

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence	Link Evidence	PENJELASAN PENGISIAN LEMBAR/KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) SESUAI PERATURAN GUBERNUR BANTEN NOMOR 36 TAHUN 2023 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	
			Jawaban	Nilai				Penjelasan	Dokumen Pendukung
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		25,2					
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.				
Kriteria:									
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.	1. Pergub 42 Tahun 2018 2. Pergub 36 Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1nZxB-QXSGTmlTmkQOfnRBwRMmlTMHMuE?usp=drive_link	Terdapat pedoman pelaksanaan SAKIP yang memuat cara pembuatan Perencanaan, Perjanjian, Pengukuran, Pengelolaan Data, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja	Peraturan Pemerintah / Kementerian / Lembaga / Gubernur atau SOP atau petunjuk teknis mengenai pedoman pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.					Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Banten disertai Peraturan Daerah Provinsi Banten mengenai RPJPD Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005-2025	https://drive.google.com/drive/folders/1l0sdHC6P9Ppo16bvSnA_hsol4zmm-epRu?usp=drive_link	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJPD Provinsi Banten	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Banten disertai Peraturan Daerah Provinsi Banten mengenai RPJPD.
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yaitu Renstra Tahun 2023-2026.	a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Banten; b. Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah (OPD).	https://drive.google.com/drive/folders/12vzd8nd3zJK_ZiaPm-utZkNhRedbLnQV?usp=drive_link	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJMD Provinsi Banten dan Renstra OPD	a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Banten; b. 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.	a. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Banten; b. Rencana Kerja (Renja) OPD (Th 2019 s/d 2023) baru ada 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1_0Sjzl_RWhrULg5m-hCtm8A1OfyycEIP?usp=drive_link	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKPD Provinsi Banten dan Renja OPD tahun dilakukannya evaluasi.	a. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Banten; b. Rencana Kerja (Renja) OPD
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu Dokumen Rencana Aksi	Rencana Aksi (Renaksi)	https://drive.google.com/drive/folders/1O7rd_nZn00TTARazauzdIhIsx-4MLT8t?usp=drive_link	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen Renaksi tahun dilakukannya evaluasi dengan sistematika yang sesuai dengan lampiran Peraturan Gubernur	Rencana Aksi (Renaksi)
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Bapenda telah menyusun dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja seperti RKA dan DPA Tahun 2023	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Perubahannya (Lampirkan DPA Tahun 2019 s/d 2022) (sedang upload)	https://drive.google.com/drive/folders/1RoSuuElqTUD1rVvYWKs88-lk367S6ixQtH?usp=drive_link	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKA atau DPA tahun dilakukan evaluasi	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Perubahannya
1.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	9,00	BB	7,2	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).				
Kriteria:									
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)	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja; c. Renaksi; d. RKA atau DPA; e. Perjanjian Kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/1yhbzMqZ-rxOCwQO-gMB2eYyp5HfkggCO?usp=drive_link	Dokumen pendukung telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Daerah / Kepala Unit Kerja dengan pemberian stempel, disertai terbitnya kebijakan seperti Perda/Pergub/SK Kepala OPD.	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja; c. Renaksi; d. RKA atau DPA; e. Perjanjian Kinerja
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	Seluruh dokumen SAKIP	https://drive.google.com/drive/folders/1BbIpORsWYKk4aVfvcZvZnttG1-8B7E2S?usp=drive_link	Unggah dokumen perencanaan kinerja pada website OPD dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui website E-SAKIP dengan alamat esr.menpan.go.id	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 ditetapkannya APBD dan pohon kinerja PD telah menggambarkan sasaran strategis objektif (sasaran), taktikal strategis atau outcome dan oprasional strategis (kegiatan/sub kegiatan)	a. Pohon Kinerja / Diagram Cascading / Diagram Crosscuting b. Perjanjian Kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/1lJOcGpCJufqOkVdipepObN9SyQGqRBU?usp=drive_link	Pengecekan tugas - tugas pada perjanjian kinerja Pimpinan OPD (eselon 2) sudah diturunkan seluruhnya pada unit kerja hingga eselon 4 melalui diagram pohon kinerja sesuai PermenPANRB nomor 89 Tahun 2021	a. Pohon Kinerja / Diagram Cascading / Diagram Crosscuting b. 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)	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja.	https://drive.google.com/drive/folders/1lc2hnRxwpmMOAP4b4PkPdI5YeMANToVs?usp=sharing	Pengecekan pada bagian tujuan apakah sudah sesuai dengan visi dan misi OPD, dan sasaran yang akan dicapai apakah sudah sesuai dengan tujuan OPD. Pemilihan kata harus berorientasi hasil atau mewujudkan keberhasilan seperti meningkatnya, terciptanya, terwujudnya, menguatnya, dll.	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja.
