



**INSPEKTORAT  
BADAN PANGAN NASIONAL**

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)  
SEKRETARIAT UTAMA  
BADAN PANGAN NASIONAL  
TAHUN 2024**

**NOMOR : LHE-334/PW.02.05/A.4/08/2025  
TANGGAL : 19 Agustus 2025**

**19 Agustus 2025**

**Nomor : LHE-334/PW.02.05/A.4/08/2025**  
**Sifat : Penting/Segera**  
**Lampiran : 1 (satu) eksemplar**  
**Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi  
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)  
Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional  
Tahun 2024**

**Kepada Yth.  
Plt. Sekretaris Utama  
Badan Pangan Nasional  
di Tempat**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 209 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pangan Nasional, serta Surat Tugas Inspektur Badan Pangan Nasional Nomor: 108/TU.01.04/A.4/8/2025, tanggal 07 Agustus 2025, kami telah melaksanakan evaluasi atas implementasi AKIP tingkat Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2024 dengan hasil sebagai berikut:

#### **1. Ringkasan Eksekutif**

Hasil evaluasi atas implementasi AKIP dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran 0 s.d.100. Penilaian terhadap implementasi AKIP tingkat Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional diperoleh nilai sebesar **81,90** atau mendapat predikat **A (Memuaskan)**, dengan rincian hasil penilaian sebagaimana diuraikan pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Penilaian AKIP tingkat Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2024**

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2023*	Nilai Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	27,00	18,90
2	Pengukuran Kinerja	30	27,00	27,00
3	Pelaporan Kinerja	15	12,60	13,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22,50	22,50

<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>89,10</b>	<b>81,90</b>
<b>Predikat Penilaian</b>		<b>A</b>	<b>A</b>
<b>Interpretasi</b>		<b>Memuaskan</b>	<b>Memuaskan</b>

\*) Tahun pertama evaluasi

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional, simpulan dan rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai berikut:

- a. Draft Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 yang telah disusun agar segera melakukan penyesuaian apabila Draft Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 ditetapkan, dan segera melakukan penetapan juga;
- b. Draft Rencana Aksi Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025 agar menyajikan informasi mengenai aktivitas/kegiatan yang akan dilakukan pada tahun 2025 untuk mencapai target kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2025 beserta timeline dan PIC unit kerja eselon II yang menjadi pengampu aktivitas/kegiatan tersebut dan segera ditetapkan.
- c. Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024 sebagaimana telah ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional Nomor: 2008/PR.02.01/A/10/2022 telah disertai dengan cara perhitungan indikator kinerja. Namun demikian, cara perhitungan atas target kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama masih berupa draft. Disarankan agar segera menetapkan rumusan perhitungan atas indikator kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama sehingga lebih jelas pengukuran capaian kinerjanya, paralel dengan penyusunan Renstra Sekretariat Utama Tahun 2025-2029;
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan secara berjenjang pada Sekretariat Utama, baru pada tingkat UKE I belum sampai pada UKE II. Disarankan agar dilakukan juga evaluasi akuntabilitas kinerja internal sampai dengan tingkat UKE II.

Secara umum, pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah berjalan sesuai pedoman dan standar yang berlaku. Oleh karena itu, capaian tersebut perlu



dipertahankan dengan menjaga konsistensi pelaksanaan serta kelengkapan dokumen pada periode berikutnya.

## **2. Dasar Hukum Evaluasi**

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Badan Pangan Nasional Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pangan Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pangan Nasional Nomor 2 Tahun 2025;
- c. Peraturan Badan Pangan Nasional Nomor 26 Tahun 2023 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern di Lingkungan Badan Pangan Nasional;
- d. Peraturan Badan Pangan Nasional Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Badan Pangan Nasional;
- e. Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 209 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pangan Nasional; dan
- f. Surat Tugas Inspektur Badan Pangan Nasional Nomor: 108/TU.01.04/A.4/8/2025, tanggal 07 Agustus 2025.

## **3. Tujuan dan Ruang Lingkup Evaluasi**

### **a. Tujuan Evaluasi**

Tujuan Evaluasi adalah untuk mengetahui implementasi AKIP dan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi AKIP.

### **b. Ruang Lingkup Evaluasi**

Evaluasi AKIP dilakukan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, baik tahun 2024 maupun tahun 2025.

