

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP)
BPPSDMP KEMANTAN
TA 2015**

**INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN
TA 2015**



KEMENTERIAN PERTANIAN INSPEKTORAT JENDERAL

Jl. Harsono RM No. 3 Pasar Minggu Jakarta 12550
Gedung B Lantai 2 Kantor Pusat Kementerian Pertanian
Telepon : 7800230, 7806131 - 34 Pesawat : 3204, 3206, 3214, 3216 Fax : 7800220, 7804856
Website : <http://www.deptan.go.id/itjen/>

Nomor : R.1259/PW.160/H/10/2015 20 Oktober 2015
Lampiran : Satu berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Pertanian
Kementerian Pertanian.

Yang terhormat,
Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Pertanian
Kementerian Pertanian
di
Jakarta

Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian (BPPSDMP Kementan) yaitu terhadap lima komponen besar manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Pemanfaatan Hasil Evaluasi dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Hasil Evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran 0 s.d 100. Unit kerja BPPSDMP Kementan memperoleh nilai sebesar **74,36** dengan kategori **Baik**. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan BPPSDMP Kementan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Nilai Perencanaan Kinerja adalah sebesar 27,08 atau 77,37 % dari bobot sebesar 35 %. Beberapa permasalahan dalam komponen perencanaan kinerja adalah:

- a. Sasaran, indikator kinerja sasaran dan target yang ditetapkan pada Renstra BPPSDMP Kementan 2010-2014 berorientasi output.
- b. Dokumen Renstra BPPSDMP 2010-2014 maupun unit kerja Eselon II di BPPSDMP KEMANTAN tidak sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
- c. Target kinerja dalam Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan belum dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi. Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam Rencana Aksi yang lebih detail.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja mendapat nilai sebesar 15,13 atau 75,65 % dari bobot sebesar 20 %. Beberapa permasalahan dalam komponen pengukuran kinerja yaitu :

- a. BPPSDMP Kementan belum memiliki mekanisme pengumpulan data yang memadai, seperti SOP yang berkaitan dengan pengumpulan data kinerja yang mutakhir (up to date), kemudahan untuk menelusuri sumber data yang valid, dan kejelasan waktu penyampaian data yang diperlukan.
- b. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum direviu secara berkala yang relevan dengan kondisi saat ini atau untuk menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif).
- c. Sasaran, target dan realisasi lembaga pendidikan pertanian yang difasilitasi dan dikembangkan tidak sesuai dengan jumlah lembaga pendidikan pertanian yang ada.
- d. Secara umum hasil pengukuran belum menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) yang harus dimuat dalam Rencana Aksi dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan dan untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja mendapat nilai 1,27 atau 77,13 % dari bobot sebesar 15 %. Beberapa permasalahan dalam komponen pelaporan kinerja adalah :

- a. Informasi dalam LAKIN BPPSDMP Kementan Tahun 2014 merupakan gabungan dari output unit-unit kerja dibawahnya. Seharusnya menyajikan informasi yang menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya (*outcome*).
- b. Realisasi keuangan yang disajikan adalah atas setiap kegiatan, seharusnya menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome* untuk BPPSDMP Kementan, dan *output* untuk unit kerja di bawahnya).

4. Pemanfaatan Hasil Evaluasi

Pemanfaatan Hasil Evaluasi mendapat nilai sebesar 7,08 atau 70,80 % dari bobot sebesar 10 %. Permasalahan dalam komponen evaluasi kinerja yaitu rekomendasi yang disampaikan dalam hasil evaluasi SAKIP BPPSDMP Kementan Tahun 2013 oleh Inspektorat Jenderal Kementan Nomor: 134/RC.110/H/07/2014 tanggal 1 Juli 2014 belum sepenuhnya ditindaklanjuti, terutama membuat Rencana Aksi yang diperlukan dalam bentuk langkah-langkah nyata.

5. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Nilai Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi adalah sebesar 13,50 atau 67,50% dari bobot sebesar 20 %. Beberapa permasalahan dalam komponen capaian kinerja adalah :

- a. Secara umum capaian kinerja output maupun *outcome* pada tahun 2014 tidak lebih baik dari tahun 2013.
- b. Hasil penilaian terhadap penerapan SPI menunjukkan kondisi yang masih rendah.

