



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

INSPEKTORAT DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Palima – Serang

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PADA INSPEKTORAT DAERAH

PROVINSI BANTEN

TAHUN 2023

NOMOR: 700/ 0193 – INSPEKTORAT/2024

TANGGAL 28 MARET 2024

INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI BANTEN

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Implementasi AKIP pada Perangkat Daerah dilaksanakan berdasarkan:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
4. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Provinsi Banten Nomor 000.1.2.3./130-Inspektorat/2024 tanggal 04 Maret 2024 untuk melakukan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023.

B. Tujuan Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah. Sedangkan tujuan secara khusus dilakukannya Evaluasi AKIP, yaitu:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat AKIP;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Sasaran dan Ruang Lingkup Evaluasi

Sasaran evaluasi adalah untuk menilai pelaksanaan dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam meningkatkan pencapaian kinerja.

Adapun ruang lingkup evaluasi meliputi:

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja;
- c. Pelaporan Kinerja; dan
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

D. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah melalui:

1. Melakukan *chek list* pengumpulan data informasi, komunikasi melalui tanya dan jawab sederhana, observasi, dan studi dokumentasi.
2. Melakukan pengujian dan penilaian data kinerja terhadap kualitas dan manfaat terhadap pencapaian efektivitas dan efesiensi atas pengelolaan

- program dan kegiatan dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan;
3. Membuat kesimpulan dan penilaian pada setiap sub komponen sesuai standar yang ditetapkan serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Isntansi Pemerintah.

Dibawah ini penilaian pada setiap sub komponen SAKIP yang dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, sebagai berikut:

1. Gradasi Keberadaan

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

2. Gradasi Kualitas dan Pemanfaatan

Nilai	Penjelasan
AA (Bobot 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan bagi OPD Lain
A (Bobot 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B (Bobot 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

Nilai	Penjelasan
CC (Bobot 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C (Bobot 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D (Bobot 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E (Bobot 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

E. Susunan Tim Evaluasi

- a. Penanggung Jawab : Usman Asshiddqi Qohara, S.Sos, M.Si
- b. Pengendali Mutu : Diki Hardiana
- c. Supervisi : Dewi Kuraesin.SE., M.Ak
- d. Ketua Tim : R. Indra, S.E
- e. Anggota :
 - 1. Agus Aan Suhandu,S.E
 - 2. Ira Rohmayanti S.
 - 3. Ria fariani S.E, M.Si
 - 4. Prisda yusliana, SH.M.Si
 - 5. Litawati S.E

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Evaluasi dilaksanakan terhadap dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026, Rencana Kerja (Renja) 2023, Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten Tahun 2023, serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan interval mulai dari 0,00 sampai dengan 100,00. Inspektorat Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 memperoleh nilai **79,45 (Tujuh Puluh Sembilan Koma Empat Puluh Lima)** dengan Kategori **BB (Sangat Baik)** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Jawaban	Nilai
1	2	3	4	5
1.	Perencanaan Kinerja	30		25,2
	a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6	AA	6
	b. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta	9	BB	7,2

No.	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Jawaban	Nilai
1	2	3	4	5
	memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)			
	c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15	BB	12
2.	Pengukuran Kinerja	30		22,2
	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6	A	5,4
	b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9	B	6,3
	c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15	B	10,5
3.	Pelaporan Kinerja	15		12,3
	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3	A	2,7
	b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	BB	3,6
	c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25		19,75
	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5	A	4,5
	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25
	c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	BB	79.45

Hasil evaluasi tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen (4 Komponen) yang dibagi kedalam 3 sub komponen yaitu gradasi **keberadaan, kualitas dan pemanfaatan**. Nilai pada sub-komponen akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. PERENCANAAN KINERJA

Komponen Perencanaan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30% dari 100 % berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar 25,2, dengan rincian sebagai berikut :

1) Keberadaan

Sub komponen ini memiliki bobot 6 dengan hasil evaluasi kategori **AA** sehingga nilainya adalah sebesar **6,00** dari total 6,00,

Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat dokumen perencanaan berupa Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran

2) Kualitas

Sub komponen ini memiliki bobot 9 dengan hasil evaluasi kategori **BB** sehingga nilainya adalah sebesar **77,70** dari total 9,00,

Hal ini menunjukkan bahwa dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, ,menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, kualitas rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria SMART, memiliki *cascading* dan *crosscutting*.

