



**PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
INSPEKTORAT DAERAH**

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Palima – Serang

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI BANTEN
TAHUN 2023**

**NOMOR: 700/0197 – INSPEKTORAT/2024
Tanggal 28 Maret 2024**

INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI BANTEN

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang 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* pengumpulandata 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.

E. Susunan Tim Evaluasi

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

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Hasil evaluasi AKIP dituangkan dalam bentuk nilai dengan interval mulai dari 0,00 sampai dengan 100,00. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten memperoleh nilai sebesar **79,00 dengan Kategori BB (Sangat Baik) dengan rincian hasil penilaian** sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai 2023
1	2	3	5
1.	Perencanaan Kinerja	30%	25,2
2.	Pengukuran Kinerja	30%	22,2
3.	Pelaporan Kinerja	15%	11,85
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	19,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	79,00

Hasil evaluasi tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten dengan penjelasan sebagai berikut:

a. PERENCANAAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%, mendapatkan nilai sebesar **23,7** dengan uraian sebagai berikut :

1. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen perencanaan kinerja mendapatkan nilai sebesar **6** dari total 6. Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat dokumen perencanaan berupa pedoman teknis perencanaan kinerja Rencana Strategis Tahun 2023-2026, Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja, Rencana

Aksi, Dokumen Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran.

2. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen perencanaan kinerja mendapatkan nilai sebesar **7.2** dari total 9.

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. Namun, dalam cascading terdapat jabatan Sekretaris Daerah yang dijadikan sebagai pengampu kinerja pada level strategis daerah atau *ultimate outcome*, yang seharusnya kinerja tersebut diampu langsung oleh Gubernur yang kemudian diturunkan pada kinerja yang diampu oleh Kepala Perangkat Daerah.

3. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja mendapatkan nilai sebesar **12,0** dari total 15,0.

Hal ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, anggaran dan aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai, rencana aksi dipantau secara triwulanan, namun belum seluruhnya pegawai belum memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. PENGUKURAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%, mendapatkan nilai sebesar **22,2** dengan uraian sebagai berikut:

1) Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen pengukuran kinerja mendapatkan nilai sebesar **4,8** dari total 6.

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kriteria yang terkait dengan keberadaan dokumen pengukuran kinerja telah terpenuhi, yaitu berupa 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. Namun terhadap seluruh pemenuhan keberadaan kriteria yang diminta, baik berupa dokumen maupun pelaksanaannya adalah merupakan aktifitas tahunan, bukan merupakan aktifitas jangka panjang yang dapat dipertahankan selama 5 tahun, dokumen serta pelaksanaan aktifitas dimaksud dilakukan evaluasi dan penyusunan kembali setiap tahunnya.

dimaksud dilakukan evaluasi dan penyusunan kembali setiap tahunnya.

2) Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen pengukuran kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,3** dari total 9.

Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun pada aplikasi pengukuran kinerja yang dipakai di tahun 2023 baru sampai pada tahap aspek perencanaan kinerja/pembobotan kinerja, yang dimana proses pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerjanya masih menggunakan matrik excel atau manual.

3) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen pengukuran kinerja mendapatkan nilai sebesar **10,5** dari total 15.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian anggaran dan terdapat efisiensi anggaran dalam pencapaian kinerja. Namun masih terdapat beberapa yang belum terpenuhi yaitu:

- 1) Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, Berita Acara pengendalian SAKIP berupa hasil Pengukuran kinerja hanya dipakai dalam rangka pemenuhan syarat administrasi TPP keluar.
- 2) Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan

c. PELAPORAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap pelaporan Kinerja dengan bobot 15%, mendapatkan nilai sebesar **13,5** dengan uraian sebagai berikut:

1) Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap dokumen Laporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **2,7** dari total 3,0.

Hal ini menunjukkan bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) telah disusun, direviu, diformalkan, dilaporkan, dan dipublikasikan. Namun, pelaksanaan reviu baru dilaksanakan pada Tahun 2023 dan Tahun 2024, belum dilaksanakan selama 5 (lima) tahun terakhir.

2) Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Laporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar 3.15 dari total 4.5.