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Indikator kinerja sudah memenuhi kriteria smart karena dalam menetapkan target capaian telah didasarkan atas perhitungan yang termuat dalam definisi operasional	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja.	https://drive.google.com/drive/folders/11LsDqTxVWSWAXg7fXvQRWgNV3HhZyo?usp=drive_link	Pengecekan target kinerja pada dokumen perencanaan apakah sudah masuk dalam kriteria SMART, yaitu Specific (jelas tujuannya), Measureable (memiliki indikator / dapat diukur), Achievable (bisa tercapai dengan alasan yang jelas), Relevant (sesuai dengan visi / misi	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja.

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		https://drive.google.com/drive/folders/19YiPLkIjXAw85FPm1fXlz0SULGWtGIR?usp=drive_link	Terdapat dokumen IKU di dalam dokumen RPJMD atau Renstra sehingga penerapan IKU berkelanjutan selama 1 periode RPJMD atau Renstra (5 tahun). IKU harus sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai.	Indikator Kinerja Utama (IKU)
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	a. RPJMD atau Renstra; b. RKPD atau Renja.	https://drive.google.com/drive/folders/1e0Ssz4UuHUZyIF02Mz3bk9XqiAFTf9B?usp=drive_link	Target minimal yang ditetapkan pada RKPD atau Renja sesuai dengan RPJMD atau Renstra dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).	a. RPJMD atau Renstra; 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.		https://drive.google.com/drive/folders/19eElnbAxisRDA-92njtzdeGBRygBMgVg?usp=drive_link	Cascading menunjukkan kesinambungan antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja yang logis.	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	Diagram Crosscutting	https://drive.google.com/drive/folders/1QVRA6tuxizE80OTso2A8HD1apagyO65k?usp=drive_link	Diagram crosscutting menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja. Contoh pada Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki Program Pengelolaan Perikanan Tangkap yang menjadi tanggung jawab 4 unit kerja yaitu Bidang Perikanan Tangkap, UPTD.	Diagram Crosscutting
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			Perjanjian Kinerja telah disusun samapi eselon 4	a. RKPD atau Renja; b. Perjanjian Kerja (PK).	https://drive.google.com/drive/folders/1YL2L9gKQ6JEnu8-Nl15PP1CI7hIH0P-d?usp=drive_link	Setiap unit kerja yang diwakili oleh pegawai eselon 2 - 3 dan seluruh pegawai fungsional dan struktural membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) berdasarkan Renja	a. RKPD atau Renja; b. Perjanjian Kerja (PK).
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			SKP seluruh ASN telah disusun sesuai dengan peraturan Gubernur	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau Perjanjian Kinerja Seluruh Pegawai Struktural, Fungsional, dan Staff	https://drive.google.com/drive/folders/1M8CTLGolgDjpTUwnA2gqIvazGML_hHED?usp=drive_link	Pegawai struktural, fungsional, dan staff menetapkan SKP sesuai PermenPAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja.	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau Perjanjian Kinerja Seluruh Pegawai Struktural, Fungsional, dan Staff
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.			
Kriteria:								
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	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA)	https://drive.google.com/drive/folders/1VgW4g6fi4bLICbXCvLI8-HBXTTTwY-2?usp=drive_link	Pengecekan setiap program, kegiatan, dan sub kegiatan sudah memiliki anggaran yang cukup untuk bisa dilaksanakan	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA)
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	Rencana Aksi (Renaksi)	https://drive.google.com/drive/folders/11E7jr6Ki9lqvrf-ficpMI5rQcNTorIM?usp=drive_link	Pengecekan Renaksi sudah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja	Rencana Aksi (Renaksi)
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	Rencana Aksi (Renaksi)	https://drive.google.com/drive/folders/1zLWlquwsWav3hiR-4_ncpyY58Hx5PLzk?usp=drive_link	Capaian target triwulan dan akhir pada Renaksi telah sesuai dengan tujuan/sasaran/target indikator kinerja terutama pada satuan target dan pembagian target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada RKPD atau Renja	Rencana Aksi (Renaksi)
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	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 dengan sistematika sesuai dengan Lampiran Peraturan Gubernur ini	https://drive.google.com/drive/folders/1xJXTlr2Zikf91O7ogpUuUydzVoipT4?usp=drive_link	Monev menunjukkan program, kegiatan dan sub kegiatan (seperti pada Renaksi) yang menunjukkan realisasi target setiap triwulan, kendala atas kinerja serta langkah perbaikannya. Monev harus ditandatangani pejabat terkait.	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 dengan sistematika sesuai dengan Lampiran Peraturan Gubernur ini
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			PD telah melakukan revisi Renja melalui usulan program/kegiatan	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun sebelumnya; b. RKPD atau Renja.	https://drive.google.com/drive/folders/1tFLRNq3YIU_Uzw9oDtoyaA4KdwD6Wxtrk?usp=drive_link	Penjabaran kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKJIP menjadi langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja.	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun sebelumnya; b. RKPD atau Renja.