Belum adanya upaya yang dapat dihargai dan inovatif yang dapat jadi percontohan nasional dalam hal kebijakan Inspektorat Daerah Provinsi Banten dalam upaya meningkatkan kualitas perencanaan kinerja sehingga subkomponen ini tidak dapat diberikan nilai lebih tinggi.

3) Pemanfaatan

Sub komponen ini memiliki bobot 15 dengan hasil evaluasi kategori **BB** sehingga nilainya adalah sebesar **12** dari total 15,00.

hal ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, setiap bidang telah memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang akan dicapai.

Belum adanya upaya yang dapat dihargai dan inovatif yang dapat jadi percontohan nasional dalam hal kebijakan Inspektorat Daerah Provinsi Banten dalam upaya meningkatkan pemanfaatan perencanaan kinerja sehingga subkomponen ini tidak dapat diberikan nilai lebih tinggi.

b. PENGUKURAN KINERJA

Komponen Pengukuran Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar 22,2 dengan rincian sebagai berikut :

1) Keberadaan

Sub komponen ini memiliki bobot 6 dengan hasil evaluasi kategori **A** sehingga nilainya adalah sebesar **5,4**

Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis Pengukuran Kinerja dan pengumpulan data kinerja, terdapat definisi operasional kinerja dan cara mengukur indikator kinerja (formula) dan telah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja, dan telah dipertahankan dalam 1 tahun terakhir.

2) Kualitas

Sub komponen ini memiliki bobot 9 dengan hasil evaluasi kategori **B** sehingga nilainya adalah sebesar **6,3**.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan melalui monev triwulanan *namun dalam proses pengumpulan data dan pengukuran kerja masih bersifat manual belum menggunakan Sistem informasi secara terintegrasi.*

3) Pemanfaatan

Sub komponen ini memiliki bobot 15 dengan hasil evaluasi kategori **B** sehingga nilainya adalah sebesar **10,5**

Hal ini menunjukkan bahwa Pengukuran Kinerja belum seluruhnya dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktifitas, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja namun pengukuran kinerja *belum sepenuhnya belum dijadikan dasar dalam penyesuaian/recofusing Organisasi serta penempatan dan penghapusan jabatan structural maupun fungsional.*

c. PELAPORAN KINERJA

Komponen Pelaporan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 15, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar **12,6** dengan rincian sebagai berikut :

1) Keberadaan

Sub komponen ini memiliki bobot 3 dengan hasil evaluasi kategori **AA** sehingga nilainya adalah sebesar **3,00**.

Hal ini menunjukkan bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) telah disusun, direviu, diformalkan, dilaporkan, dan dipublikasikan dan telah dipertahankan selama 5 tahun berturut-turut.

2) Kualitas

Sub komponen ini memiliki bobot 4,5 dengan hasil evaluasi kategori **BB** sehingga nilainya adalah sebesar **3,6**

Hal ini menunjukkan bahwa dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, menyajikan realisasi dengan standar nasional, analisis atas realisasi kinerja dengan target tahunan, realisasi kinerja dengan target jangka menengah.

Belum adanya upaya yang dapat dihargai dan inovatif yang dapat jadi percontohan nasional berupa kebijakan pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Banten dalam upaya meningkatkan kualitas laporan kinerja sehingga subkomponen ini tidak dapat diberikan nilai lebih tinggi

3) Pemanfaatan

Sub komponen ini memiliki bobot 7,5 dengan hasil evaluasi kategori **BB** sehingga nilainya adalah sebesar **6,00**

Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam Laporan Kinerja menjadi perhatian utama pimpinan, Laporan Kinerja digunakan untuk menyesuaikan aktifitas, anggaran, evaluasi keberhasilan pencapaian kinerja dan Perencanaan Kinerja yang akan dihadapi berikutnya, serta mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Belum adanya upaya yang dapat dihargai dan inovatif yang dapat jadi percontohan nasional berupa kebijakan pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Banten dalam upaya meningkatkan pemanfaatan laporan kinerja sehingga sub komponen ini tidak dapat diberikan nilai lebih tinggi.

d. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Komponen Pelaporan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 25, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar **19,75** dengan rincian sebagai berikut :

1) Keberadaan

Sub komponen ini memiliki bobot 5 dengan hasil evaluasi kategori **A** sehingga nilainya adalah sebesar **4,5**

Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dilaksanakan pada seluruh unit kerja dilakukan secara berjenjang.