Hal ini menunjukkan bahwa dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja, dan capaian kinerja kegiatan sebagai penunjang capaian kinerja program serta informasi perbandingan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu, namun belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)

3) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap kualitas Laporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,0** dari total 7,5.

Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam Laporan Kinerja menjadi perhatian utama pimpinan, Laporan Kinerja digunakan untuk menyesuaikan anggaran, evaluasi keberhasilan pencapaian kinerja, dan Perencanaan Kinerja yang akan dihadapi berikutnya, serta mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, namun perlu ditingkatkan pemanfaatan informasi laporan kinerja, tidak hanya oleh Kepala Bapenda dan Kepala Bidang/Sub Bidang tetapi juga oleh seluruh pegawai Bapenda Provinsi Banten sehingga dapat mempengaruhi perubahan budaya kerja lebih baik.

d. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Hasil evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan bobot 25%, mendapatkan nilai sebesar **19,75** dengan uraian sebagai berikut:

1) Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar **4,5** dari total 5. Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dilaksanakan pada seluruh unit kerja namun belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang karena belum disertai dengan dengan laporan data dan capaian kinerja yang disusun oleh masing-masing bidang.

2) Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar **5,25** dari total 7,50. Hal ini Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar, pendalaman yang memadai namun Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3) Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar **10,00** dari total 12,50. Hal ini menunjukkan bahwa rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti, namun evaluasi kinerja belum dimanfaatkan dalam penyesuaian aktivitas dalam rangka akuntabilitas kinerja.

B. Rekomendasi

Berdasarkan uraian catatan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten beserta seluruh jajarannya, agar melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menyusun dokumen cascading melalui koordinasi dan konsultasi dengan Bappeda Provinsi Banten;
2. Melakukan koordinasi dengan Bappeda terkait Aplikasi pengukuran kinerja yang digunakan pada tahap aspek perencanaan kinerja/pembobotan kinerja, proses pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja;
3. Melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta Biro Organisasi & Reformasi Birokrasi Setda Provinsi Banten terkait dengan penempatan/penghapusan Jabatan;
4. Laporan Kinerja (LkjIP) yang telah dibuat menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);
5. Meningkatkan pemanfaatan informasi laporan kinerja oleh seluruh pegawai sehingga dapat digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya dan mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi
6. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Tim Implementasi SAKIP Pemerintah Provinsi Banten tentang penggunaan aplikasi dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

III. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten, untuk mendapatkan perhatian dan tindak lanjut sebagaimana mestinya. Kami menghargai upaya saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP secara utuh di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**Pt. INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI BANTEN**

USMAN ASSHIDDIQI QOHARA, S.Sos, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19700320 200112 1 002

Lampiran I

Nomor :

Tanggal :

Hal : LHE AKIP pada Badan Pendapatan
Daerah Provinsi Banten Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	2	3	5
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	22,20
	a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	6,00
	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 memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	7,20
	c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12,00
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	22,20
	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	5,40
	b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	6,30
	c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	10,50
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	11,85
	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,70
	b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	3,15
	c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,75
	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5	4,5
	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	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	10
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	79,00

