 200501 1 008
5. Debby Christiani Tulaka, S.E
NIP. 19731230 200904 2 001

6. Nur Athiyah Rahma, S.E. MM
NIP. 19860601 201001 2 005
7. Arif Rahman, S.Sos., M.Si
NIP. 19850604 201001 1 007
8. Gracious Madamba, S.E., MM
NIP. 19870211 201503 1 004
9. Suhamin, S.Sos.
NIP. 19781102 201411 1 002
10. Eko Supriadi Danaputra, ST
NIP. 19870506 201908 1 001

11. Ita Listiyani, S.T
NIP. 19870104 201908 2 001