2) Kualitas

Sub komponen ini memiliki bobot 7,5 dengan hasil evaluasi kategori **B** sehingga nilainya adalah sebesar **5,25**

Hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar, pendalaman yang memadai serta dilaksanakan pada seluruh unit kerja *namun pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas internal belum menggunakan Teknologi Sistem informasi.*

3) Pemanfaatan

Sub komponen ini memiliki bobot 12,5 dengan hasil evaluasi kategori **BB** sehingga nilainya adalah sebesar **10,00**.

Hal ini menunjukkan bahwa rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti seluruhnya dan memberikan dampak peningkatan akuntabilitas kinerja Inspektorat Daerah Provinsi Banten.

Belum adanya upaya yang dapat dihargai dan inovatif yang dapat jadi percontohan nasional berupa kebijakan pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Banten dalam upaya meningkatkan pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sehingga sub komponen ini tidak dapat diberikan nilai lebih tinggi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Inspektur Daerah Provinsi Banten beserta seluruh jajarannya agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menyempurnakan penyusunan pohon kinerja dengan menyesuaikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021. Sehingga pohon kinerja yang disusun telah mengungkapkan Critical Success Factor (CSF) yang sesuai dalam mewujudkan kinerja yang ingin dicapai pada level sasaran Perangkat daerah, Program, kegiatan dan Subkegiatan;
2. Melakukan penyesuaian target pada Perjanjian Kinerja khususnya untuk target-target yang telah tercapai melebihi dari target di tahun berikutnya yang tertuang dalam realisasi kinerja Laporan Kinerja tahun sebelumnya dengan berkordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
3. Menyempurnakan definisi operasional dengan memuat sumber data serta dituangkan dalam dokumen IKU dan/atau perjanjian Kinerja;
4. Melakukan Pengukuran dan pemantauan capaian berjenjang khususnya yang dilakukan oleh bidang terhadap jajaran dibawahnya;
5. Melakukan kordinasi dan konsultasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terkait penggunaan aplikasi E-SAKIP (SEDANTEN) dalam pengumpulan data kinerja, pengukuran kinerja atas rencana aksi, dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja daerah dan perangkat daerah secara berkala;
6. Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja untuk Penempatan /Penghapusan jabatan dengan melakukan Pemeringkatan Kinerja Pegawai dan evaluasi jabatan yang akan dijadikan dasar usulan promosi, usulan kebutuhan pegawai, atau perubahan SOTK;
7. Memanfaatkan hasil laporan Kinerja untuk melakukan perubahan budaya Kerja Organisasi.

III. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Inspektorat Daerah Provinsi Banten. Kami menghargai upaya saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP secara utuh di lingkungan Inspektorat Daerah Provinsi Banten.

**Plt. INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI BANTEN**

USMAN ASSHIDDIQI QOHARA, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19700320 200112 1 002

LKE INSPEKTORAT PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence	LINK Evidence
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30		25,20			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6	AA	6			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja,				Dokumen Telah lengkap dan dipenuhi selama 5 tahun	- Pergub 36/2023 tentang pedoman saking - pergub 42 2018	https://drive.google.com/drive/folders/1XVZnLYwP6PgZ363xfWFIVJL8x1lRref?usp=drive_link
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka				Dokumen Telah lengkap	- RPJPD Peraturan Daerah	https://drive.google.com/drive/folders/1MasQIZP2i1QaO8ViPw087LTaaXTWvsl2usp=drive
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah,				Dokumen Telah lengkap	- RPD 2023-2026 - Renstra 2023-2026	https://drive.google.com/drive/folders/1kioFPNmlsprevwXAQVUnv_sk5LoFqo8h?usp=drive_link
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek,				Dokumen Telah lengkap dan dipenuhi selama 5 tahun terakhir	- Renja Murni dan Perubahan (2019-2023) -RKPD	https://drive.google.com/drive/folders/1fnpGaoBClisKPzSmGJFQgBSc2KMOpzeS?usp=drive_link
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja,				Dokumen Telah lengkap dan dipenuhi selama 5 tahun terakhir	Rencana AKsi 2018-2023	https://drive.google.com/drive/folders/1qvfY14iiAsmSTQOBj21kc1-Jl4unCo5c?usp=drive_link
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja,				Dokumen Telah lengkap dan dipenuhi selama 5 tahun terakhir	DPA murni dan DPA Perubahan Perda APBD	https://drive.google.com/drive/folders/1nliTPVygrfT7LjoEvQJd3UI5KDSVKov?usp=drive_link
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi	9	BB	7,20			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan,				Dokumen Telah diformalkan berupa tanda tangan	Screen Shoot TTD pada - Renstra - Renja - Perkin - Rencana Aksi	https://drive.google.com/drive/folders/1nliTPVygrfT7LjoEvQJd3UI5KDSVKov?usp=drive_link
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah				Dokumen Perencanaan telah ditetapkan sesuai	publikasi doc ttd pada	https://drive.google.com/drive