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	RKPD atau Renja	https://drive.google.com/drive/folders/1DD-c-UjpDDLybYxlc-bZCU9Hy5-P19Fv?usp=drive_link	RKPD / Renja memuat informasi perbaikan / penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan dalam RPJMD / Renstra seperti inovasi, penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja.	RKPD atau Renja
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	Perjanjian Kinerja Eselon 1, 2, dan 3 Murni dan Perubahan	https://drive.google.com/drive/folders/1z7eqga3o5pBviSJwqseV6LVFV3UhpThI?usp=drive_link	Perjanjian Kinerja Eselon 1, 2, dan 3 mewakili Unit / Satuan Kerja dalam menentukan target pencapaian kinerja dan anggaran	Perjanjian Kinerja Eselon 1, 2, dan 3
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 direncanakan.	Perjanjian Kinerja Eselon 4, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Struktural	https://drive.google.com/drive/folders/1TinTGZNMShwRM6wdyWTLOfKnsDy2hSVh?usp=drive_link	Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran	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	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.				
Kriteria:									
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. 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	https://drive.google.com/drive/folders/1LI3IK0xgEps4qaWIRjklxI2wwO_b1asoy?usp=drive_link	Peraturan atau SK petunjuk teknis memuat informasi mengenai dasar, tujuan, tugas pokok, dan fungsi sesuai proses bisnis OPD disertai penjelasan IKU, Perjanjian Kinerja, dan monitoring evaluasi.	Peraturan atau Surat Keputusan (SK) Kepala OPD terkait petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran 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	a. Peraturan Gubernur/SK OPD tentang IKU; b. RPJMD atau Renstra; c. RKPD atau Renja; d. Perjanjian Kinerja (PK).	https://drive.google.com/drive/folders/16ZKxMooT18fja9lI5kqKlFWARa7l7A2l?usp=drive_link	Pada salah satu dokumen pendukung terdapat penjelasan deskripsi dan cara mengukur kinerja yang jelas. Memuat informasi mengenai What (deskripsi) Why (penyebab adanya kinerja tersebut), When (target waktu), Where (lokasi kinerja), Who (target / sasaran	a. Peraturan Gubernur/SK OPD tentang IKU; b. RPJMD atau Renstra; c. RKPD atau Renja; d. Perjanjian Kinerja (PK).
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Evidence yang disampaikan berupa Pergub 36 Tahun 2023 bukan sesuai yang tercantum dalam Pergub 36 Tahun 2023 yaitu berupa: 1. Indikator Kinerja Utama (IKU) 2. SOP Teknis Pengumpulan data kinerja	a. Indikator Kinerja Utama (IKU); b. SOP Pengumpulan Data	https://drive.google.com/drive/folders/1FTs2_KT4MEzImVmvRwc5y_MOHHkXHrep?usp=drive_link	Terdapat SOP pengumpulan data yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU.	a. Indikator Kinerja Utama (IKU); b. 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	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).				
Kriteria:									
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	1. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 2. Laporan Hasil Monev Triwulan 1,2,3 dan 4 belum ada	https://drive.google.com/drive/folders/1YrtQTXE5PXU1DDgOnVdd1d0TsteyWy7?usp=drive_link	Terdapat notulensi / berita acara / lembar monitoring evaluasi disertai daftar hadir yang ditandatangani oleh pimpinan OPD	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4
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	Sumber Data Pengukuran Kinerja Laporan Monev Triwulan 1,2,3 dan4	https://drive.google.com/drive/folders/1MPZrzn0lCCl6Zl8DRHcgcz-lBk1dp1xK?usp=drive_link	Terdapat sumber data pengukuran kinerja yang akuntabel dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai.	Sumber Data Pengukuran Kinerja
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	Sumber Data Pengukuran Kinerja; a. laporan monev triwulan 1,2,3 dan 4 tidak ada b. Indikator Kinerja Utama (IKU).	https://drive.google.com/drive/folders/1j_WMylRCvrAGvHeCAjsHi6kH1_JKwCj?usp=drive_link	Sumber data pengukuran kinerja telah sesuai dengan formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU).	a. Sumber Data Pengukuran Kinerja; b. Indikator Kinerja Utama (IKU).