## **4. Metodologi Evaluasi**

- a. Evaluasi AKIP yang dilakukan merupakan evaluasi sederhana (*desk evaluation*) yaitu dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi AKIP. Tanpa menguji kebenaran atas pembuktian di lapangan, meliputi pengungkapan dan penyajian informasi kinerja dalam dokumen LKj, Renstra, RKT, PK, dengan melakukan telaah misalnya,

keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika pelaksanaan program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan, serta keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.

- b. Mekanisme evaluasi AKIP dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu analisis dan interpretasi data serta informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, dialog kinerja dengan tim pengelola kinerja dalam melakukan konfirmasi dan klarifikasi, pleno Lembar Kerja Evaluasi, dan penyusunan Laporan Hasil Evaluasi.
- c. Penilaian dilakukan 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 berdasarkan kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

**1) Keberadaan**

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan Jawaban
1.	AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir
2.	A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir
3.	BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
4.	B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%)
5.	CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
6.	C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
7.	D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
8	E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

## 2) Kualitas

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan Jawaban
1.	AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
2.	A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
3.	BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
4.	B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%)
5.	CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
6.	C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
7.	D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
8	E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

## 3) Pemanfaatan

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan Jawaban
1.	AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
2.	A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
3.	BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
4.	B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%)



No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Penjelasan Jawaban
5.	CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
6.	C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
7.	D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
8	E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Setiap sub-komponen 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.

- 1) Besaran bobot per komponen/sub komponen/kriteria sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot
1.	Perencanaan Kinerja	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	15,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00
<b>Jumlah</b>		<b>100,00</b>

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

No	Nilai	Predikat	Interpretasi	Penjelasan
1.	> 90-100	AA	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 ke level individu
2.	>80 - 90	A	Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat

No	Nilai	Predikat	Interpretasi	Penjelasan
				memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/ Subkoordinator
3.	>70 - 80	BB	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
4.	>60 - 70	B	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
5.	>50 - 60	CC	Cukup (Memadai)	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6.	>30 - 50	C	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu



No	Nilai	Predikat	Interpretasi	Penjelasan
				banyak perbaikan mendasar di level pusat
7.	> 0 - 30	D	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 AKIP.

- 3) Pelaksanaan evaluasi disupervisi secara berjenjang dan disupervisi langsung oleh Inspektur sebagai Penanggung Jawab/Pengendali Mutu (PM).
- 4) Evaluasi dilaksanakan oleh Tim Evaluasi berdasarkan Surat Tugas Inspektur sebagai berikut:

No	Nama	NIP	Jabatan
1.	Ir. R. M. Imron Rosjidi, M.Si	196907121993031001	Penanggungjawab
2.	Euis Meilina, S.Pd., M.A.P.	197905292005012008	Pengendali Teknis
3.	Heni Sundarti, S.Kom., M.Si	197202251992032001	Ketua Tim
4.	Muhammad Rifqi Hauzan, S.H	200105252025061003	Anggota Tim
5.	Noorfakhriyah Ahsanti Nabilah, S.P	199710272025062006	Anggota Tim

## 5. Tanggung Jawab Evaluator

Tim Evaluator bertanggungjawab terhadap kesimpulan hasil evaluasi yang disajikan dalam Laporan Hasil Evaluasi yang didasarkan pada dokumen kinerja dari mulai perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Adapun kebenaran terhadap isi dan substansi dokumen kinerja menjadi tanggungjawab Tim Pengelola Kinerja di lingkungan Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional.

## 6. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi dilakukan selama 6 (enam) hari kalender pada tanggal 11 Agustus 2025 s.d 16 Agustus 2025.

## 7. Uraian Hasil 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. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi AKIP mulai dari perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran 0 s.d.100. Penilaian terhadap implementasi AKIP Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional diperoleh hasil sebesar **81,90** atau mendapat predikat **A (Memuaskan)**, dengan rincian hasil penilaian sebagaimana diuraikan pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Penilaian AKIP Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional  
Tahun 2024**

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2023*)	Nilai Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	27,00	18,90
2	Pengukuran Kinerja	30	27,00	27,00
3	Pelaporan Kinerja	15	12,60	13,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22,50	22,50
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>89,10</b>	<b>81,90</b>
<b>Predikat Penilaian</b>			<b>A</b>	<b>A</b>
<b>Interpretasi</b>			<b>Memuaskan</b>	<b>Memuaskan</b>