3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai,				Dokumen Perencanaan Kinerja telah disusun namun pohon kinerja sasaran belum menggambarkan kebutuhan yang harus dicapai berdasar Critical Success Factor (CSF)	- Cascading kinerja - Perkin 2023 - SK Penetapan IKU dan - Pohon Kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/1wzXFVLIxWi-eUpHiEOpy2Se-E4mIWiv?usp=drive_link
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai,				Sasaran Telah menggambarkan kondisi yang akan dicapai	Rmuan Tujuan/Sasaran : - Renstra - Renja - Perkin - Pohon Kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/12I3ek4VV0wwamel7tQdRAEVvE-X-cDlq?usp=drive_link
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART,				Indikator Kinerja Telah Memenuhi SMART	- Perkin murni dan perubahan - IKU	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan				IKU telah menggambarkan kondisi yang ingin	- Renstra	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja				Masih terdapat Target yang ditetapkan tidak	- Renstra	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja				Hubungan Cascading sasaran dari level gubernur	- Renstra (targett	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
9	Perencanaan Kinerja dapat memberikan Informasi				Croscutting yang diimpikan belum menyajikan	- Matrtik Pohon kinerja Pemda	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja,				Perencanaan Kinerja telah disusun pada lingkungan pejabat eselon II hingga eselon IV/fungsional penyetaraan	- Perkin	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan				SKP telah disusun Oleh seluruh ASN	- Perkin Staff	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
1,c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk	15	BB	12,00			
Kriteria:							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada				Anggaran Mengacu pada kinerja yang akan dicapai	-DPA Murni Perubahan	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja				Rencana Aksi Telah memuat sasaran, Program	-Rencana AKSI	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik; atau setidaknya masih on the right track,				Penetapan target kinerja pada Perjanjian Kinerja belum disesuaikan dengan realisasi capaian tahun sebelumnya	- Matrik capaian sasaran tahun 2023 dan tahun2 sebelumnya (sc LKIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala,				Rencana aksi selalu di pantau dan dievaluasi per bulan dan triwulan	Monev Triwulan 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1ur2gSf1hE9imW4s3jKz3lchERCJh3KvG?usp=drive_link

5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya,			Perubahan dokumen perencanaan Kinerja yang ditetapkan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	- Renja Murni (sc upaya perbaikan atas kinerja sebelumnya) - Renja Perubahan (SC Perbaikan atas hasil Evaluasi kinerja sebelumnya	https://drive.google.com/drive/folders/1KUwgY0o5XCJbMydt4gvMXFv4e-BFqFh?usp=drive_link
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen			Perubahan dokumen perencanaan Kinerja yang	- Renja Murni (sc upaya	https://drive.google.com/drive/folders/1Mg04Xpvuip8Um3BiG3eLkVRoU46XUGis?usp=drive_link
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli; serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan,			Setiap unit/satuan kerja menyusun Perencanaan kinerja yang menjadi ikatan dan perjanjian untuk mencapai kinerja	- Perkin 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1Mg04Xpvuip8Um3BiG3eLkVRoU46XUGis?usp=drive_link
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli; serta			kinerja individu untuk mencapai kinerja yang telah	- SKP	https://drive.google.com/drive/folders/1Mg04Xpvuip8Um3BiG3eLkVRoU46XUGis?usp=drive_link
2	PENGUKURAN KINERJA	30	22,2			
2,a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6	5,4			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja,			Pedoman teknis Pengukuran Kinerja dan pengumpulan data kinerja telah disusun	Pergub 36 2023 - SOP - SK mekanisme pengumpulan data kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/12PHIAZOX27xezV1gT-EXPlqWz-DXNBV-j?usp=drive_link
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja,			Definisi Operasional telah Mampu mengukur Indikator kinerja namun belum memuat informasi sumber data yang jelas	lamp. Definisi Operasional	https://drive.google.com/drive/folders/103MUE1eRkERIOQMg6pE3MkaQHvW4irZ8?usp=drive_link
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan,			Mekanisme Pngumpulan data diatur melalui SOP dan SK Pengumpulan data kinerja, namun belum ditetapkan penanggung jawab secara spesifik pada masing bidang.	- SOP pengumpulan data kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/1CBGgSi9uocuiXpObEOJC0o8q3Qa4ak?usp=drive_link
2,b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9	6,3			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja,			Pemimpin terlibat dalam pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja	- Dokumentasi Rapat - Notulen Rapat	https://drive.google.com/drive/folders/1JZQ-rigubetbQUjErKkQfaMn6GiGUZ0x?usp=drive_link