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Kepala BPPSDMP Kementan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja:

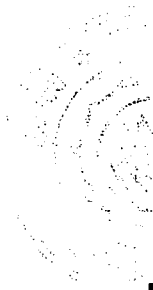

- a. Memperbaiki sasaran, indikator kinerja sasaran dan target yang ditetapkan dalam Renstra berorientasi *outcome*.

- b. Renstra sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kinerja dan Anggaran.
 - c. Menjabarkan Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan menjadi target periodik dalam Rencana Aksi.
2. Pengukuran Kinerja :
 - a. Menyusun SOP yang memadai dalam rangka pengumpulan data, melakukan reviu IKU secara berkala sesuai kondisi yang dihadapi atau untuk mengarah kepada hal yang lebih baik.
 - b. Memerhatikan kondisi riil yang ada, dalam penetapan dan pengukuran suatu target.
 - c. Menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar untuk mengambil tindakan (*action*) yang harus dimuat dalam Rencana Aksi.
3. Laporan Kinerja BPPSDMP:
 - a. Menyajikan dalam LAKIN BPPSDMP informasi kinerja Badan dan bukan merupakan gabungan dari *output* unit-unit kerja dibawahnya.
 - b. Mengaitkan realisasi keuangan setiap kegiatan dengan tujuan atau sasaran yang ditetapkan.
4. Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya untuk peningkatan penerapan SAKIP sesuai dengan ketentuan.
5. Meningkatkan capaian kinerja *output* maupun *outcome* agar lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya, dan menerapkan SPI untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa suatu unit kerja dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Uraian rinci terhadap hasil evaluasi atas system akuntabilitas kinerja instansi BPPSDMP Kementan, kami tuangkan , dalam laporan Nomor :R.1259.1/PW.160/H/10/2015 tanggal 20 Oktober 2015.

Terima kasih atas upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan BPPSDMP.

Inspektur Jenderal,

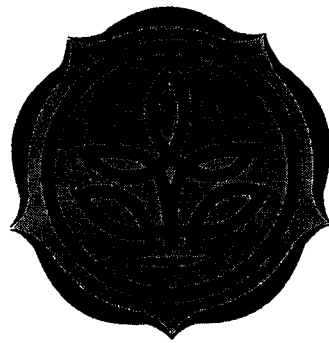


Justan Riduan Siahaan

NIP. 19600220 198203 1 001

Tembusan:

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
2. Menteri Pertanian.



**KEMENTERIAN PERTANIAN
INSPEKTORAT JENDERAL**

**LAPORAN EVALUASI SAKIP
BADAN PENYULUHAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PERTANIAN**

**NOMOR : R.1259/PW.160/H/10/2015
TANGGAL : 20 Oktober 2015**

**INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN**

Lampiran : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Badan Penyuluhan dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Pertanian Tahun 2014

DATA UMUM

A. Instansi

1. Nama Instansi : Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian (BPPSDMP Kementan)
2. Lokasi : Jakarta
3. Nama Pimpinan Instansi : Dr. Ir. Winny Dian Wibawa, M.Sc

B. Jumlah Anggaran Tahun 2014

1. Satker BPPSDMP : Rp 140.830.510.000,00
2. Program Nasional : Rp 1.098.836.025.000,00

C. Alamat : Kantor Pusat Kementerian
Pertanian Gedung B
Jalan R.M. Harsono No. 3
Pasar Minggu, Jakarta Selatan

D. Masa Pelaksanaan Evaluasi : 1 Januari 2014 – Desember 2014

E. Waktu Evaluasi : 10 Mei 2015 s.d. 3 Juni 2015

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
2. Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
6. Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
7. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
8. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.
9. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT.140/10/2010 Tanggal 14 Oktober 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian.
10. Surat Perintah Tugas Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian No. Print 717/H/PW.130/04/2015 tanggal 20 April 2015.

b. Tujuan Evaluasi

Evaluasi AKIP dilakukan dengan tujuan: (1) Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP BPPSDMP Kementan Tahun 2014; (2) Menilai akuntabilitas kinerja BPPSDMP Kementan Tahun 2014; (3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas BPPSDMP Kementan; dan (4) Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

D. Metodologi Evaluasi

Metoda yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja BPPSDMP Kementan Tahun 2014 adalah analisa deskriptif secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu memberikan penilaian sampai sejauhmana instansi telah merencanakan dan menerapkan SAKIP sesuai dengan ketentuan.