\*) Tahun pertama evaluasi

Uraian hasil penilaian terhadap setiap komponen manajemen kinerja dikemukakan sebagai berikut:

a. **Perencanaan Kinerja**

Hasil Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja, Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **18,90** dari nilai maksimal **30,00**, dengan uraian hasil evaluasi pada komponen perencanaan kinerja dan hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, berupa:
  - a) Pedoman teknis perencanaan kinerja yang telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 84.3/OT.04.01/6/2023 tentang Pedoman Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Badan Pangan Nasional sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 560 Tahun 2024. Selanjutnya, pada tahun 2025, diterbitkan Pedoman Perencanaan dan Penganggaran di lingkungan Badan Pangan Nasional dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 9.1 Tahun 2025;
  - b) Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yaitu Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Indonesia Tahun 2005 – 2025 sebagaimana telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007, dan RPJP Indonesia Tahun 2025-2045 sebagaimana telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024;
  - c) Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 sebagaimana telah ditetapkan dengan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020, dan RPJMN Tahun 2025-2029 sebagaimana telah ditetapkan dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025. Selain itu, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yang lain yaitu Rencana Strategis (Renstra) Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024, Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2022–2024. Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 masih belum ditetapkan sehingga Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 belum ditetapkan juga;
  - d) Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yaitu Rencana Kinerja (Renja), Perjanjian Kinerja, dan Rencana Aksi Sekretariat Utama baik tahun 2024 maupun tahun 2025. Namun demikian, Rencana Aksi



Tahun 2025 masih disusun atau masih dalam bentuk draft, yang mana pada draft tersebut belum menginformasikan mengenai timeline dan PIC unit kerja pengampu.

- e) Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Rencana Aksi Sekretariat Utama Tahun 2024 yang telah ditetapkan, sedangkan Rencana Aksi Tahun 2025 masih disusun atau masih dalam bentuk draft. Selain itu, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja lainnya yaitu adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Sekretariat Utama baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025;
  - f) Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja, yaitu Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) baik Tahun 2024 dan Tahun 2025;
  - g) Setiap unit kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, berupa Perjanjian Kinerja (PK) pejabat struktural baik Tahun 2024 dan Tahun 2025 dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di lingkungan Sekretariat Utama baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025.
- 2) 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 instansi/bidang lain (*crosscutting*) yaitu:
- a) Dokumen Perencanaan Kinerja berupa Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024, Renja Tahun 2024 dan Tahun 2025, PK Tahun 2024 dan Tahun 2025, dan Rencana Aksi Tahun 2024. Dokumen perencanaan kinerja yang belum diformalkan yaitu Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 dan Rencana Aksi Tahun 2025;
  - b) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu pada laman resmi Badan Pangan Nasional (Bapanas) dan juga pada [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id);
  - c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan Kinerja yang perlu dicapai, ditunjukkan dalam Dokumen PK, Rencana Aksi dan SKP baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025;
  - d) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan

kondisi kinerja yang akan dicapai yang terdapat pada Renstra Sekretariat Utama Tahun 2022-2024, sedangkan Renstra Sekretariat Utama Tahun 2025-2029 belum ditetapkan;

- e) Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound* (SMART) sebagaimana telah ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024. Ukuran keberhasilan atas indikator kinerja tahun 2025-2029 di lingkungan Sekretariat Utama telah disertai dengan ukuran keberhasilan namun belum ditetapkan karena masih menunggu Penetapan Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029;
  - f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis);
  - g) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis;
  - h) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*), sebagaimana dijelaskan dalam *Cascading* dan Pohon Kinerja Badan Pangan Nasional Tahun 2022–2025 dan Tahun 2025–2029;
  - i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategis, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*) Tahun 2022–2024;
  - j) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025.
- 3) Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, berupa:
- a) Anggaran yang ditetapkan mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, sebagaimana tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025;
  - b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin

dicapai, sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 dan Tahun 2025 (awal dan revisi), Rencana Aksi (Renaksi) Tahun 2024, dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025. Namun demikian, Renaksi Tahun 2025 masih berupa draft;