2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan,				Data Kinerja yang dikumpulkan relevan dengan DO dan mampu mengukur kinerja	- Nilai saki - SC hasil SPIP - rekap Tindak lanjut - jumlah realisasi dokumen pengawasan yang dikeluarkan	https://drive.google.com/drive/folders/1Bzwh53YCrFXQKP5pKKItC8IYUe7FWBdo?usp=drive-link
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan,				Data Kinerja yang dikumpulkan relevan dengan DO dan mampu mendukung capaian kinerja secara berjenjang	- Nilai saki - hasil SPIP - rekap rekomendasi n - rekap Tindak lanjut n - jumlah realisasi dokumen	https://drive.google.com/drive/folders/1fhvZzboFMNNofcSAW9bogHcJdGdExQ7?usp=drive-link
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala,				Pengukuran Kinerja telah dilaksanakan perbulan dan triwulan	- MOnev triwulan - Laporan bulanan	https://drive.google.com/drive/folders/1b5aUjiiYOrasBo-KeC3dgufXxo6gEdIM?usp=drive-link
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang,				Terdapat Monev Triwulan 1,2,3, dan 4 yang ditandatangani setiap pimpinan unit kerja/bidang dengan mengetahui Pimpinan OPD.	- MOnev triwulan - Laporan bulanan	https://drive.google.com/drive/folders/1kUJRgMRJq4MRsiAGTuiImOalezVm7vM0?usp=drive-link
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi),				Aplikasi sedanten tahun 2023 belum sampai pada tahap dapat melaporkan hasil pengukuran kinerja sehingga pengukuran kinerja dilakukan manual	SC sedanten	https://drive.google.com/drive/folders/1zM8gR-mf3 aMiWOS0oUCS 24TFp50a8t?usp=drive-link
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi),				Aplikasi sedanten tahun 2023 belum sampai pada tahap dapat melaporkan hasil pengukuran kinerja sehingga pengukuran kinerja dilakukan manual	SC sedanten	https://drive.google.com/drive/folders/1JX7XAgbz1levS5FsyEOO28egVvmgLMm?usp=drive-link
2,c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam	15	B	10,5			
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan,				Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, yang dilakukan di Tahun 2023, Berita Acara pengendalian SAKIP berupa hasil Pengukuran kinerja hanya dipakai dalam rangka pemenuhan syarat administrasi TPP keluar.	"evidence yang dilampirkan: 1. Pergub Nomor 65 Tahun 2020 ttg perubahan Kedua atas Pergub nomor 41 Tahun 2019 ttg Penilaian Kinerja dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten; 2. Pergub Nomor 24 Tahun 2023 ttg Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil	https://drive.google.com/drive/folders/1u5fMijh59vPEBinT1ZsgcIEtxsQrErsx?usp=drive-link