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan laporan triwulanan dan notulensi dan dokumentasi hasil rapat	a. Laporan Pengukuran Kinerja; b. Jadwal Pengukuran Kinerja. c. Laporan Monev Triwulan dan Notulen, daftar hadir, dokumentasi hasil rapat pelaksanaan monitoring triwulanan	https://drive.google.com/drive/folders/1-wR6N8t8_NoU5e-e4E8k_clz-yADvt8E?usp=drive_link	Terlampir jadwal / laporan / berita acara / dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan.	a. Laporan Pengukuran Kinerja; b. Jadwal Pengukuran Kinerja.
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 triwulanan melalui penilaian SKP yang disusun masing-masing individu	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	https://drive.google.com/drive/folders/174NkPHglrWfHEKe2GkKATUQgr96_Z2nM?usp=drive_link	Terdapat Monev Triwulan 1,2,3, dan 4 yang ditandatangani setiap pimpinan unit kerja/bidang dengan mengetahui Pimpinan OPD.	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Pengumpulan data kinerja belum menggunakanTeknologi Informasi (Aplikasi).	Sumber Data Pengukuran Kinerja Aplikasi SIDANTEN	https://drive.google.com/drive/folders/1KgJWMD_VuhZK6wJAFve3OnqSH5Hk86G4?usp=drive_link	Teknik pengumpulan data kinerja menggunakan aplikasi yang akuntabel dalam proses pengisian atau pengambilan data.	Sumber Data Pengukuran Kinerja
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Pengukuran capaian kinerja belum menggunakanTeknologi Informasi (Aplikasi).	a. Sumber Data Pengukuran Kinerja; b. Laporan Pengukuran Kinerja. c. SS Aplikasi SIDANTEN	https://drive.google.com/drive/folders/1jlh_nlXlXXxCbfuj3N-NENQTcexUu07R?usp=drive_link	Analisis data hingga hasil Analisis data (contoh angka akhir, grafik, persentase, dll) dilakukan menggunakan aplikasi yang akuntabel.	a. Sumber Data Pengukuran Kinerja; b. Laporan Pengukuran Kinerja.
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	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).				
Kriteria:									
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.	Peraturan Gubernur mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Target Pencapaian Kinerja.	https://drive.google.com/drive/folders/1jPsVCuBjXrxSsRhDTlw1nPQ9BFA0n4zS?usp=drive_link	Terdapat Peraturan Gubernur yang mengatur pemberian Tunjangan Kinerja / Tambahan Penghasilan Pegawai yang berdasarkan Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS).	Peraturan Gubernur mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Target Pencapaian Kinerja.

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	a. Pergub/SK Gubernur mengenai penempatan/penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai; b. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Perjanjian Kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/1gqLh7vQM0-eeGDrvXLLwy5AKbDimx0ap?usp=drive_link	Terdapat Peraturan/Surat Keputusan Gubernur yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai	a. Pergub/SK Gubernur mengenai penempatan/penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai; b. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Perjanjian Kinerja	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			Pengukuran kinerja belum mampu mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, bahwa refocusing organisasi dilakukan berdasarkan arahan kebijakan Kementerian Menpan RB (alih jabatan struktural ke fungsional) belum berdasarkan hasil pengukuran kinerja/ beban kerja pada OPD.	Evaluasi Kelembagaan	https://drive.google.com/drive/folders/1rl8ncS8eUwvpq8Ao8NBFLs0OkAFnR2rY?usp=drive_link	Terdapat analisa evaluasi kelembagaan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah	Evaluasi Kelembagaan	
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	1. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1 dan 2. 2. Renja Perubahan	https://drive.google.com/drive/folders/1gWp2lwr65cOeoFJclAetkt0Khh7bJA5Z?usp=drive_link	Hasil Monev Triwulan dengan informasi realisasi kinerja tidak mencapai target kinerja, dan ditambahkan faktor hambatan dan solusi atau rekomendasi perbaikan dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan.	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1 dan 2.	