- c) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*, sebagaimana tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Utama Tahun 2024, dan Laporan Kinerja bulanan dan triwulanan Tahun 2025;
- d) Rencana aksi kinerja belum dapat dinilai berjalan dinamis karena belum ditetapkan, namun demikian capaian kinerja dipantau secara berkala, sebagaimana laporan kinerja bulanan dan triwulanan Tahun 2024 dan Tahun 2025;
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- f) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
- g) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, ditunjukkan dengan adanya PK dan Renaksi baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025;
- h) Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, ditunjukkan dengan adanya PK antara pejabat unit kerja dibawahnya dengan atasan langsung pejabat unit kerja yang bersangkutan, dan Renaksi baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025. Begitu juga adanya persetujuan atasan langsung pegawai dalam SKP Tahun 2024 dan Tahun 2025.

Pada komponen perencanaan kinerja, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025–2029 sudah disusun meskipun saat ini Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 masih dalam bentuk *draft*, sehingga pada saat Draft Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 ditetapkan, maka Draft Renstra Sekretariat Utama Tahun 2025-2029 dapat segera ditetapkan



juga;

- 2) Draft Rencana Aksi Sekretariat Utama Tahun 2025 agar menginformasikan mengenai aktivitas/kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai target kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2025 beserta timeline dan PIC unit kerja eselon II yang menjadi pengampu aktivitas/kegiatan tersebut dan segera ditetapkan;
- 3) Rumusan perhitungan atas indikator kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama telah disertai dengan Manual Indikator Kinerja dalam bentuk draft, namun belum ditetapkan karena menunggu Penetapan Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029. Disarankan agar dilakukan penetapan terlebih dahulu atas rumusan perhitungan indikator kinerja tahun 2025 sehingga lebih jelas pengukuran capaian kinerjanya, paralel dengan penyusunan Renstra Sekretariat Utama Tahun 2025-2029.

**b. Pengukuran Kinerja**

Hasil evaluasi terhadap komponen Pengukuran Kinerja, Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **27,00** dari nilai maksimal **30,00**. Uraian hasil evaluasi pada komponen pengukuran kinerja dan hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- 1) Pengukuran kinerja telah dilakukan, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 84.3/OT.04.01/6/2023 tentang Pedoman Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Badan Pangan Nasional sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 560 Tahun 2024. Selanjutnya, pada tahun 2025, diterbitkan Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Kinerja di lingkungan Badan Pangan Nasional dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 202.3 Tahun 2025;
  - b) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja serta tata cara pengukuran indikator kinerja berupa Manual IKU yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama Nomor 2008/PR.02.01/A/10/2022 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) di

Lingkungan Badan Pangan Nasional (Bapanas) Tahun 2022–2024. Sedangkan cara mengukur indikator kinerja tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama belum disertai dengan ukuran keberhasilan;

- 2) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, sebagaimana terdapat dalam Pedoman Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Badan Pangan Nasional yang telah ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 84.3/OT.04.01/6/2023 sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 560 Tahun 2024. Selanjutnya, pada tahun 2025, mekanisme pengumpulan data kinerja disempurnakan dengan penerbitan Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Kinerja di lingkungan Badan Pangan Nasional yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 202.3 Tahun 2025. Pada uraian tugas tim pengelola kinerja di lingkungan Sekretariat Utama, baik tahun 2024 maupun tahun 2025 juga telah dijelaskan mekanisme pengumpulan data kinerja. Tim Pengelola Kinerja di lingkungan Sekretariat Utama Tahun 2024 ditetapkan dengan Keputusan Plt. Sekretaris Utama Nomor 1886/PR.01.03/A/08/2024, sedangkan Tahun 2025 dengan Keputusan Plt. Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional Nomor 8 Tahun 2025.
- 3) Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja, yang dibuktikan dengan pengesahan dokumen kinerja, persetujuan PK dan SKP, pembentukan tim pengelola kinerja, pemantauan dan monitoring capaian kinerja secara berkala baik bulanan maupun triwulanan, dan terlibat aktif dalam pertemuan-pertemuan terkait dengan capaian kinerja;
  - b) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan adanya laporan kinerja bulanan dan triwulanan;
  - c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung pencapaian kinerja



yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan adanya laporan kinerja bulanan dan triwulanan;