Lampiran II

Nomor : 300/0197-Inspektorat/2024

Tanggal : 28 Maret 2024

Hal : LHE AKIP pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Banten Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		25.2		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	AA	6		
Kriteria:			100%			
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Evidence telah terpenuhi Dokumen RPJPD, Ndan Peraturan Gubernur Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Pemerintah Provinsi Banten 2023-2026.	Eviden yang dilampirkan: 1. Pergub 42 Tahun 2018 2. Pergub 36 Tahun 2023
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang telah terpenuhi melalui Perda Banten Nomor 1 Tahun 2010 tentang RPJPD Tahun 2005-2025	Eviden yang dilampirkan: Perda Banten Nomor 1 Tahun 2010 tentang RPJPD Tahun 2005-2025
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Renstra Tahun 2023-2026.	Evidence yang dilampirkan: 1. . Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Banten; 2. Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah (OPD).
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yaitu Renja Disperindag (Murni dan Perubahan) yang juga mengacu pada RKPD Provinsi Banten.	Eviden yang dilampirkan: 1. Renja Murni dan Perubahan Tahun 2023; 2. RKPD Murni dan Perubahan Provinsi Banten Tahun 2023
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Dokumen Rencana Aksi	Eviden yang dilampirkan: Dokumen Rencana Aksi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja seperti RKA dan DPA Tahun 2023	Eviden yang dilampirkan: 1. RPA Murni dan Perubahan Tahun Anggaran 2023; 2. DPA Murni dan Perubahan Tahun Anggaran 2023
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyearasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	BB	7.2		
Kriteria:			100%			
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Dokumen Perencanaan kinerja yang telah diformalkan yaitu Perkin, Rencana Aksi Renja dan Renstra (Lampirkan RKA dan DPA yang sudah diformalkan)	Eviden yang dilampirkan: 1. RPD Tahun 2023-2026 2. Renstra Perubahan Tahun 2023-2026; 3. Renja Tahun 2023; 4. Rencana Aksi Tahun 2023 5. DPA Tahun 2023 6. Perjanjian Kinerja Tahun 2023
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Dokumen Perencanaan Kinerja telah ditetapkan sesuai dengan Permendagri 86 Tahun 2017, namun PD baru menuplod pada aplikasi sekira Tahun berikutnya yaitu 2024	Eviden yang dilampirkan: Seluruh dokumen SAKIP
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Perjanjian Kinerja PD telah dibuat secara tepat waktu maksimal 1 bulan setelah ditetapkan APBD dan pohon kinerja PD telah menggambarkan sasaran strategis objektif (sasaran), taktikal strategis atau outcome dan oprasional strategis (kegiatan/sub kegiatan)	1. Eviden yang dilampirkan : Pohon Kinerja / Diagram Cascading / Diagram Crosscutting 2. Perjanjian Kinerja
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				Renstra PD telah menyajikan tujuan sasaran untuk menunjang visi misi kepala daerah pada (Bab IV dalam Renstra)	Eviden yang dilampirkan : 1. Renja; 2. Renstra Perubahan Tahun 2023-2026
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah				Indikator kinerja sudah memenuhi kriteria smart karena	Eviden yang dilampirkan ;

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
	menuhi kriteria SMART.				dalam menetapkan target capaian telah didasarkan atas perhitungan yang termuat dalam definisi operasional	Renstra Perubahan 2023-2026 Renja 2023
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Renstra PD telah memuat Indikator Kinerja Utama dan IKU selama 1 Tahun tidak mengalami perubahan	Eviden yang dilampirkan : IKU Bapenda
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Target yang ditetapkan dalam Renja Tahun 2023 telah sesuai dengan renstra Tahun berjalan	1. Eviden yang dilampirkan : RPJMD atau Renstra, 2. b. RKPD atau Renja.
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Dokumen Perencanaan Kinerja telah 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. Namun, dalam cascading terdapat jabatan Sekretaris Daerah yang dijadikan sebagai pengampu kinerja pada level strategis daerah atau ultimate outcome, yang seharusnya kinerja tersebut diampu langsung oleh Gubernur yang kemudian diturunkan pada kinerja bidang urusan pendidikan dan pelatihan atau intermediate outcome yang diampu oleh Kepala Perangkat Daerah.	Eviden yang dilampirkan: Diagram cascading
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Crosscutting yang disusun oleh Perangkat Daerah telah menggambarkan antar unit	Eviden yang dilampirkan: Diagram crosscutting
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Perjanjian Kinerja telah disusun samapi eselon 4	Eviden yang dilampirkan: Perjanjian Kinerja Murni dan Perubahan Tahun 2023 Renja Tahun 2023
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				SKP seluruh ASN telah disusun sesuai dengan peraturan Gubernur	Eviden yang dilampirkan: SKP pegawai