Penilaian menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) terhadap penerapan SAKIP BPPSDMP Kementan berikut 4 (empat) Eselon II (Sekretariat BPPSDMP Kementan, Pusat Pelatihan Pertanian, Pusat Pendidikan, Stadarisasi dan Sertifikasi Profesi Pertanian, serta Pusat Penyuluhan Pertanian) sebagai sampel untuk menilai capaian kinerja, keberhasilan dan kegagalan, serta hambatan dan permasalahan.

E. Gambaran Umum Obyek Evaluasi

1. Organisasi Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Presiden R.I. Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara, serta

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara bahwa BPPSDMP Kementan adalah sebagai Unit Kerja Eselon I di lingkungan Kementerian Pertanian. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 61/Permentan/OT.140 /10/2010 tanggal 14 Oktober 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian, bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi BPPSDMP Kementan didukung oleh unit Eselo II yaitu: Sekretariat BPPSDMP Kementan, Pusat Penyuluhan Pertanian, Pusat Pendidikan dan Standarisasi Profesi Pertanian, dan Pusat Pelatihan Pertanian.

2. Tugas dan Fungsi

BPPSDMP Kementan memiliki tugas melaksanakan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPPSDMP Kementan menyelenggarakan fungsi: a) penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, standarisasi dan sertifikasi sumber daya manusia pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan, b) pelaksanaan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, standarisasi dan sertifikasi sumber daya manusia pertanian sesuai peraturan perundang-undangan, c) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, standarisasi dan sertifikasi sumber daya manusia pertanian sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta d) pelaksanaan administrasi BPPSDMP Kementan.

BAB II HASIL EVALUASI

A. Capaian Kinerja BPPSDMP

Berdasarkan 6 (enam) sasaran strategis dengan 7 (tujuh) indikator kinerja sasaran yang ditetapkan, nilai capaian kinerja *output* BPPSDMP Kementan Tahun 2014 menunjukkan bahwa: (1) Aparatur di sektor pertanian yang meningkat kinerjanya sebesar 108,06 %, sedangkan non aparatur yang meningkat kompetensinya sebesar 107,15 %; (2) Penyuluhan pertanian yang meningkat kinerjanya sebesar 99,00 %; (3) Aparatur fungsional per-tanian yang mengikuti pendidikan tinggi pertanian yang meningkat kompetensinya sebesar 98,26 %; (4) Peserta didik menengah pertanian dan calon wirausahawan muda yang meningkat kompetensinya sebesar 102,33 %; (5) Kelembagaan petani yang meningkat kemandi-riannya sebesar 96,91 %; (6) Kelembagaan pemerintah di bidang sumber daya manusia yang meningkat kapasitasnya sebesar 96,27 %.

Realisasi serapan anggaran BPPSDMP Kementan tahun 2014 sebesar 95,52 %. Apabila dibandingkan dengan realisasi serapan anggaran BPPSDMP tahun 2013 yaitu 91,87 %, berarti serapan anggaran pada tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 3,65 %.

Beberapa permasalahan dalam pencapaian sasaran strategis BPPSDMP tahun 2014, antara lain adalah: (1) Belum meratanya kualitas dan kompetensi widyaiswara; (2) Kurikulum pelatihan belum sepenuhnya sesuai dan serasi dengan jenis pelatihan; (3) *Updating* data penyuluh baik yang mutasi maupun yang meninggal tidak tertib; (4) Tidak tertibnya penyuluh dalam menyampaikan laporan bulanan; (5) Rendahnya minat PNS/ASN melanjutkan ke STPP; (6) Jumlah dosen yang sesuai dengan bidang keahlian penyuluhan pertanian masih kurang; (7) Sarana dan prasarana STPP dan SMK-PP yang masih minim; (8) Keterbatasan tenaga

pendukung yang trampil di SMK-PP, seperti tenaga laboratorium; (9) Beberapa daerah tidak melaksanakan pendampingan pada SLPTT dikarenakan petani tidak bersedia menanam komoditas yang dianjurkan; dan (10) Beberapa Satker atau petani/kelompok tani yang tidak bersedia merealisasikan demfarm, karena kekurangan SDM atau belum terbiasa dengan komoditas yang dianjurkan.