2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional,				Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. Pada tahun 2023 sebagian besar OPD belum melaksanakan mutasi pegawai dengan dasar kinerja pegawai tersebut (sangat baik, baik, butuh	- Hasil Pengukuran Kinerja; - hasil analisis Realisasi kinerja jabatan struktural dan fungsional	https://drive.google.com/drive/folders/1T6kGQaFimhUZckh7tS_nIA5e03pWgNqW?usp=drive-link
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi,				Pengukuran kinerja belum mampu mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, bahwa recofusing organisasi dilakukan berdasarkan arahan kebijakan Kementerian Menpan RB (alih jabatan struktural ke fungsional) belum berdasarkan hasil pengukuran kinerja/ beban kerja pada OPD.	- Usulan Perubahan/recofusing Organisasi	https://drive.google.com/drive/folders/1M-01zaBCwz15tv3S1KJEZrILFGzxDTvk?usp=drive-link
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja,				Pengukuran kinerja pada sebagian besar OPD belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dan perubahan Kebijakan dalam mencapai kinerja. Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan selama ini baru menghitung realisasi dan capaian kinerja beserta menyampaikan permasalahan dan factor pendorong dan penghambat pencapaian target tersebut. Perubahan kebijakan dan strategi yang dilakukan OPD belum secara tersurat di		https://drive.google.com/drive/folders/1UJABdfOtmZ0YBNMknAz0rOhj60X9MJH?usp=drive-link
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja,				Pengukuran kinerja pada sebagian besar OPD belum mempengaruhi penyesuaian Strategi dan perubahan Kebijakan dalam mencapai kinerja. Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan selama ini baru menghitung realisasi dan capaian kinerja beserta menyampaikan	- SC Perubahan Kebijakan Pada Laporan MOnev triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/1UJABdfOtmZ0YBNMknAz0rOhj60X9MJH?usp=drive-link
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja,				telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui perubahan renja	evidence yang dilampirkan : screenshot DPA Murni dan Perubahan Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1i_hW0m4zZcl5HZvwDOKU2s0iiOpZd0-X?usp=drive-link
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja,				telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui perubahan DPA	evidence yang dilampirkan : screenshot DPA Murni dan Perubahan Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1MdpYukJ_8CsilsYxQi4LcVrFdmx90Ulj?usp=drive-link
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja,				terjadi efisiensi dalam pengelolaan program kegiatan	evidence yang dilampirkan : screenshot DPA Murni dan Perubahan Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1Mgqky5EvT-GqFzfpe7kreNUCnmik75u?usp=drive-link

9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja,				laporan triwulanan dijadikan dasar dalam melakukan pengendalian program dan kegiatan	evidence yang dilampirkan : 1. Notulensi dan dokumen rapat triwulan I,II,III,IV; 2. Nota Dinas dan undangan rapat Evaluasi Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/1VQ1fCyaDVIvIGWrbOsI9HPuSLyZQ0Os?usp=drive_link
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja,				laporan kinerja triwulanan merupakan gabungan dari individu dari kegiatan yang dilaksanakannya	evidence yang dilampirkan : 1. Notulensi dan dokumen rapat triwulan I,II,III,IV; 2. Nota Dinas dan undangan rapat Evaluasi Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/1WH5mcwDc-dHeZoVQum8RACVBNFN2tk9I?usp=drive_link
3	PELAPORAN KINERJA	15	12,3				
3,a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan	3	2,7	A			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun,				Lkjip telah disusun	evidence yang dilampirkan: Dokumen LKjip Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1R3UY86KJ7EoriYtGuypHWFEO_pK93Xh1?usp=drive_link
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala,				LKjip merupakan hasil dari laporan berkala yang dibuat secara triwulan	Evidence yang dilampirkan : 1. Dokumen LKjip Tahun 2023; 2. Laporan Triwulana I,II,III,IV	https://drive.google.com/drive/folders/1UwWduDzmtcd7aAbD84o0UMNjIndUghEq?usp=drive_link
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan,				Lkjip sudah diformalkan	evidence yang dilampirkan: Dokumen LKjip Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1iIDnbwM92AU5skkyK25GqNPfSSwMHjD?usp=drive_link
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu,				LKjip telah direviu	evidence yang dilampirkan : Surat dari Inspektorat terkait hasil sementara evaluasi AKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1V0FhgFRq-eTIDP8Y0_v7czL3Gb8sivkv?usp=drive_link
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan,				LKjip telah dipublikasikan 2 bulan tahun berikutnya	evidence yang dilampirkan : Surat dari Inspektorat terkait hasil sementara evaluasi AKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1i1bDjQHhoWp6WSg1nOoB4cOw6XZhGnRi?usp=drive_link
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu,				LKjip disampaikan tepat waktu	evidence yang dilampirkan: tanda terima penyerahan Lkjip bulan Februari 2024	https://drive.google.com/drive/folders/1czDzz8eui7R47DHYZ3RenfEc3cU0CC53?usp=drive_link
3,b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar	4,5	3,6	BB			