- d) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, baik setiap bulan, triwulanan dan tahunan pada setiap level;
  - e) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang, hal ini dibuktikan dengan adanya penilaian SKP setiap bulan oleh atasan langsung, pelaporan kinerja unit kerja setiap bulan dan triwulanan;
  - f) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) berupa aplikasi e-SAKIP Badan Pangan Nasional yang telah terintegrasi dengan aplikasi SAKTI Kementerian Keuangan terkait dengan target dan realisasi anggaran. Selain itu, pengumpulan data kinerja dilakukan juga melalui aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id);
  - g) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) berupa aplikasi e-SAKIP Badan Pangan Nasional yang telah terintegrasi dengan aplikasi SAKTI Kementerian Keuangan terkait dengan target dan realisasi anggaran. Selain itu, pengukuran data kinerja dilakukan juga melalui aplikasi [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id), aplikasi [e-monev.bappenas.go.id](http://e-monev.bappenas.go.id), dan [serambi.ksp.go.id](http://serambi.ksp.go.id).
- 4) Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, hal ini dibuktikan dengan adanya kewajiban setiap pegawai menyampaikan evidence capaian kinerja individu melalui aplikasi e-kinerja BKN;
  - b) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, hal ini dibuktikan dengan adanya persyaratan penilaian SKP berpredikat "BAIK" pada 2 (dua) tahun terakhir untuk kenaikan jabatan/pangkat, persyaratan administrasi seleksi jabatan pimpinan tinggi madya/pratama. Selain itu, adanya pelaksanaan *Computer Assisted Test* (CAT) sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pemetaan kompetensi PNS Badan Pangan Nasional;



- c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi, salah satunya adanya restrukturisasi organisasi dan tata kerja Badan Pangan Nasional sebagaimana terdapat pada Peraturan Badan Pangan Nasional Nomor 2 Tahun 2025 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Badan Pangan Nasional Nomor 2 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pangan Nasional;
- d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja, yang dibuktikan pada adanya strategi pencapaian kinerja saat *Term Of Reference* (TOR)/Kerangka Acuan Kerja (KAK) Kegiatan;
- e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, salah satu buktinya yaitu berupa Rancangan Peraturan Presiden, Peraturan Badan Pangan Nasional atau Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional, serta Keputusan Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional;
- f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, hal ini dibuktikan dengan adanya perubahan/revisi PK baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025;
- g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja, hal ini dibuktikan dengan adanya perubahan/revisi PK baik Tahun 2024 maupun Tahun 2025;
- h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, sebagaimana disajikan pada LAKIN Tahun 2024;
- i) Unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja melalui keterlibatan perwakilan masing-masing unit kerja sebagai tim pengelola kinerja;
- j) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, ditunjukkan dengan adanya kewajiban penyampaian evidence capaian SKP setiap bulan melalui aplikasi e-kinerja BKN.

Pada komponen pengukuran kinerja, terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu rumusan perhitungan atas indikator kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama agar segera ditetapkan sehingga lebih jelas pengukuran capaian kinerjanya, paralel dengan penyusunan Renstra Sekretariat Utama Tahun 2025-2029.

**c. Pelaporan Kinerja**

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja, Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **13,50** dari nilai maksimal **15,00**. Uraian hasil evaluasi pada komponen pelaporan kinerja sebagai berikut:

- 1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a) Dokumen laporan kinerja Sekretariat Utama telah disusun, baik triwulanan dan tahunan berupa Laporan triwulan I, II, III, IV Tahun 2024, LAKIN Tahun 2024, Laporan triwulan I dan II Tahun 2025;
  - b) Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala, berupa Laporan triwulan I, II, III, IV Tahun 2024, LAKIN Tahun 2024, Laporan triwulan I dan II Tahun 2025;
  - c) Dokumen laporan kinerja telah diformalkan, dibuktikan dengan telah ditandatanganinya LAKIN Tahun 2024 oleh Plt. Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional;
  - d) Dokumen laporan kinerja telah direviu, dibuktikan pada LAKIN Tahun 2024 telah disertai dengan surat pernyataan telah direviu oleh APIP pada tanggal 12 Februari 2025;
  - e) Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan di website Badan Pangan Nasional;
  - f) Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu di website [esr.menpan.go.id](http://esr.menpan.go.id) pada tanggal 13 Februari 2025 dimana penyampaian dokumen laporan kinerja UKE I paling tanggal 15 Februari 2025.
- 2) Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a) Dokumen laporan kinerja berupa LAKIN Sekretariat Utama Tahun 2024 disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, sesuai dengan 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;