B. Nilai Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran 0 sampai dengan 100, unit kerja BPPSDMP Kementan memperoleh nilai **74,36** dengan kualifikasi **BAIK**. Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di unit kerja BPPSDMP Kementan dengan 4 (empat) unit Eselon II yaitu: Sekretariat BPPSDMP Kementan, Pusat Penyuluhan Pertanian, Pusat Pendidikan dan Standarisasi Profesi Pertanian, dan Pusat Pelatihan Pertanian, dengan rincian sebagai berikut:

No	Aspek Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Akuntabilitas Kinerja		
			Eselon I	Eselon II	Jumlah
1	2	3	4	5	6 = 4+5
1.	Perencanaan Kinerja	35,00	13,43	13,65	27,08
2.	Pengukuran Kinerja	20,00	7,56	7,57	15,13
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	5,57	6,00	11,57
4.	Pemanfaatan Hasil Evaluasi	10,00	7,08	-	7,08
5.	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	20,00	13,50	-	13,50
Nilai Total		100,00	47,14	27,22	74,36
Peringkat Penilaian					B

Permasalahan yang ditemukan dari masing-masing komponen sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

BPPSDMP Kementan dan unit kerja Eselon II di BPPSDMP Kementan telah menyusun Perencanaan Kinerja berupa Rencana Strategis 2010-2014 dan Perencanaan Kinerja Tahunan. Beberapa permasalahan dalam komponen perencanaan kinerja yaitu:

- a. Sasaran, indikator kinerja sasaran dan target yang ditetapkan pada Renstra BPPSDMP Kementan 2010-2014 berorientasi *output* (keluaran), karena indikator kinerja sasaran dan target relatif sama dengan yang tercantum pada Renstra 2010-2014 masing-masing Eselon II, seharusnya untuk BPPSDMP Kementan sebagai unit kerja Eselon I berorientasi *outcome* (hasil).
- b. Dokumen Renstra BPPSDMP Kementan 2010-2014 maupun unit kerja Eselon II di BPPSDMP Kementan tidak sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, hal tersebut terlihat dari beberapa Rencana Kerja Anggaran yang disusun setiap tahun anggaran yang selanjutnya menjadi DIPA/RKA-K/L tidak sepenuhnya sesuai dengan sasaran yang tertuang dalam Dokumen Renstra BPPSDMP Kementan 2010-2014 maupun unit kerja Eselon II di BPPSDMP Kementan.
- c. Target kinerja dalam Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan belum dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi. Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan terkait dengan capaian target-target Rencana Aksi, atau antara Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan memiliki hubungan kausalitas dengan Rencana Aksi.

2. Pengukuran Kinerja

Untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dari suatu tujuan dan sasaran strategis, BPPSDMP telah melakukan pengukuran kinerja. Beberapa permasalahan dalam komponen pengukuran kinerja yaitu:

- a. BPPSDMP Kementan belum memiliki mekanisme pengumpulan data yang memadai. Seharusnya dibuat SOP yang berkaitan dengan pengumpulan data kinerja yang mutakhir (*up to date*), kemudahan untuk menelusuri sumber data yang valid, dan kejelasan waktu penyampaian data yang diperlukan.
- b. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum direviu secara berkala yang relevan dengan kondisi saat ini atau untuk menunjukkan kondisi yang lebih baik (*inovatif*).
- c. Dalam Laporan Kinerja (LAKIN) Pusat Pendidikan dan Standarisasi Profesi Pertanian (Pusdikdarkasi) Tahun 2014, terdapat salah satu sasaran yaitu "Kelembagaan Pendidikan Pertanian Standarisasi dan Sertifikasi Profesi Pertanian Yang Difasilitasi dan Dikembangkan" dengan indikator kinerja sasarannya yaitu "Jumlah Kelembagaan Pendidikan Yang Ditingkatkan dan Dikembangkan Kulitasnya". Target indikator kinerja sasaran sebanyak 183 unit dengan realisasi hasil pengukuran sebanyak 177 unit (96,72%). Penetapan target dan pengukuran tersebut tidak tepat, karena jumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Pusdikdarkasi berupa Sekolah Tinggi hanya 6 (enam) STPP, yaitu: STPP Medan, STPP Bogor, STPP Magelang, STPP DI Yogyakarta, STPP Gowa, dan STPP Manokwari. Menurut penjelasan pihak penanggungjawab kegiatan, ternyata yang diukur adalah jumlah atau frekuensi kunjungan.
- d. Secara umum hasil pengukuran belum menjadi dasar untuk mengambil tindakan (*action*) yang harus dimuat dalam Rencana

BAB II

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja BPPSDMP Tahun 2014 (termasuk empat unit Eselon II sebagai sampel) mendapat nilai **74,36**, peringkat **B** dengan interpretasi dan karakteristik instansi **Baik**.