1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar,	Dokumen LKjIP telah sesuai Permenpan Nomor 54 Tahun 2014, diantaranya: 1. Menginformasikan tentang keberhasilan dan kegagalan; 2. Adanya evaluasi internal; 3. Telah menyelaraskan target kinerja:	- LKjip Full	https://drive.google.com/drive/folders/1ly0x9Sdu0kFmyLv-Csiw7fvrWk6Rh14f?usp=drive-link
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja,	Semua capaian kinerja telah diungkapkan dari mulai target kinerja sasaran sampai program kegiatan	- SC LKJIP capaian kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/1MTelwo9AIut7QW5zz_womcnkTpNxHsMY?usp=drive-link
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan,	LKjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan	- SC LKjip Info Realisasi dengan target	https://drive.google.com/drive/folders/11IpicW6wQIUaMU7EPH5oEUL5JSG-
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah,	LKjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	SC LKjip Pernamdingan capaian dengan target jangka Menengah	https://drive.google.com/drive/folders/1DPMY1vKEHQN44KhT5pNk2uedQxCvqb0C?usp=drive-link
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya,	LKjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	evidence yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/13wcsJI526jmC5Klbn15ZBKDaulPuPIIE?usp=drive-link
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja),	Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional	evidence yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1kFyn0rWX9dSw4zggtSOg3OIjYtOKzLaU?usp=drive-link
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya,	LKjIP telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya	evidence yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1xIUUJcyrNTI5AS2BH19UDK-rmqsm6sf5?usp=drive-link
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja,	LKjIP telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	evidence yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/10289K7if7LKnbECffhlkkB3fxo81GFtF?usp=drive-link
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja),	LKjIP telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) namun rekomendasi belum seluruhnya memuat hal teknis/langkah dapat di implementasikan pada perencanaan kerja tahun berikutnya	evidence yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1t2mgaIDAadvkp68f3XsiYeQJicdSxmIl?usp=drive-link

3,c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,5	BB	6			
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab),				Sebelum disusun laporan pimpinan melakukan evaluasi internal oleh OPD	evidence yang dilampirkan: Undangan Evaluasi, notulensi dan dokumentasi evaluasi triwulan i,II,III,IV	https://drive.google.com/drive/folders/15AdQNKcXbo2pApgDA_K4-FxVdxAeeOpW?usp=drive_link
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai,				LKJIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada PK seluruh pegawai	evidence yang dilampirkan: 1. Perkin Murni dan Perubahan; 2. Dokumen LKJIP Tahun 2023; 3. SKP Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1Q2S_FIJZrIKc4WJ152p04-9yuoY4oQb2?usp=drive_link
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja,				LKJIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan perjanjian kinerja sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi program, kegiatan, dan sub kegiatan.	evidence yang dilampirkan: 1. dokumen LKJIP Tahun 2023; 2. Dokumen Renja Tahun 2024	https://drive.google.com/drive/folders/1XtCjGnyKV0hsUe8WGLisQFMwn2QcUEC6?usp=drive_link
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja,				LKJIP menyajikan informasi keuangan / anggaran (target dan realisasi) masing-masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai (Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural).	evidence yang dilampirkan : 1. Dokumen LKJIP Tahun 2023; 2. Perkin Murni dan Perubahan; 3. Dokumen Renja Tahun 2024	https://drive.google.com/drive/folders/1RlRANGwdzdwSfjLRV_uGyTyH7uy92XSg?usp=drive_link
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja,				Pada LKJIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut : 1. efisiensi anggaran; 2. Faktor Pendorong; 3. Faktor Hambatan	evidence yang dilampirkan : dokumen Lkijp Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1UBtltp68n0i_mVeK9FMlel3-sHPb5Gvi?usp=drive_link
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya,				Pada penutup LKJIP terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan	evidence yang dilampirkan : 1. Dokumen LKJIP Tahun 2023; 2. Perkin Murni dan Perubahan; 3. Dokumen Renja Tahun 2024	https://drive.google.com/drive/folders/1DxWXa-0Bk65DVP4Sn0aH8JwIU2RDbvCd?usp=drive_link
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi,				Informasi dalam LKJip belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	evidence yang dilampirkan : 1. Rekom TPP Tahun 2023 2. dokumen LKjip Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1Z7tvhCxVguqllBGHAkkWRSOA48Fr9s-8G?usp=drive_link
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25		19,75			