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	BB	12		
Kriteria:			100%			
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan program/kegiatan telah cukup dalam pencapaian target kinerja	Eviden yang dilampirkan: 1. DPA Perubahan Tahun 2023; 2. DPA Murni Tahun 2023;
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Rencana Aksi telah memuat Program/kegiatan dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja PD masing-masing	Eviden yang dilampirkan: Rencana Aksi Tahun 2023
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah tercapai	Eviden yang dilampirkan: Rencana Aksi Tahun 2023
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Perangkat Daerah setiap triwulan membuat laporan realisasi keuangan dalam rangka pengendalian program/kegiatan untuk pencapaian target	Eviden yang dilampirkan: Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I s.d IV Tahun 2023
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				PD telah melakukan revisi Renja melalui usulan program/kegiatan	Eviden yang dilampirkan: Dokumen Renja 2023 LKJIP Tahun 2023
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				PD telah melakukan revisi Renja berdasarkan hasil analisis dan kajian dalam rangka perbaikan kinerja	Eviden yang dilampirkan: Dokumen Renja Perubahan 2023;
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Seluruh pejabat di Perangkat Daerah telah memahami bahwa Perjanjian Kinerja merupakan pernyataan dari pejabat yang lebih tinggi untuk melaksanakan Program/kegiatan yang telah ditetapkan dalam anggaran serta telah di tandatangani	Eviden yang dilampirkan: 1. Perkin Murni Tahun 2023; 2. Perkin Perubahan Tahun 2023;
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Seluruh ASN telah menandatangani Perkin yang telah dibuat oleh atasannya dan seluruhnya telah menyusun SKP untuk melaksanakan semua sasaran program/kegiatan yang dilaporkan secara berkala	Eviden yang dilampirkan : Perjanjian Kinerja Eselon 4, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Struktural
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		22.2		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.4		
Kriteria:			100%			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Evidence yang disampaikan berupa Petunjuk teknis Pengukuran dan pengumpulan data kinerja 1. Pedoman Teknis Pengumpulan data kinerja 2. SK Kepala PD terkait petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja 3. SOP Teknis Pengumpulan data kinerja	1. Eviden yang dilampirkan : Pergub 36 Tahun 2023 2. Pedoman Teknis Pengumpulan data kinerja 3. SK Kepala PD terkait petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja 4. SOP Teknis Pengumpulan data kinerja;
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Definisi Operasional yang disampaikan telah memiliki cara perhitungan rumus yang dapat diukur	1. Eviden yang dilampirkan : Peraturan Gubernur/SK OPD tentang IKU; 2. RPJMD atau Renstra; 3. RKPD atau Renja; 4. Perjanjian Kinerja (PK).
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Evidence yang disampaikan berupa Pergub 36 Tahun 2023 buatkan sesuai yang tercantum dalam Pergub 36 Tahun 2023 yaitu berupa: 1. Indikator Kinerja Utama (IKU) 2. SOP Teknis Pengumpulan data kinerja	1. Eviden yang dilampirkan : Indikator Kinerja Utama (IKU); 2. SOP Pengumpulan Data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	B	6.3		
Kriteria:			71%			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Pimpinan telah terlibat dalam melakukan pengukuran capaian kinerja melalui pelaksanaan monitoring dan evaluasi triwulanan	Eviden yang dilampirkan : 1. Laporan evaluasi kinerja Triwulan Tahun 2023; 2. Dokumen rapat pembahasan evaluasi kinerja
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, dimana dalam laporan kinerja yang disampaikan telah menginformasikan atas capaian kinerja yang diperoleh	Eviden yang dilampirkan : Laporan Movev Triwulan 1,2,3 dan 4