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	b. Renja Perubahan. c. Laporan Monev Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/1KksUrrEq7HWIEDqJOzKsDQJW_jilyBG?usp=drive_link	Hasil dari Monev dan Refocusing membuat Kepala Daerah atau Kepala OPD membuat penyesuaian kebijakan dengan terbitnya RKPD Perubahan atau Renja Perubahan yang telah diformalkan.	a. RKPD Perubahan; b. Renja Perubahan.	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui perubahan Renja Tahun 2023	a. RKPD Perubahan; b. Renja Perubahan.	https://drive.google.com/drive/folders/1hqOXmUYEP0aJXpOwL_tDcQgDOTfegXDy5?usp=drive_link	Dampak dari refocusing menyebabkan perubahan / penyesuaian pada tujuan, sasaran, program, kegiatan, atau sub kegiatan agar target yang telah ditetapkan bisa tercapai.	a. RKPD Perubahan; b. Renja Perubahan.	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui perubahan DPA Tahun 2023	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 Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/18-A2A-VQsX7imYsjw6amctdnmlmSJz3f?usp=drive_link	Terdapat perubahan atau penyesuaian anggaran berdasarkan RKPD/Renja Perubahan dan hasil pengukuran kinerja pada Monev Triwulan.	a. RKPD Perubahan; b. Renja Perubahan; c. RKA Perubahan; d. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4	
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	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1ugrT-ua6-GMOMUSqMEsB2rXHM-QJPJT?usp=drive_link	Terdapat informasi efisiensi anggaran yang berdasarkan target dan realisasi kinerja dengan rencana dan realisasi anggaran yang digunakan.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			Laporan triwulan dijadikan dasar dalam melakukan pengendalian program/kegiatan.	1. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4. 2. Notulen hasil Rapat evaluasi Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/1xcNqcxqewq5h1uh27fYRpN5974pblHqy?usp=drive_link	Pada Monev Triwulan memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4.	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			Laporan kinerja triwulan merupakan gabungan dari individu dan kegiatan yang dilaksanakan.	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/12MtITgGKrQG86eTT3wfQh77f2GkgfmBr?usp=drive_link	Setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja triwulan yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja setiap triwulan dan memberikan langkah - langkah perbaikan	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		11,85					
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.				
Kriteria:									
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			Bapenda telah menyusun Laporan Kinerja	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1VNK7GvZ3HkJBDJlCldq2MMj0sL_I2ZNr?usp=drive_link	Terdapat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			LKJIP merupakan hasil dari laporan berkala yang dibuat secara triwulan	1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) 2. Laporan Monev Triwulan	https://drive.google.com/drive/folders/1ozD-Rgx4aCfFW7xbMjf5v9ODGKrO-xiU?usp=drive_link	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sekali dalam setahun.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	

3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Laporan Kinerja Bapenda telah disahkan dan ditandatangani oleh Kepala Dinas	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).	https://drive.google.com/drive/folders/11UH4oecf3Wzos1J9N-31TKpezHfNyw1i?usp=drive_link	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah telah ditandatangani oleh Kepala OPD dengan disertai stempel OPD.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			Laporan Kinerja Bapenda telah direviu oleh Inspektorat Provinsi Banten	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Laporan Hasil Reviu (LHR) Hasil reviu Inspektorat	https://drive.google.com/drive/folders/1FFT06cKLag4EIzJ4Qiw9gMvw4czrM9F?usp=drive_link	Menurut PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 mengenai Laporan Kinerja harus direviu oleh Auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim yang dibentuk untuk melakukan reviu	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Laporan Hasil Reviu (LHR) LKJIP.
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			Laporan Kinerja Disperindag telah dipublikasikan dua bulan Tahun berikutnya (Februari 2024)	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	https://drive.google.com/drive/folders/1b8nmOlgtS17eereO7g4HzYQ40YBYU6EZ?usp=drive_link	Dokumen LKJIP dalam bentuk soft copy yang sudah diformalkan telah dipublikasikan dengan diunggah pada Website OPD atau esr.menpan.go.id dengan jelas menunjukkan lokasi file dan waktu unggah.	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Bukti unggah LKJIP pada Website OPD/esr.menpan.go.id (screenshot)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			Laporan Kinerja Disperindag telah disampaikan tepat waktu	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Bukti pengiriman/penyerahan/tanda terima LKJIP.	https://drive.google.com/drive/folders/1yMjvuLDzVYmfqvpDBigW6vkelAJawxz7?usp=drive_link	Berdasarkan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 : a. Kepala OPD menyerahkan LKJIP kepada Gubernur paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir; b. Gubernur menyerahkan LKJIP kepada Menteri PPN/Kepala Bappenas, Monev, BPK, dan Mendagri paling lambat 2 bulan setelah	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 keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.			