Beberapa permasalahan yang ditemukan pada masing-masing komponen SAKIP adalah sebagai berikut:

1. Sasaran, indikator kinerja sasaran dan target yang ditetapkan pada Renstra BPPSDMP Kementan 2010-2014 berorientasi *output* (keluaran);
2. Dokumen Renstra BPPSDMP Kementan 2010-2014 maupun unit kerja Eselon II di BPPSDMP tidak sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran;
3. Target kinerja dalam Rencana Kinerja/Penetapan Kinerja Tahunan belum dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi.
4. BPPSDMP Kementan belum memiliki mekanisme pengumpulan data yang memadai, yaitu berupa SOP.
5. Indikator Kinerja Utama (IKU) belum direviu secara berkala sesuai kondisi saat ini atau untuk menunjukkan kondisi yang lebih baik
6. Sasaran, target dan realisasi lembaga pendidikan pertanian yang difasilitasi dan dikembangkan tidak sesuai dengan jumlah lembaga pendidikan pertanian yang ada.
7. Secara umum hasil pengukuran belum menjadi dasar untuk mengambil tindakan (*action*) yang harus dimuat dalam Rencana Aksi.

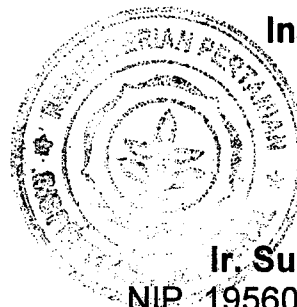
8. Informasi yang disajikan dalam LAKIN BPPSDMP Kementan Tahun 2014 merupakan gabungan dari *output* unit-unit kerja dibawahnya, dan realisasi keuangan atas setiap kegiatan, tanpa mengaitkan dengan tujuan atau sasaran tertentu.
9. BPPSDMP Kementan belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya antara lain mengenai Rencana Aksi yang diperlukan dalam bentuk langkah-langkah nyata.
10. Secara umum capaian kinerja *output* maupun *outcome* pada tahun 2014 tidak lebih baik dari tahun 2013, dan hasil penilaian SPI menunjukkan belum mendapatkan peringkat yang diharapkan.

B. Saran

Terhadap permasalahan yang dikemukakan di atas, kami rekomendasi kepada Kepala BPPSDMP Kementan agar:

1. Sasaran, indikator kinerja sasaran dan target yang ditetapkan dalam Renstra periode tahun berikutnya berorientasi *outcome*, Renstra sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, dan menjabarkan Rencana Kinerja /Penetapan Kinerja Tahunan menjadi target periodik dalam Rencana Aksi.
2. Menyusun SOP yang memadai dalam rangka pengumpulan data, melakukan reuiu IKU secara berkala sesuai kondisi yang dihadapi atau untuk mengarah kepada hal yang lebih baik, penetapan dan pengukuran suatu target harus memperhatikan kondisi riil yang ada, serta hasil pengukuran kinerja dijadikan sebagai dasar untuk mengambil tindakan (*action*) yang harus dimuat dalam Rencana Aksi.
3. Informasi yang disajikan dalam LAKIN BPPSDMP Kementan tidak merupakan gabungan dari *output* unit-unit kerja dibawahnya, dan realisasi keuangan atas setiap kegiatan dikaitkan dengan tujuan atau sasaran yang ditetapkan.

4. Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya untuk peningkatan penerapan SAKIP sesuai dengan ketentuan.
5. Meningkatkan capaian kinerja *output* maupun *outcome* supaya lebih baik dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dan menerapkan SPI untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa suatu unit kerja dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.



Inspektur I

Ir. Suprpto, M.Si

NIP. 19560414 198603 1 022

MS



KEMENTERIAN PERTANIAN INSPEKTORAT JENDERAL

Jl. Harsono RM No. 3 Pasar Minggu Jakarta 12550
Gedung B Lantai 2 Kantor Pusat Kementerian Pertanian
Telepon : 7800230, 7806131 - 34 Pesawat : 3204, 3206, 3214, 3216 Fax : 7800220, 7804856
Website : <http://www.deptan.go.id/itjen/>

PERNYATAAN TELAH DIREVIU KEMENTERIAN PERTANIAN TAHUN ANGGARAN 2015

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Pertanian untuk tahun anggaran 2015 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Kementerian Pertanian.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 19 Februari 2016