4,a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5	A	4,5			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal,				Pedoman evaluasi AKIP Pergub Nomor 36 Tahun 2023	evidence yang dilampirkan: Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 ttg Pedoman Pelaksanaan SAKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1eCvG9CndJcpWJ6D3U0ArGME5LYvtD5n-?usp=drive_link
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah,				Evaluasi internal pada DPUPR dalam proses pelaksanaan evaluasi oleh APIP Inspektorat (dalam bentuk LHE)	evidence yang dilampirkan: LHE Inspektorat Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1VAVyX51ZkhYnSsdVhpRI4OHoFjk1t8k?usp=drive_link
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang,				1. Evaluasi internal dilakukan dengan melakukan evaluasi Triwulanan atas realisasi anggaran serat menganalisis hambatan dan permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan 2. Evaluasi dilakukan tim internal inspektorat dengan	evidence yang dilampirkan: 1. BA Hasil penilaian AKIP Mandiri: 2. LHE AKIP Inspektorat Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1f0AVJObZkKf6OxvK54PSNmGFS6ih0?usp=drive_link
4,b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,5	B	5,25			
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar,				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal Mepedomani Permenpan 2021 dan Pergub 36 tahun 2023 tentang pedoman Sakip	- Pemenpan 88 tahun 2021 - Pergub 36 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1bTmhH1haP0fTozQalxhe5x98zQau8EXN?usp=drive_link
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai,				Evalauasi Dilaksanakan oleh SDM yang memadai	- Diklat SAKIP evaluator	https://drive.google.com/drive/folders/1h2McfkTYNej_1ARL9rFL6V7bIAW1RIoL?usp=drive_link
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai,				LHE telah Memberikan rekomendasi yang mendalam, teknis	- SC Rekomendasi LHE	https://drive.google.com/drive/folders/1zmseSF9culffrZtsVj3icbPriBpG0_si?usp=drive_link

4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah,			Evaluasi akuntabilitas Internal dilaksanakan	LHE SAKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1YpiFuF-gUivEXxLLiDvpjwVzTRsWwVC7Q?usp=drive_link
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi),			Evaluasi AKIP belum menggunakan Aplikasi	SC Aplikasi Evaluasi AKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1C8qzIVsMH0lIEgYcUgWq3a8AABIXSORT?usp=drive_link
4,c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,5	BB			
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti,			Tindak Lanjut SAKIP telah ditindaklanjuti	- LHE SAKIP tahun Lalu - Tindak Lanjut LHE SAKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1rsD7h0pbvcIjPhLO6Ps7Pw656XrGM_cR?usp=drive_link
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal,			Telah Terjadi Peningkatan Nilai Implementasi SAKIP setelah tindak lanjut saki	- SC LHE SAKIP tahun Lalu - Tindak Lanjut LHE SAKIP - SC Nilai LHE SAKIP perbaikan	https://drive.google.com/drive/folders/1tSehlyd9_pxWZzweTugEBYserpO1NXZ?usp=drive_link
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja,			Evaluasi telah dimanfaatkan untuk Perbaikan kinerja	- SC LHE nilai saki tahun lalu - SC LHE nilai Saki N-1	https://drive.google.com/drive/folders/1BWxU7VzNQIVoBW_HQgBjZkdQMj6csXiM?usp=drive_link
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja,			Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diketahui pemanfaatannya dengan melihat/membandingkan hasil rekomendasi LHE Tahun 2022 dengan menunjukan hasil Tindaklanjuti rekomendasi terkait dengan efektifitas dan efisiensi baik	- LHE AKIP 2022 - LKIP 2023 SC (realisasi anggaran) capaian Kinerja sasaran	https://drive.google.com/drive/folders/1aBmLXr-LU7VUqNSSbLcuw0ZttyScLDOu?usp=drive_link

5 Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal,	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat diketahui pemanfaatannya dengan melihat/ membandingkan hasil rekomendasi LHE Tahun 2022 dengan menunjukan hasil Tindaklanjut rekomendasi terkait dengan perbaikan dan peningkatan kinerja. dengan bukti evidence: SS (LKJIP) terkait perbaikan dan peningkatan kinerja dan LHE Tahun 2022	- LHE AKIP 2022,2023 (SC Nilai) - LKIP 2023 SC (capaian kinerja) - LKIp 2022 SC (Capain Kinerja)	https://drive.google.com/drive/folders/1M9xYSs_Y27Wslh7L3ph5plHRVTrKls6S?usp=drive_li
	79,45		