



**INSPEKTORAT
BADAN PANGAN NASIONAL**

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
KEDEPUTIAN BIDANG
KETERSEDIAAN DAN STABILISASI PANGAN
BADAN PANGAN NASIONAL
TAHUN 2025**

**NOMOR : LHE-335/PW.02.05/A.4/08/2025
TANGGAL : 19 Agustus 2025**

19 Agustus 2025

Nomor : LHE-335/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)
Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi
Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2025

Kepada Yth.
Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan
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: ST.110/TU.01.04/A.4/8/2025, tanggal 7 Agustus 2025, kami telah melaksanakan evaluasi atas implementasi AKIP tingkat Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan 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 Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional diperoleh nilai sebesar **83.95** atau mendapat predikat **A (Memuaskan)**, dengan rincian hasil penilaian sebagaimana diuraikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Penilaian AKIP tingkat Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Tahun 2025

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2024	Nilai Tahun 2025
1	Perencanaan Kinerja	30	27,00	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30	24,00	25,50
3	Pelaporan Kinerja	15	13,50	11,85
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22,50	20,50
Nilai Hasil Evaluasi		100	87,00	83,95
Predikat Penilaian			A	A
Interpretasi			Memuaskan	Memuaskan

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional, atas catatan hasil evaluasi sebagaimana terdapat pada Lembar Kerja Evaluasi, direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Dikarenakan Renstra 2025–2029 saat ini masih dalam tahap *draft*, mohon kepada Biro Perencanaan, Kerjasama, dan Humas untuk menindaklanjuti secara bersurat kepada Bappenas guna memformalkan *draft* tersebut menjadi ketetapan Renstra yang akan ditandatangani oleh Kepala Badan Pangan Nasional;
- b. Perlunya melampirkan IKU secara berjenjang, dimulai dari Deputi I, Direktur, hingga Koordinator Tim Kerja, sehingga keterkaitan dan konsistensi kinerja dari tingkat strategis hingga operasional dapat terlihat secara jelas;
- c. Dikarenakan dokumen Laporan Kinerja belum memuat informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan capaian kinerja pada level nasional maupun internasional (benchmark kinerja), maka perlu dilakukan penambahan analisis perbandingan kinerja dengan standar nasional maupun internasional yang relevan, sehingga capaian kinerja dapat diukur secara lebih objektif dan komprehensif;
- d. 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;
- 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. Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 209 Tahun 2025 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pangan Nasional;
- d. Surat Tugas Inspektur Badan Pangan Nasional Nomor: ST.110/TU.01.04/A.4/8/2025, tanggal 7 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. Selanjutnya disampaikan bahwa Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2025 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen terkait lainnya.

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, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, pembahasan dan penyusunan rangcangan Laporan Hasil Evaluasi, reviu rancangan LHE AKIP, serta pengendalian evaluasi AKIP.
- 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
Jumlah		100,00

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

No	Nilai	Predikat	Interpretasi	Penjelasan
2.	>80 - 90	A	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
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

No	Nilai	Predikat	Interpretasi	Penjelasan
6.	>30 - 50	C	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu 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 Inspektor sebagai Penanggung Jawab/Pengendali Mutu (PM).
- 4) Evaluasi dilaksanakan oleh Tim Evaluasi berdasarkan Surat Tugas Inspektor 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.	Hendrawan Sapta Brata, SAP, QIA	197109221996031002	Ketua Tim
4.	Dhimas Rafly Nandhapratama, S.P.	199006022025061002	Anggota Tim
5.	Lucynda Twowindy, S.P.	199908132025062011	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 Penyusun Rencana Strategis di lingkungan Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2022-2024 yang dibentuk berdasarkan Keputusan Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Nomor: 15 Tahun 2024 tanggal 1 Juli 2022 dan tim Pengelola Kinerja di Lingkungan Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2024 yang dibentuk berdasarkan Keputusan Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Nomor: 4.1 Tahun 2024 tanggal 10 Januari 2024.

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 sistematik 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 Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional diperoleh hasil sebesar **83,95** atau mendapat predikat **A (Memuaskan)**, dengan rincian hasil penilaian sebagaimana diuraikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Penilaian AKIP Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2025

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2024	Nilai Tahun 2025
1	Perencanaan Kinerja	30	27,00	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30	27,00	25,50
3	Pelaporan Kinerja	15	13,50	11,85
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	22,50	20,50
Nilai Hasil Evaluasi		100	90,00	83,95
Predikat Penilaian			A	A
Interpretasi			Memuaskan	Memuaskan