Inspektur Jenderal,

Justan R. Siahaan, Ak. M.Acc. Ca
NIP. 19600220 198203 1 001



KEMENTERIAN PERTANIAN INSPEKTORAT JENDERAL

Jl. Harsono RM No. 3 Pasar Minggu Jakarta 12550
Gedung B Lantai 2 Kantor Pusat Kementerian Pertanian
Telepon : 7800230, 7806131 - 34 Pesawat : 3204, 3206, 3214, 3216 Fax : 7800220, 7804856
Website : <http://www.deptan.go.id/itjen/>

Nomor : R.01/PW.160/H/02/2016
Sifat : Rahasia/Terbatas
Lampiran : Satu Eksemplar
Hal : **Reviu Laporan Kinerja (LAKIN) Kementerian Pertanian
Tahun 2015**

29 Februari 2016

**Yang terhormat,
Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian
Jakarta**

Dengan ini kami beritahukan bahwa Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian telah melakukan reviu terhadap Laporan Kinerja (LAKIN) Kementerian Pertanian Tahun 2015 dari tanggal 18 s.d. 19 Februari 2016.

Berdasarkan hasil reviu dikemukakan bahwa Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) mengacu pada ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme; Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan; Keputusan 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.

Berdasarkan hasil reviu tersebut masih kami temukan beberapa kelemahan yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan, sebagai berikut.

1. Dari aspek format LAKIN pada umumnya telah sesuai Permenpan RB No. 53 Tahun 2015, yaitu telah memuat data penting Instansi Pemerintah (IP), informasi target kinerja, capaian kinerja IP yang memadai, menyajikan lampiran pendukung, upaya perbaikan ke depan dan telah menyajikan akuntabilitas keuangan. Namun demikian, masih perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap sistematika pelaporan LAKIN, yang pada awalnya sebanyak 5 bab yaitu Pendahuluan, Perencanaan Kinerja, Akuntabilitas Kinerja, Rencana Aksi Tindak Lanjut dan Penutup menjadi sebanyak 4 bab yaitu

Pendahuluan, Perencanaan Kinerja, Akuntabilitas Kinerja, dan Penutup sesuai Permenpan RB No. 53 Tahun 2015.

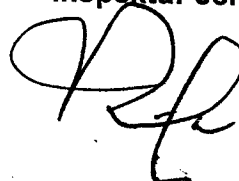
2. Pada aspek mekanisme penyusunan LAKIN, umumnya telah sesuai dengan Permenpan RB No. 53 Tahun 2015, yaitu disusun oleh unit kerja yang sesuai dengan tugasnya, informasi yang disampaikan telah didukung dengan data yang memadai, telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja, telah ditetapkan penanggungjawab pengumpulan data di setiap unit kerja, data/informasi kinerja yang disampaikan telah diyakini keandalannya dan penjelasan dalam LAKIN telah diketahui unit kerja terkait. Mekanisme penyusunan yang belum dipenuhi sesuai Permenpan RB No. 53 Tahun 2015 adalah belum terdapat LAKIN bulanan, sehingga untuk selanjutnya setiap Eselon I agar membuat laporan bulanan yang memuat progres capaian indikator kinerja sebagai data sumber resmi bagi laporan kinerja bulanan Kementan.
3. Aspek substansi LAKIN perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan, yaitu 1) target indikator kinerja dalam LAKIN perlu dilakukan penyesuaian dengan target indikator kinerja dalam Indikator Kinerja Utama (IKU), contohnya perbedaan satuan untuk produksi daging, sehingga terjadi keselarasan antara target indikator kinerja dalam LAKIN dengan IKU, 2) capaian indikator kinerja sasaran strategis telah dibandingkan dengan capaian tahun yang lalu, namun belum dibandingkan dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis Kementan.
4. Dalam reviu juga disampaikan beberapa hal untuk penyempurnaan LAKIN sebagai berikut.
 - a. Pada BAB I Pendahuluan perlu dilakukan penambahan penjelasan mengenai perubahan organisasi dan tata kerja Kementan sesuai Permentan No. 43/Permentan.OT.010/8/2015. Selain itu, dalam pendahuluan perlu dicantumkan permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi oleh organisasi.
 - b. Pada BAB II Perencanaan Kinerja perlu dilakukan perbaikan terhadap penjelasan tahapan dari Renstra, Renja, Anggaran dan Perjanjian Kinerja (PK). Apabila terjadi perubahan/revisi target dalam dokumen tersebut, perlu dijelaskan dalam LAKIN.
 - c. Pada BAB III Akuntabilitas Kinerja perlu dilakukan perbaikan yaitu.