Kriteria:								
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			1. Format LkjiP sesuai standar 2. Menginformasikan tentang keberhasilan kegagalan 3. Adanya evaluasi internal 4. Telah menyelaraskan terget kinerja 5. Telah didukung dengan lampiran - lampiran (Perkin dan probis)	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	https://drive.google.com/drive/folders/1dkRNORXbwA9KOxa-2cv_8t_PW9cr5KE9?usp=drive_link	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			Semua capaian kinerja telah diungkapkan dari mulai target kegiatan (output) Program (outcome)/ sasaran	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 60	https://drive.google.com/drive/folders/1Hay4MtGXu-y22yGNydxodea8wZrV1UbF?usp=drive_link	Target dan realisasi capaian kinerja dan penggunaan anggaran yang telah ditetapkan pada PK seluruh pegawai (Eselon 2 - 4, Fungsional, dan struktural) telah ditambahkan di LKJIP.	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Perjanjian Kinerja (PK).
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			Telah menginformasikan realisasi target kinerja tahunsekarang dan tahun lalu	Dokumen LKJIP pada Bab III Akuntabilitas Kinera Tabel 3.3 realisasi target kinerja tahun sekarang dan Tahun Lalu Halaman 92	https://drive.google.com/drive/folders/1wXECwTGjf9L1AqkU4Rg77A445eHmy-8_?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada RKPd/Renja, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja.	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. RKPd/Renja.
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			Telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja jangka menengah	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 95	https://drive.google.com/drive/folders/1b-2Q92kXatr_LS1-wFz8s9hWoWalT6p?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada tahun evaluasi pada RPJMD / Renstra, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja pada tahun evaluasi. Realisasi capaian kinerja secara kumulatif (tahun awal / pertama	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. RPJMD / Renstra.
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.	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 91	https://drive.google.com/drive/folders/1pB-OIPwhyCvyUnE_e6zuOcwU4AABAYp?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi kinerja Sasaran, Program dan Kegiatan pada tahun evaluasi (tahun n) dan tahun - tahun sebelumnya (tahun n-1 dan tahun n-2) untuk dilakukan perbandingan kinerja	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
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).	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 97	https://drive.google.com/drive/folders/1Z-OhkISm1XEYWN_oh1C514MXDsOvAl2y?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja OPD/Pemprov dengan data realisasi capaian nasional (contoh rata - rata capaian Pemerintah Indonesia melalui data Kementerian, Badan Pusat Statistik, Lembaga Negara / Swasta	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan nya.			Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan nya	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 97	https://drive.google.com/drive/folders/1Rkja161F5ubKMilFngt_HF_hjcbHkNWyQ?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi tentang hambatan / kendala selama pelaksanaan program / kegiatan / sub kegiatan pemerintahan, terutama penjelasan detail mengenai hambatan yang menyebabkan realisasi target tidak tercapai dari target kinerja yang telah	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
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	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 102	https://drive.google.com/drive/folders/1WrlWG0KOPbZ3gQJz9v_dnpA6b1EsR8Px_?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi sumber daya seperti besaran efisiensi anggaran pada program dan kegiatan dengan perhitungan: (100% - Realisasi Anggaran/Target Anggaran X 100)	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
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)	Dokumen LKJIP Bab III Akuntabilitas Kinerja Halaman 97	https://drive.google.com/drive/folders/1KcM1dnzB9_OkZH-tlImQNOpfxsnU0IzR?usp=drive_link	LKJIP memberikan rekomendasi perbaikan atas hambatan / kendala yang terjadi, terutama mengenai tujuan dan sasaran OPD.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut			
Kriteria:								
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			Sebelum disusun laporan pimpinan melakukan evaluasi internal (oleh OPD)	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Notulen dan dokumentasi Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4. c. Laporan Monev triwulanan belum ada	https://drive.google.com/drive/folders/1sRlFcMUEGbpY1WDJA3SRbpOOL6087Ej6?usp=drive_link	Dalam rapat penetapan LKJIP dan Monev selalu dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala OPD.	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4.

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	LKJIP Bapenda Provinsi Banten (Bab II, Sub Bab Perubahan Perjanjian Kinerja Halaman 49-50)	https://drive.google.com/drive/folders/1b-Ci9ZEVJNd8_IQyvgwKzf6E2VPoB0XW?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada PK seluruh pegawai.	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Perjanjian Kinerja (PK).