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

a. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja, Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **26,10** dari nilai maksimal **30,00**, dengan uraian hasil evaluasi pada perencanaan kinerja dan hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, berupa:
 - a) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja berupa Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 9.1 Tahun 2025 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran di Lingkungan Badan Pangan Nasional, yang ditindaklanjuti dalam Surat Keputusan (SK) Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Deputi dan Tim Pengelola Kinerja Kedeputian;
 - b) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang yaitu UU nomor 59 tahun 2024 tentang RPJPN tahun 2025-2045;

- c) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, yaitu Rencana Strategis (Renstra) Badan Pangan Nasional Tahun 2022–2024 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020–2024;
 - d) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang digambarkan dengan Dokumen Renja, PK, dan Rencana Aksi tahun 2024 dan 2025;
 - e) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, dijelaskan dalam Dokumen SKP dan Rencana Aksi tahun 2024 dan 2025.;
 - f) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja, yaitu Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) Tahun 2024 dan Tahun 2025;
 - g) Setiap unit kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja, ditunjukkan dalam Dokumen PK dan Rencana Aksi (Renaksi) Tahun 2024 dan 2025.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, aitu 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 Badan Pangan Nasional tahun 2022-2024, Renaksi, Renja, dan PK tahun 2024 dan 2025 telah diformalkan;
 - b) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan pada laman resmi Badan Pangan Nasional (Bapanas);
 - c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan Kinerja yang perlu dicapai, ditunjukkan dalam Dokumen PK, SKP, dan Rencana Aksi Tahun 2024 dan 2025;
 - d) Tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis (Renstra) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, sebagaimana dijelaskan dalam Renstra Bapanas Tahun 2022–2024 serta Draft Renstra Bapanas Tahun 2025–2029;

- e) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound (SMART) dan didukung dengan Surat Keputusan (SK) Sekretaris Utama (Sestama) tentang IKU;
 - f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan, dan didukung dengan Surat Keputusan (SK) Sestama tentang IKU;
 - g) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai serta tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024–2025 yang dilampirkan;
 - h) Antar dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras, sebagaimana dijelaskan dalam Pohon Kinerja dan Cascading Tahun 2022–2025 serta Tahun 2025–2029;
 - i) Perencanaan kinerja memberikan informasi keterkaitan kinerja yang digambarkan dalam Crosscutting Tahun 2022–2024;
 - j) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2024–2025.
- 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) Tahun 2024 dan 2025;
 - b) Aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja tergambarkan dalam Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi (Renaksi), dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana dilampirkan;
 - c) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai, sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi (Renaksi), Laporan Kinerja (LAKIN), dan Laporan Triwulan Tahun 2024 dan 2025, sesuai dengan dokumen yang dilampirkan;
 - d) Rencana aksi kinerja berjalan dinamis dan capaian kinerja dipantau secara berkala. Telah dilampirkan Dokumen Laporan Triwulan dan Rencana Aksi (Renaksi) Tahun 2024 dan 2025 sebagai bukti dukung;

- e) Terdapat perbaikan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, dituangkan dalam dokumen Renstra Badan Pangan Nasional tahun 2022-2024 dan draft Renstra Bapanas tahun 2025-2029, PK, Laporan Triwulan, dan Rencana Aksi tahun 2024 dan 2025;
- f) Terdapat penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan hasil yang lebih baik. Ditunjukkan dalam Dokumen Renstra Bapanas tahun 2022-2024, PK, Laporan Triwulan, dan Rencana Aksi (Renaksi) Tahun 2024 dan 2025;
- g) Satuan kerja memahami, peduli, dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, ditunjukkan dalam dokumen PK, Renaksi, dan Laporan Triwulan tahun 2024 dan 2025;
- h) Setiap Pegawai memahami, peduli, dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, ditunjukkan dalam dokumen PK, Renaksi, dan Laporan Triwulan tahun 2024 dan 2025.

Namun demikian, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu karena Renstra 2025–2029 saat ini masih dalam tahap *draft*, mohon kepada Biro Perencanaan, Kerjasama, dan Humas untuk menindaklanjuti secara bersurat kepada Bappenas guna memformalkan *draft* tersebut menjadi ketetapan Renstra yang akan ditandatangani oleh Kepala Badan Pangan Nasional.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen Pengukuran Kinerja, Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **25,50** dari nilai maksimal **30,00**. Uraian hasil evaluasi atas capaian dalam 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 sebagaimana dilampirkan dalam Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional (Kepala Bapanas) tentang Pedoman Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024, Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja Tahun 2025, Manual Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022–2024, serta Draft Manual Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025–2029. Selanjutnya, hal tersebut ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan (SK)