- 1) Tabel capaian indikator Kementan perlu mencantumkan kolom kategori capaian. Selain itu, kategori capaian juga perlu disampaikan dalam penjelasan masing-masing uraian capaian indikator kinerja sasaran strategis.
 - 2) Dalam akuntabilitas kinerja tidak perlu mencantumkan pencapaian kinerja rata-rata karena masing-masing target kinerja disetiap sasaran strategis tidak homogen sehingga tidak bisa dirata-rata. Seharusnya cukup mengulas capaian masing-masing indikator kinerja sasaran strategis.
 - 3) Akuntabilitas keuangan perlu ditambahkan penjelasan realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian PK.
- d. Pada BAB IV Rencana Aksi Tindak Lanjut seharusnya sesuai ketentuan Permenpan RB No. 53 Tahun 2014 BAB IV adalah Penutup. Dalam penutup diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut dan untuk lebih menyempurnakan LAKIN Kementerian Pertanian Tahun 2015, kami sarankan kepada Saudara agar menginstruksikan Tim Penyusun LAKIN Kementan 2015 melakukan penyempurnaan sesuai hasil revidi di atas.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Inspektur Jenderal,



**Justan R. Siahaan, Ak. M.Acc. CA
NIP. 19600220 198203 1 001**

Tembusan :
Menteri Pertanian

REVIU LAPORAN KINERJA KEMENTERIAN PERTANIAN TA 2015

No	Pernyataan	Catatan	Keterangan	
I	Format	1. Laporan Kinerja (LAKIN) telah menampilkan data penting Instansi Pemerintah (IP).	√	
		2. LAKIN telah menyajikan informasi target kinerja.	√	BAB II Hal 21.
		3. LAKIN telah menyajikan capaian kinerja IP yang memadai.	√	BAB III Hal 28-31.
		4. Telah menyajikan dengan lampiran pendukung informasi pada badan laporan.	√	Struktur Organisasi Kementan; Distribusi pegawai; realisasi anggaran per Eselon I.
		5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan.	√	BAB IV Hal 122-127.
		6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan.	√	BAB III target dan realisasi anggran per kegiatan.
II	Mekanisme penyusunan	1. LAKIN IP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu.	√	Permentan No. 43/Permentan/OT.010/8/2015 telah dibuat sesuai dengan Tusi Setjen cq. Biro Perencanaan.
		2. Informasi yang disampaikan dalam LAKIN telah didukung dengan data yang memadai.	√	
		3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusunan LAKIN.	√	Mekanisme diatur dalam Permentan No. 135/Permentan/OT.140/12 /2013; Perkembangan capaian masing-masing Eselon I dikirim secara rutin setiap triwulan.
		4. Telah ditetapkan penanggungjawab pengumpul data/informasi di setiap unit kerja.	√	Penanggungjawab masing-masing Eselon I ditetapkan dengan SK dan dibantu Tim Korlap.
		5. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LAKIN telah diyakini kebenarannya.	√	Data bersumber dari BPS dan Pusdatin.
		6. Analisis/penjelasan dalam LAKIN telah diketahui oleh unit kerja terkait.	√	Terdapat pengiriman draft untuk koreksi data dari Tim Evaluasi kepada masing-masing Eselon I (analisis format sesuai Permentan RB No. 53 Tahun 2014)
		7. LAKIN IP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari bawahnya.	x	
III	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam LAKIN telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja	√	BAB II Hal 21.
		2. Tujuan/sasaran dalam LAKIN telah selaras dengan rencana strategis	√	BAB II Hal 17.
		3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang	√	
		4. Tujuan/sasaran dalam LAKIN telah sesuai dengan tujuan/sasaran	√	

No	Pernyataan	Checklist	Keterangan
	5. Tujuan/sasaran dalam LAKIN telah sesuai dengan indikator kinerja utama	x	Belum memuat rata2 pertumbuhan teh, perbedaan satuan untuk produksi daging sapi (karkas dan <i>meat yield</i>)
	6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai.	x	
	7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat.	x	Belum menjelaskan capaian jangka menengah.
	8. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran.	√	
	9. Jika "tidak" telah terdapat penjelasan yang memadai.	√	
	10. IKU dan IK telah SMART.	√	