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	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1j8aQEHsGpGgLbdUmd_oMzD5WkWluGkdTr?usp=drive_link	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.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
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)	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Perjanjian Kerja (PK)	https://drive.google.com/drive/folders/1vCy7AlRK37L7f6cPWey_xlqFpJNd2LI8s?usp=drive_link	LKJIP menyajikan informasi keuangan / anggaran (target dan realisasi) masing-masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai (Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural).	a. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP); b. Perjanjian Kerja (PK)
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; 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	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1cJn-FESOfYBwtv6-1Wl53q-gnS7ZFCGz?usp=drive_link	Pada LKJIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut : a. Upaya efisiensi jika realisasi kinerja ≥ 100% dan anggaran < 100%; b. Faktor pendorong jika realisasi kinerja 100% dan anggaran 100%; c. Faktor hambatan jika realisasi kinerja < 100%	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
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, penastuteraan	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1S6-3YcuLSJCHV3_XobyzkWkH5jnOu2IP?usp=drive_link	Pada penutup LKJIP terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
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 berkomitmen; b. Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen; c. Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; d. Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala/ hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi/adaptif	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	https://drive.google.com/drive/folders/1UamQNU0veeEBi4XevoFA5C1vtSWN8g6T?usp=drive_link	LKJIP memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti sebagai berikut : a. Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen; b. Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen; c. Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; d. Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala/ hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi/adaptif.	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)
4		EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		19,75				
4.a		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,5	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.			
Kriteria:									
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 36 Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1BzAmW9Zx_ptvp80lmg_RIGyPo6rcq2OQJ?usp=drive_link	Adanya pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diakui/diformalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan pada Rencana Aksi, sehingga evaluasi dilaksanakan triwulan.	Peraturan/SK/SOP/Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Pergub 36
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;	https://drive.google.com/drive/folders/1DUyXi3LAL-GNKKjR93DrEPQu4Xd9jvl?usp=drive_link	Setiap unit kerja / bidang melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, kemudian dilakukan rekapitulasi pada Monev.	2. Undangan, Notulen Daftar hadir Rapat Persiapan Evaluasi Mandiri yang melibatkan antar bidang 3. Laporan Hasil Monev Tw 1,2,3 dan 4 harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi 4. Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan; Setiap unit kerja / bidang melaksanakan / membuat Laporan
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;	https://drive.google.com/drive/folders/1NAkNyCH-cs9YwpeMfNPWOtjKqWQss-oJ?usp=drive_link	Proses monev dilakukan secara bottom up, sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan.	1. SK Tim Evaluasi 2. BA dan LKE Evaluasi Mandiri 3. ndangan, Notulen Daftar hadir Rapat Persiapan Evaluasi Mandiri yang melibatkan antar bidang 4. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Proses monev dilakukan secara bottom up, sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai

4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).				
Kriteria:									
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.	Peraturan Gubernur Nomor 36 Tahun 2023	https://drive.google.com/drive/folders/1mylYT8wdhLiL-ubHnTp0en1gndW16bUA?usp=drive_link	Monev triwulan dilakukan secara berkala sesuai dengan peraturan/pedoman teknis yang telah ditetapkan	4. Pengukuran Kinerja 2. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4. Informasi pada Monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi
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	https://drive.google.com/drive/folders/1lQ_4PNVQVCWvOKacUyQstgErQhg6ELib?usp=drive_link	Pelaksana monev dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan pernah mengikuti sosialisasi / diklat mengenai pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja. Pegawai Eselon 2 dan 3 terlibat dalam pelaksanaan Monev dengan bukti tanda tangan pada Monev.	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: LKE dan BA Evaluasi Mandiri	https://drive.google.com/drive/folders/1gJPh1tKpYP4QefRq2RqzJ7XZnHLkzLml?usp=drive_link	Informasi pada Monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi.	1. LKE dan BA Evaluasi Akip Mandiri 2. Laporan Hasil Monev Tw 1,2,3 dan 4 harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi
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 Monev	https://drive.google.com/drive/folders/1DN_uu5fYhEbsxo1PxyWtnC_CtMwF6fFI?usp=drive_link	Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang di input pada monev harus sesuai dengan PK seluruh pegawai yang telah disetujui/ ditetapkan.	1. BA dan LKE Evaluasi Mandiri AKIP 2. Daftar hadir dan notulensi rapat pembahasan evaluasi mandiri AKIP. 3. Laporan Monev Monev tw 1,2,3 dan 4 dan Perjanjian kerja yang dalam Program, kegiatan dan sub kegiatan yg diinput pada monev harus sesuai dg PK seluruh pegawai yang telah disetujui/ditetapkan
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Sistem informasi yang telah dibangun adalah SAKIP yang bertransformasi menjadi Sedanten, namun dalam sistem tersebut belum disematkan sistem yang mengkhususkan dalam proses evaluasi AKIP baik Perangkat Daerah maupun Instansi Pemerintah (Provinsi Banten)	Eviden yang dilampirkan: 1. BA dan LKE Sakip OPD2. Monev	https://drive.google.com/drive/folders/1VbiYsy5Mw0hdzZcGEezOTqzv6XDbAR2U?usp=drive_link	Proses pengumpulan, pengukuran, dan analisa data target dan realisasi hingga proses input pada laporan pengukuran kinerja dan monev menggunakan teknologi informasi/aplikasi yang terintegrasi.	a. Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan; b. Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Aplikasi yang menginformasikan SAKIP (SIDANTEN)
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan	12,50	BB	10	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.				