- b) Dokumen laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, baik pencapaian kinerja yang diperjanjikan dan capaian kinerja lainnya;
  - c) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan;
  - d) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
  - e) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
  - f) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan analisis dan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja);
  - g) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
  - h) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
  - i) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
- 3) Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a) Informasi dalam Laporan Kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab, yang dibuktikan melalui dokumen LAKIN Tahun 2024 yang telah ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja dan disertai dengan Surat Pernyataan Telah Direviu oleh APIP, sebagai bentuk komitmen terhadap akuntabilitas dan transparansi kinerja;
  - b) Penyajian informasi dalam Laporan Kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, didukung oleh dokumen Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2024 dan 2025 yang mendukung capaian kinerja unit kerja Sekretariat Utama;
  - c) Informasi dalam Laporan Kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, didukung oleh



Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (awal dan revisi terakhir) dan Rencana Aksi Tahun 2025;

- d) Informasi dalam Laporan Kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, didukung oleh Dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) Tahun 2024 dan 2025;
- e) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, tertuang dalam dokumen LAKIN Tahun 2024 yang telah ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja dan disertai dengan Surat Pernyataan Telah Direviu oleh APIP, Laporan Triwulan 2024 (I, II, III, dan IV), dan Laporan Triwulan 2025 (I dan II);
- f) Informasi dalam Laporan Kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, didukung oleh dokumen Rencana Kerja Tahun 2025, Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 (awal dan revisi terakhir), dan Draft Rencana Aksi Tahun 2025;
- g) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, salah satu diantaranya mengenai pakaian dinas dan atribut, dan penerapan fleksibilitas jam kerja di lingkungan Badan Pangan Nasional.

d. **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **22,50** dari nilai maksimal **25,00**. Uraian hasil evaluasi pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan, dengan penjelasan sebagai berikut:
  - a) Sebagai implementasi atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah diterbitkan Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal di lingkungan Badan Pangan Nasional pada tahun 2024 yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 523 Tahun 2024. Pada tahun 2025, dilakukan penyempurnaan atas pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal di lingkungan Badan

- Pangan Nasional yang dilakukan melalui aplikasi e-SAKIP dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 209 Tahun 2025;
- b) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada tingkat UKE I Sekretariat Utama, belum sampai pada tingkat UKE II di lingkungan Sekretariat Utama;
  - c) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan secara berjenjang pada Sekretariat Utama, baru pada tingkat UKE I belum sampai pada UKE II.
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dengan penjelasan sebagai berikut:
- a) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai dengan standar, yaitu sesuai pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal di lingkungan Badan Pangan Nasional yang telah disempurnakan dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 209 Tahun 2025;
  - b) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, yaitu APIP Badan Pangan Nasional yang dibuktikan dengan adanya sertifikat kelulusan/mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Fungsional Auditor;
  - c) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, melalui penelaahan atas dokumen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja serta klarifikasi dan wawancara dengan Tim Pengelola Kinerja Sekretariat Utama;
  - d) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada tingkat Sekretariat Utama, belum sampai pada tingkat eselon II lingkup Sekretariat Utama;
  - e) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi), yaitu berupa aplikasi e-sakip.badanpangan.go.id.
- 3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum semua ditindaklanjuti, yaitu dokumen perencanaan jangka menengah berupa Renstra Sekretariat Utama.
- b) Telah terjadi peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yaitu (1) telah terdapat penyempurnaan *cascading* dan pohon kinerja berdasarkan Draft Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 dari mulai *Final Outcome*/Tujuan, *Critical Success Factor* (CSF), *Outcome*/Sasaran Strategis, *Intermediate Outcome*/Sasaran Program, *Immediate Outcome*/Sasaran Kegiatan, sampai dengan Output (RO);
- c) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, salah satunya yaitu Rencana Aksi Sekretariat Utama Tahun 2025;
- d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- e) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Secara umum, pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah berjalan sesuai pedoman dan standar yang berlaku. Oleh karena itu, capaian tersebut perlu dipertahankan dengan menjaga konsistensi pelaksanaan serta kelengkapan dokumen pada periode berikutnya.