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, sebagai alat pengendalian pimpinan untuk mengevaluasi sejauh mana target tercapai	Eviden yang dilampirkan : 1. Laporan evaluasi kinerja Triwulan Tahun 2023; 2. IKU Bapenda
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan laporan triwulan dan notulen dan dokumentasi hasil rapat	Eviden yang dilampirkan : 1. Laporan Pengukuran Kinerja; 2. Jadwal Pengukuran Kinerja; 3. Laporan Monev Triwulan dan Notulen, daftar hadir, dokumentasi hasil rapat pelaksanaan monitoring triwulan
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Perangkat Daerah telah melakukan pemantauan dan pengukuran secara berjenjang atas laporan triwulan melalui penilaian SKP yang disusun masing-masing individu	Eviden yang dilampirkan : 1. Laporan evaluasi kinerja Triwulan Tahun 2023; 2. Dokumen rapat pembahasan evaluasi kinerja
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Aplikasi yang dibangun Pemerintah Provinsi Banten baru sampai pada tahap aspek perencanaan kinerja/pembobotan kinerja, belum sampai pada tahap proses pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja. Pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja masih menggunakan matrik excel atau manual	Eviden yang dilampirkan: Screenshot aplikasi sedanten
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Perangkat Daerah telah melakukan pemantauan dan pengukuran secara berjenjang atas laporan triwulan melalui penilaian SKP yang disusun masing-masing individu	Eviden yang dilampirkan: Screenshot aplikasi sedanten
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	B	10.5		
Kriteria:			80%			
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	Eviden yang dilampirkan: 1. Pergub Nomor 65 Tahun 2020 tentang perubahan Kedua atas

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
					SAKIP berupa hasil Pengukuran kinerja hanya dipakai dalam rangka pemenuhan syarat administrasi TPP keluar.	Pergub nomor 41 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten; 2. Pergub Banten Nomor 24 Tahun 2023 tentang pengelolaan kinerja ASN
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Pengukuran Kinerja pada sebagian besar OPD 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 perbaikan atau kurang). Sehingga mutasi yang dilakukan berdasarkan SK Pimpinan tanpa kertas kerja yang memadai	Eviden yang dilampirkan: 1. Perkin Murni dan Perubahan Tahun 2023 2. SKP Tahun 2023
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.	Eviden yang dilampirkan : Peraturan Gubernur Banten Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Dan Tata Kerja Cabang Dinas Dan Unit Pelaksana Teknis Daerah
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 analisis dan ditampilkan secara jelas pada dokumen Monev atau pada Dokumen Perubahan Renja OPD	Eviden yang dilampirkan : 1. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1 dan 2. 2. Renja Perubahan

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
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 permasalahan dan factor pendorong dan penghambat pencapaian target tersebut. Perubahan kebijakan dan strategi yang dilakukan OPD belum secara tersurat di analisis dan ditampilkan secara jelas pada dokumen Monev atau pada Dokumen Perubahan Renja OPD	Eviden yang dilampirkan : a. RKPD Perubahan; b. Renja Perubahan. c. Laporan Monev Triwulanan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui perubahan Renja Tahun 2023	Eviden yang dilampirkan : Screenshoot DPA Eviden yang perlu dilampirkan : 1. Perubahan RKPD 2. Perubahan Renja 2023
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui perubahan DPA Tahun 2023	Eviden yang dilampirkan : a. RKPD Perubahan; b. Renja Perubahan; c. RKA Perubahan; d. Notulen, Daftar hadir, dokumentasi rapat Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, 4 e. Matrik /laporan Monev Triwulanan
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Badan Pendapatan Daerah melaksanakan efisiensi dalam pengelolaan program/kegiatan sebesar Rp5.554.808.734 pada perubahan APBD tahun 2023. Efisiensi yang paling signifikan terdapat pada kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah pada unit induk sebesar Rp1.766.575.700; dan kegiatan Pengelolaan Pendapatan Daerah pada unit induk sebesar Rp752.112.501, sehingga target capaiannya tidak mencapai 100% yaitu 96,67%	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKJP Tahun 2023
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Laporan triwulanan dijadikan dasar dalam melakukan pengendalian program/kegiatan.	Eviden yang dilampirkan : 1 Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
						2. Notulen hasil Rapat evaluasi Triwulanan
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Laporan kinerja triwulanan merupakan gabungan dari individu dan kegiatan yang dilaksanakan.	Eviden yang dilampirkan : SKP Pegawai
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		11.85		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	A	2.7		
Kriteria:			100%			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Bapenda telah menyusun Laporan Kinerja	Eviden yang dilampirkan: Dokumen LKjIP Tahun 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				LKjIP merupakan hasil dari laporan berkala yang dibuat secara triwulanan	Eviden yang dilampirkan : 1. Dokumen LKjIP Tahun 2023; 2. Laporan Monev triwulan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Laporan Kinerja Bapenda telah disahkan dan ditandatangani oleh Kepala Dinas	Eviden yang dilampirkan: Dokumen LKjIP Tahun 2023
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				Laporan Kinerja Bapenda telah direviu oleh Inspektorat Provinsi Banten	Eviden yang dilampirkan: 1. Dokumen LKjIP Tahun 2023 2. Pernyataan reviu dan LHR Inspektorat
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Laporan Kinerja Disperindag telah dipublikasikan dua bulan Tahun berikutnya (Februari 2024)	Eviden yang dilampirkan : a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP); b. Bukti unggah LKjIP pada Website OPD/esr.menpan.go.id (screenshot) c. SS Web bapenda yang mempublikasikan dokumen laporan kinerja
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Laporan Kinerja Disperindag telah disampaikan tepat waktu	Eviden yang dilampirkan: a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP); b. Bukti pengiriman/penyerahan/tanda terima LKjIP
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi	4.50	B	3.15		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
	keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya					
Kriteria:			80%			
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				1. Format Lkjp sesuai standar 2. Menginformasikan tentang keberhasilan kegagalan 3. Adanya evaluasi internal 4. Telah menyelaraskan target kinerja 5. Telah didukung dengan lampiran - lampiran (Perkin dan probis)	Eviden yang dilampirkan : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Bapenda telah mengacu kepada PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Semua capaian kinerja telah diungkapkan dari mulai target kegiatan (output) Program (outcome)/ sasaran	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 60
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Telah menginformasikan realisasi target kinerja tahunsekarang dan tahun lalu	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP pada Bab III Akuntabilitas Kiner Tabel 3.3 realisasi target kinerja tahun sekarang dan Tahun Lalu Halaman 92
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja jangka menengah	Eviden yang dilampirkan : okumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 95
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 91
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 (Benchmark Kinerja).	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 97
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.				Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 97