- Deputi tentang Tim Pengelolaan Kinerja Tahun 2024 dan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2022–2024;
- b) Terdapat definisi operasional atas kinerja serta tata cara pengukuran indikator kinerja yang tertuang dalam Keputusan Sekretaris Utama (Sestama) Nomor 2008/PR.02.01/A/10/2022 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Badan Pangan Nasional (Bapanas) Tahun 2022–2024, serta Draft Manual Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2025–2029 yang disusun secara berjenjang mulai dari Kepala Badan (Kaban), Deputi, hingga Direktur Stabilisasi Pasokan dan Harga Pangan (SPHP);
 - c) Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang tertuang dalam Surat Keputusan (SK) Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 202.3 Tahun 2025 tentang Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Kinerja. Ketentuan tersebut ditindaklanjuti dengan SK Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Nomor: 02/KPTS/KSP/D.1/08/2025 tentang Tim Pengelola Kinerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Tahun 2025.
- 2) 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 terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja, yang dibuktikan melalui pengesahan dokumen Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Triwulanan, dan Rencana Aksi (Renaksi) tahun 2024 dan 2025 sebagaimana dilampirkan;
 - b) Data kinerja yang dikumpulkan berupa Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi (Renaksi), dan Laporan Triwulanan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - c) Data kinerja yang dikumpulkan, berupa Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi (Renaksi), dan Laporan Triwulanan, telah mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan;
 - d) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, sebagaimana ditunjukkan dalam Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi (Renaksi), dan Laporan Triwulanan;

- e) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja pada unit di bawahnya, sebagaimana ditunjukkan dalam Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi (Renaksi), dan Laporan Triwulanan. Namun demikian, untuk menunjukkan keterhubungan secara berjenjang diperlukan pelampiran PK Eselon II;
 - f) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi, sebagaimana ditunjukkan dengan screenshot pengumpulan data kinerja dalam aplikasi e-SAKIP, serta didukung oleh ketentuan yang tercantum dalam Surat Keputusan (SK) Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 202.3 Tahun 2025 tentang Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Kinerja;
 - g) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) sebagaimana ditunjukkan dengan screenshot pengumpulan data kinerja dalam aplikasi e-SAKIP, serta didukung oleh ketentuan yang tercantum dalam Surat Keputusan (SK) Kepala Badan Pangan Nasional Nomor 202.3 Tahun 2025 tentang Pedoman Teknis Pengukuran dan Pengumpulan Kinerja.
- 3) 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;
 - b) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional, ditunjukkan dengan bukti SKP berpredikat "BAIK";
 - c) Satker sudah menyertakan link evidence yang menggambarkan dokumen perubahan OTK Badan Pangan Nasional, lebih lanjut dapat dilihat pada Perbadan NOMOR 2 TAHUN 2025;
 - d) Pengukuran kinerja tahun 2024 menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja tahun 2025 yang tertuang dalam LHR Deputi Bidang Kerawanan Pangan dan Gizi;
 - e) Satker sudah menyertakan link evidence yang mendukung indikator pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, seperti (1) PERBADAN 13 TAHUN 2023_DEKONSENTRASI DAN TUGAS PEMBANTUAN-1, dan (2) PK Tahun 2024 Satker Dekonsentrasi;

- f) Satker sudah menyertakan link evidence yang mendukung indikator pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, seperti (1) PK Tahun 2024 (awal dan revisi terakhir) dan PK Tahun 2025 (awal dan revisi terakhir), (2) Rencana Aksi Tahun 2024 dan 2025, (3) Lap Triwulan I, II, III dan IV Tahun 2024, dan (4) Lap Triwulan I, II Tahun 2025;
- g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja ditunjukkan dalam Rencana Aksi, DIPA dan RKA, serta Laporan Triwulan tahun 2024 dan 2025;
- h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, ditunjukkan dengan bukti dukung berupa LAKIN tahun 2024;
- i) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, ditunjukkan dengan menyertakan link evidence yang menggambarkan keterlibatan perwakilan masing-masing unit/satuan kerja dalam tim pengelola SAKIP, dan juga keterlibatan pimpinan dalam pengukuran dan pelaporan kinerja secara berkala;
- j) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, ditunjukkan dengan Sasaran Kinerja Pegawai Tahun 2024 dan Tahun 2025 sebagai bukti dukung.