Uraian lengkap hasil evaluasi disajikan pada Lembar Kerja Evaluasi AKIP Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional sebagaimana terlampir.

## **2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Periode Sebelumnya**

LHE AKIP Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional yang diterbitkan oleh Inspektorat Badan Pangan Nasional dengan Nomor: LHE-254/PW.02.05/A/09/2024 tanggal 27 September 2024, memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Sehubungan tahun 2024 merupakan tahun terakhir periode Perencanaan Strategis (Renstra) Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024, maka agar membentuk tim Penyusun Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 dan segera menyusun Renstra Sekretariat Utama Badan



Pangan Nasional Tahun 2025-2029 setelah ditetapkan Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029;

- b. Melakukan penyempurnaan *cascading* yang diturunkan ke dalam Perjanjian Kinerja pejabat struktural sampai dengan level pegawai Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional untuk periode 2025-2029 sesuai dengan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021;
- c. Penetapan target dalam perencanaan kinerja agar mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja;
- d. Melakukan penyempurnaan pohon kinerja di lingkungan Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional untuk digunakan pada periode selanjutnya; dan
- e. Dokumen laporan kinerja agar menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

Atas rekomendasi tersebut, Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional telah melakukan tindak lanjut sebagai berikut:

- a. Draft Renstra Sekretariat Utama telah disusun paralel dengan proses penetapan Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029, dan Program dan Kegiatan Sekretariat Utama telah selaras dengan yang tercantum dalam *draft* Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029.
- b. *Cascading* berdasarkan draft Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 telah disusun mulai dari *Final Outcome/Tujuan*, *Critical Success Factor* (CSF), *Outcome/Sasaran Strategis*, *Intermediate Outcome/Sasaran Program*, *Immediate Outcome/Sasaran Kegiatan*, sampai dengan *Output (RO)*, dan telah diturunkan ke dalam Perjanjian Kinerja pejabat struktural, namun belum sampai pada level pegawai Kedeputan Bidang Panganekaragaman Konsumsi dan Keamanan Pangan untuk periode 2025-2029 sesuai dengan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021;
- c. Penetapan target dalam perencanaan kinerja tahun 2025 telah mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja;
- d. Pohon kinerja di lingkungan Sekretariat Utama telah disempurnakan untuk digunakan pada periode selanjutnya.
- e. Dokumen laporan kinerja berupa LAKIN Sekretariat Utama Tahun 2024 telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).

### **3. Rekomendasi**

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional, atas catatan kekurangan dan hal-hal yang perlu diperhatikan, direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Draft Renstra Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 yang telah disusun agar segera melakukan penyesuaian apabila Draft Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 ditetapkan, dan segera melakukan penetapan juga;
- b. Draft Rencana Aksi Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional Tahun 2025 agar menyajikan informasi mengenai aktivitas/kegiatan yang akan dilakukan pada tahun 2025 untuk mencapai target kinerja yang diperjanjikan pada tahun 2025 beserta timeline dan PIC unit kerja eselon II yang menjadi pengampu aktivitas/kegiatan tersebut dan segera ditetapkan.
- c. Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024 sebagaimana telah ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional Nomor: 2008/PR.02.01/A/10/2022 telah disertai dengan cara perhitungan indikator kinerja. Namun demikian, cara perhitungan atas target kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama masih berupa draft. Disarankan agar segera menetapkan rumusan perhitungan atas indikator kinerja yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 di lingkungan Sekretariat Utama sehingga lebih jelas pengukuran capaian kerjanya, paralel dengan penyusunan Renstra Sekretariat Utama Tahun 2025-2029;
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan secara berjenjang pada Sekretariat Utama, baru pada tingkat UKE I belum sampai pada UKE II. Disarankan agar dilakukan juga evaluasi akuntabilitas kinerja internal sampai dengan tingkat UKE II.

### **4. Penutup**

Demikian hasil evaluasi atas AKIP Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional. Kami mengapresiasi upaya Bapak/Ibu beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tingkat Sekretariat Utama Badan Pangan Nasional. Atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

Inspektur Badan Pangan Nasional,



Ir. R. Muhammad Imron Rosjidi, M.Si, CGCAE  
NIP. 196907121993031001



**Tembusan Yth:**

Kepala Biro Perencanaan, Kerjasama, dan Humas, Badan Pangan Nasional.