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 102
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Laporan Kinerja belum menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 97
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	BB	6		
Kriteria:			100%			
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Sebelum disusun laporan pimpinan melakukan evaluasi internal (oleh OPD)	Eviden yang dilampirkan : a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP); b. Notulen dan dokumentasi Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4. c. Laporan Monev triwulanan
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	Eviden yang dilampirkan: Dokumen LKjIP Bapenda Provinsi Banten (Bab II, Sub Bab Perubahan Perjanjian Kinerja Halaman 49-50)
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	Eviden yang dilampirkan: Dokumen LKjIP Tahun 2023;
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)	Eviden yang dilampirkan : 1. Dokumen LKjIP Tahun 2023; 2. Dokumen Perjanjian Kinerja Murni dan Perubahan Tahun 2023
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				LKjIP belum menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut : a. Efisiensi anggaran;	Eviden yang dilampirkan : dokumen LKjIP Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
					b. Faktor pendorong ; c. Faktor hambatan. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas pada rencana aksi melalui dokumen perubahan rencana aksi serta penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Pada penutup LKjIP rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya/evaluasi berjalan sebagai berikut : 1. Meningkatkan komitmen dengan stakeholder dalam rangka peningkatan kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah; 2. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kinerja yang dijabarkan dan diwujudkan dalam bentuk program kegiatan pada masing masing bidang; 3. Melakukan verifikasi dan pendampingan kepada para pengelola keuangan mulai dari penyusunan program, perencanaan anggaran, pelaksanaan, penatausahaan dan pelaporan.	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023;
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				LKjIP memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti sebagai berikut : a. Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud komitmen; b. Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan komitmen; c. Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; d. Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala/	Eviden yang dilampirkan : Dokumen LKjIP Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
					hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi/adaptif	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		19.75		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	A	4.5		
Kriteria:			100%			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Pedoman teknis evaluasi AKIP di lingkungan Provinsi Banten telah disusun oleh Pemerintah Provinsi Banten dengan ditetapkannya Pergub Banten No 33 Tahun 2022 ttg Pedoman Evaluasi AKIP dan diubah menjadi Pergub Banten No 36 Tahun 2023 ttg Pedoman Pelaksanaan SAKIP	Dokumen yang dilampirkan : Pergub Banten No 36 Tahun 2023
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan melalui evaluasi kinerja triwulan dan evaluasi mandiri AKIP,	Dokumen yang dilampirkan: 1. Berita acara dan LKE Mandiri AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 2. Notulensi dan dokumen rapat triwulan I,II,III,IV; 3. Nota Dinas dan undangan rapat Evaluasi Triwulan I.II.III.IV;
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan melalui evaluasi kinerja triwulan dan evaluasi mandiri AKIP,	Dokumen yang dilampirkan: 1. Berita acara dan LKE Mandiri AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 2. Notulensi dan dokumen rapat triwulan I,II,III,IV; 3. Nota Dinas dan undangan rapat Evaluasi Triwulan I.II.III.IV;
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25		
Kriteria:			80%			
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Evaluasi mandiri AKIP telah dilaksanakan oleh perangkat daerah dengan menggunakan lembar kerja evaluasi berdasarkan Permenpan RB No. 88 Tahun 2021 dan Pergub Banten Nomor 36 Tahun 2023.	Dokumen yang dilampirkan: 1. Berita acara dan LKE Mandiri AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 2. Laporan Monev Capaian kinerja triwulan