Namun demikian, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu perlunya melampirkan IKU secara berjenjang, dimulai dari Deputi I, Direktur, hingga Koordinator Tim Kerja, sehingga keterkaitan dan konsistensi kinerja dari tingkat strategis hingga operasional dapat terlihat secara jelas.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja, Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **11,85** dari nilai maksimal **15,00**. Uraian hasil evaluasi atas capaian dalam pelaporan kinerja sebagai berikut:

- 1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a) Dokumen Laporan Kinerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan telah disusun, tertuang dalam dokumen LAKIN 2024, Laporan Triwulan Tahun 2024 (I, II, III, dan IV), dan Laporan Triwulan Tahun 2025 (I dan II);

- b) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, tertuang dalam Laporan Triwulan Tahun 2024 (I, II, III, dan IV), dan Laporan Triwulan Tahun 2025 (I dan II);
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan, tertuang dalam LAKIN 2024 yang telah ditandatangani oleh Pimpinan unit kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan sebagai dokumen pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan serta anggaran;
 - d) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu, tertuang dalam LAKIN 2024 yang 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.
- 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 disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;

- d) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja), tertuang dalam LAKIN 2024 yang disertai dengan Surat Pernyataan telah direviu oleh APIP dan ditandatangani oleh Pimpinan Unit Kerja Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan.
- 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 Deputi Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
- 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 Rencana Aksi Tahun 2025;
- g) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Namun demikian, terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu karena dokumen Laporan Kinerja belum memuat informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan capaian kinerja pada level nasional maupun internasional (benchmark kinerja), maka perlu dilakukan penambahan analisis perbandingan kinerja dengan standar nasional maupun internasional yang relevan, sehingga capaian kinerja dapat diukur secara lebih objektif dan komprehensif.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional memperoleh nilai **20,50** dari nilai maksimal **25,00**. Uraian hasil evaluasi atas capaian dan hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan, dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional RI Nomor 209 Tahun 2025;
 - b) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang pada Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan.
- 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 yang tertuang dalam dokumen Keputusan Kepala Badan Pangan Nasional RI Nomor 209 Tahun 2025;
 - b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai, dibuktikan dengan adanya sertifikat/bukti keikutsertaan Pelatihan Evaluasi AKIP;
 - c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, melalui klarifikasi dan wawancara dengan Tim Pengelola Kinerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan;

- e) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), yaitu berupa aplikasi esakip.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 telah ditindaklanjuti, tertuang dalam dokumen Laporan Hasil Evaluasi Internal dan dokumen Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Internal;
 - b) Telah terjadi peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
 - c) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
 - 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 Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional sebagaimana terlampir.

8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Periode Sebelumnya

LHE AKIP Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional yang diterbitkan oleh Inspektorat Badan Pangan Nasional dengan Nomor: LHE-255/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 Kedeputian Bidang Ketersediaan dan

Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 dan segera menyusun Renstra Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan 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 Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan 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 Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan untuk digunakan pada periode selanjutnya.

Atas rekomendasi tersebut, telah ditindaklanjuti oleh Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional berupa:

- a. Tim Penyusun Renstra Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 beserta Renstra Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 akan disusun setelah Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029 ditetapkan, namun Program dan Kegiatan Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan telah tercantum dalam *draft* Renstra Badan Pangan Nasional Tahun 2025-2029.
- b. Telah disusun *cascading* yang diturunkan ke dalam Perjanjian Kinerja pejabat struktural sampai dengan level pegawai Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan untuk periode 2025-2029 sesuai dengan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021;
- c. Penetapan target dalam perencanaan kinerja telah mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja;
- d. Pohon kinerja di lingkungan Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan telah disempurnakan untuk digunakan pada periode selanjutnya

9. Rekomendasi

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Kedeputian Bidang Ketersediaan dan Stabilisasi Pangan Badan Pangan Nasional, atas catatan kekurangan dan hal-hal yang perlu diperhatikan, direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Dikarenakan Renstra 2025–2029 saat ini masih dalam tahap *draft*, mohon kepada Biro Perencanaan, Kerjasama, dan Humas untuk menindaklanjuti secara bersurat kepada Bappenas guna memformalkan *draft* tersebut menjadi ketetapan Renstra yang akan ditandatangani oleh Kepala Badan Pangan Nasional;
- b. Perlunya melampirkan IKU secara berjenjang, dimulai dari Deputi I, Direktur, hingga Koordinator Tim Kerja, sehingga keterkaitan dan konsistensi kinerja dari tingkat strategis hingga operasional dapat terlihat secara jelas;
- c. Dikarenakan dokumen Laporan Kinerja belum memuat informasi mengenai perbandingan realisasi kinerja dengan capaian kinerja pada level nasional maupun internasional (benchmark kinerja), maka perlu dilakukan penambahan analisis perbandingan kinerja dengan standar nasional maupun internasional yang relevan, sehingga capaian kinerja dapat diukur secara lebih objektif dan komprehensif;
- d. 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.

10. Penutup

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

Inspektor Badan Pangan Nasional,



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

Tembusan Yth:

1. Plt Sekretaris Utama Badan Pangan Nasional;
2. Kepala Biro Perencanaan, Kerjasama, dan Humas, Badan Pangan Nasional