Kriteria:									
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Tahun 2022 telah ditindak lanjuti	Tidak ada Dokumen yang dilampirkan 1. Rencana aksi Tindak lanjut hasil evaluasi inspektorat Tahun 2022 2. LHE Evaluasi SAKIP Inspektorat Tahun 2021 dan 2022	https://drive.google.com/drive/folders/1RI7FziabJJT6PoNO2D3liXCVspmwkAPX?usp=drive_link	Evaluator memastikan rekomendasi perbaikan atas faktor hambatan pada Monev telah dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada Monev Triwulan berikutnya. 2 Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP	Rencana Aksi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Inspektorat Tahun 2022
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi 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	Tidak ada 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	https://drive.google.com/drive/folders/1f104dd9oMhb85v-fur2TmTzXeYGNmo-2?usp=drive_link	Evaluator memastikan rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun Sebelumnya telah ditindaklanjuti oleh OPD dengan indikator peningkatan nilai evaluasi SAKIP tahun evaluasi berjalan dengan tahun sebelumnya.	LHE dan Rencana aksi Tindakanlanjut hasil evaluasi inspektorat Tahun 2021 dan 2022
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	https://drive.google.com/drive/folders/11EhW_n3YMWggPve1XN_HiagUOrBv8-ta?usp=drive_link	Monev memiliki uraian penjelasan atas strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam rangka untuk melakukan perbaikan / peningkatan kinerja (terutama difokuskan pada realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan).	2. Dokumen LKJP 3. Laporan Monev triwulan 1 s/d 4, Monev memiliki uraian penjelasan atas strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam rangka untuk melakukan perbaikan / peningkatan kinerja (terutama difokuskan pada realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan).
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Melalui tahapan dan rangkaian penyelenggaraan evaluasi akuntabilitas kinerja, Perangkat Daerah telah melakukan analisis efektifitas dan efisiensi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja tahunan	Dokumen yang dilampirkan: 1. Laporan ikhtisar kinerja	https://drive.google.com/drive/folders/16aDhj16WxvHxxa5PH1C1FnY3QVlul0Y?usp=drive_link	Monev memiliki uraian penjelasan terkait manfaat dalam efektifitas dan efisiensi atas capaian kinerja (difokuskan jika persentase realisasi anggaran sama dengan atau dibawah dari persentase realisasi kinerja dan persentase realisasi anggaran tidak melebihi 100%)	2. Dokumen LKJP 3. Laporan Monev triwulan 1 s/d 4, Monev memiliki uraian penjelasan terkait manfaat dalam efektifitas dan efisiensi atas capaian kinerja (difokuskan jika persentase realisasi anggaran sama dengan atau dibawah 100%)
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	https://drive.google.com/drive/folders/1VRJbq6Vin_FmhF_el-1rM35SxW57DNAW?usp=drive_link	Monev menguraikan penjelasan terkait peningkatan realisasi kinerja dari monev sebelumnya. (Pemanfaatan monev optimal jika seluruh realisasi target kinerja sama dengan atau lebih dari 100% yang diinformasikan pada LKJP).	1. BA dan LKE Evaluasi Mandiri 2. Dokumen LKJP 3. Laporan Monev triwulan 1 s/d 4, Monev menguraikan penjelasan terkait peningkatan realisasi kinerja dari monev sebelumnya. (Pemanfaatan monev optimal jika seluruh