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Pelaksanaan evaluasi AKIP internal telah ditetapkan melalui penunjukan Tim penyusun LKJP dan Tim evaluasi mandiri AKIP Perangkat Daerah serta terdapat pegawai yang telah mengikuti diklat terkait implementasi SAKIP	Dokumen yang dilampirkan: 1. SK Tim Evaluasi Mandiri AKIP 2. Sertifikat Diklat SAKIP;
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan Perangkat Daerah melalui pelaksanaan evaluasi kinerja triwulan dan evaluasi mandiri implementasi AKIP Perangkat Daerah,	Dokumen yang dilampirkan: 1. Berita acara dan LKE Mandiri AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 2. Laporan Monev Capaian kinerja triwulan
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan melalui evaluasi kinerja triwulan dan evaluasi mandiri AKIP,	Dokumen yang dilampirkan: 1. Berita acara dan LKE Mandiri AKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 2. Laporan Monev Capaian kinerja triwulan
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar, pendalaman yang memadai namun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Dokumen yang dilampirkan: 1. BA dan LKE Sakip OPD 2. Monev Triwulan 1,2,3 dan 4 3. Screenshot aplikasi sedanen
4.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		
Kriteria:			100%			
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Tahun 2022 telah ditindak lanjuti	Dokumen yang dilampirkan: 1. Rencana aksi Tindak lanjut hasil evaluasi inspektorat Tahun 2022 2. LHE Evaluasi SAKIP Inspektorat Tahun 2021 dan 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan APIP Inspektorat, nilai evaluasi meningkat dari Tahun 2021 sebesar 71,85 dan Tahun 2022 80,70	Dokumen yang dilampirkan: 1. LHE AKIP Inspektorat Tahun 2022 2. LHE AKIP Inspektorat Tahun 2021 dan Tahun 2022 3. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Inspektorat Tahun 2021
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Dengan dilaksanakannya evaluasi AKIP oleh APIP Inspektorat, memberikan dampak yang baik terhadap pelaksanaan akuntabilitas kinerja. Hal ini dibuktikan dengan dilaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala dan evaluasi mandiri AKIP yang dilakukan oleh Perangkat Daerah	Dokumen yang dilampirkan: 1. Laporan ikhtisar kinerja triwulan 2. LKJP Tahun 2023 3. BA dan LKE hasil evaluasi mandiri OPD
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.				Melalui tahapan dan rangkaian penyelenggaraan evaluasi akuntabilitas kinerja, Perangkat Daerah telah melakukan analisis efektivitas dan efisiensi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja tahunan	Dokumen yang dilampirkan: 1. Laporan ikhtisar kinerja triwulan 2. LKJP Tahun 2023
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Evaluasi internal dapat memberikan manfaat pada tingkat capaian indikator kinerja sasaran dan program Tahun 2023 dengan nilai rata-rata sebesar 100%	Dokumen yang dilampirkan: 1. Laporan ikhtisar kinerja triwulan 2. LKJP Tahun 2023