



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN INSPEKTORAT DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Palima – Serang

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE) AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

**NOMOR: 700/ 0182 – INSPEKTORAT/2024
TANGGAL 27 MARET 2024**

INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI BANTEN

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

Evaluasi Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Perangkat Daerah dilaksanakan berdasarkan:

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

B. Tujuan Evaluasi

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

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
3. Menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Sasaran dan Ruang Lingkup Evaluasi

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

Adapun ruang lingkup evaluasi meliputi:

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja; dan
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

D. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah melalui:

1. Melakukan *chek list* pengumpulan data informasi, komunikasi melalui tanya dan jawab sederhana, observasi, dan studi dokumentasi.
2. Melakukan pengujian dan penilaian data kinerja terhadap kualitas dan manfaat terhadap pencapaian efektivitas dan efesiensi atas pengelolaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan;
3. Membuat kesimpulan dan penilaian pada setiap sub komponen sesuai standar yang ditetapkan serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Isntansi Pemerintah.

E. Susunan Tim Evaluasi

- | | | |
|---------------------|---|--|
| 1. Penanggung Jawab | : | Usman Asshiddqi Qohara, S.Sos, M.Si |
| 2. Pengendali Mutu | : | Khairudin, ST, M.Si |
| 3. Supervisi | : | Dinda Sundara, S.Sos, M.Si |
| 4. Ketua Tim | : | Rohyati, SE, MM |
| 5. Anggota | : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Emut Mutiah, SE, M.Si 2. Hj. Arlin Mega Yhuvita, SE 3. Boy Roni Risnandi, SE, Ak, CA 4. Dadan Darmawan, SE 5. Ade Subhan, S.Sos |

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan interval mulai dari 0,00 sampai dengan 100,00. Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2023 memperoleh nilai **78,50 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%	24,30
2.	Pengukuran Kinerja	30%	22,20
3.	Pelaporan Kinerja	15%	13,50
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	78,50

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

1. PERENCANAAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja dengan bobot 30% dari 100%, mendapatkan nilai sebesar **24,30** dengan uraian sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen perencanaan kinerja mendapat nilai sebesar **6,00** dari total 6,00. 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.

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen Perencanaan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,30** dari total 9,00. Hal ini menunjukkan bahwa dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, kualitas rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria SMART, memiliki cascading dan crosscutting, namun dalam diagram cascading terdapat jabatan Sekretaris Daerah yang dijadikan sebagai pengampu kinerja pada level strategis daerah (*ultimate outcome*) yang seharusnya kinerja tersebut diampu langsung oleh Gubernur yang kemudian diturunkan kepada kinerja urusan bidang kesehatan atau (*intermediate outcome*) yang diampu oleh Kepala Perangkat Daerah. Selain itu belum seluruh dokumen SAKIP dipublikasikan tepat waktu dimana hanya data dukung berupa screenshot dokumen Penyempurnaan Perubahan Renstra Dinas Kesehatan 2023-2026 di website esr.menpan.go.id dan di website Dinas Kesehatan Provinsi Banten berupa screenshot dokumen Renstra dan LKJIP.

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen perencanaan mendapatkan nilai sebesar **12,00** dari total 15,00. 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, setiap bidang dan pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, namun dokumen Renja Perubahan belum menguraikan secara jelas permasalahan yang terjadi pada triwulan II yang dijadikan dasar dalam perbaikan atau penyempurnaan rencana kinerja yang dituangkan dalam dokumen Renja Perubahan.

2. PENGUKURAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%, dari 100% mendapatkan nilai sebesar **22,20** dengan uraian sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai sebesar **5,40** dari total 6,00. Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, terdapat definisi operasional yang memuat tentang definisi dan rumus perhitungan indikator kinerja sasaran, program dan kegiatan dalam Rencana Strategis (Renstra), dan telah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja, namun belum dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir..

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,30** dari total 9,00. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dimana pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja melalui pengesahan laporan evaluasi kinerja triwulanan dan daftar hadir rapat evaluasi kinerja triwulanan namun kegiatan tersebut belum didukung dengan notulensinya, selain itu 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.

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai sebesar **10,50** dari total 15,00. Hal ini menunjukkan bahwa Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian anggaran dan terdapat efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja. Namun masih terdapat catatan sebagai berikut:

- a. Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan yang dilakukan di Tahun 2023 dimana hasil kinerja individu belum terintegrasi dengan hasil kinerja organisasi atau Perangkat Daerah;
- b. belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional;
- c. Laporan evaluasi kinerja triwulanan yang telah disusun belum memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan.

3. PELAPORAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja dengan bobot 15%, dari 100% mendapatkan nilai sebesar **13,50** dengan uraian sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **2,70** dari total 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah disusun, diformalkan, dipublikasikan pada website resmi Dinas Kesehatan dan dokumen LKjIP telah disampaikan tepat waktu kepada Gubernur melalui Biro Organisasi dan Reformasi Setda Provinsi Banten pada tanggal 23 Februari 2024. Namun, pelaksanaan reviu baru dilaksanakan pada Tahun 2023 dan Tahun 2024, belum dilaksanakan selama 5 (lima) tahun terakhir.

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **4,05** dari total 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa dokumen Laporan Kinerja telah disusun dengan sistematis berdasarkan Peraturan Menteri PAN&RB Nomor 53 Tahun 2014, menginformasikan tentang pencapaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, serta LKjIP telah menyajikan perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 namun belum membandingkan realisasi kinerja tahun berkenaan dengan tahun-tahun sebelumnya.

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai sebesar **6,75** dari total 7,50. Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam Laporan Kinerja menjadi perhatian utama pimpinan dan kepedulian seluruh pegawai. Laporan Kinerja digunakan untuk menyesuaikan aktifitas, anggaran, Perencanaan Kinerja yang akan dihadapi berikutnya, serta mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Dalam mengevaluasi keberhasilan pencapaian kinerja, informasi yang terdapat pada dokumen laporan kinerja belum didukung dengan tata cara/dasar perhitungan realisasi atas target kinerja dan tidak melampirkan sumber datanya.

4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

Hasil evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan bobot 25%, dari 100% mendapatkan nilai sebesar **18,50** dengan uraian sebagai berikut:

a. Keberadaan

Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar **4,50** dari total 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dilaksanakan pada seluruh bidang dengan melaksanakan rapat evaluasi triwulanan, namun belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang karena belum disertai dengan laporan data dan capaian kinerja yang disusun oleh masing-masing bidang.

b. Kualitas

Hasil evaluasi terhadap kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar **5,25** dari total 7,50. Hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar, pendalaman yang memadai dan dilaksanakan pada seluruh bidang, namun belum menggunakan teknologi informasi (aplikasi).

c. Pemanfaatan

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai sebesar **8,75** dari total 12,50. Hal ini menunjukkan bahwa rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 belum ditindaklanjuti dimana Dinas Kesehatan telah melampirkan data dukung berupa LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2022 Nomor 700/0215-Inspektorat/2023 Tanggal 27 Maret 2023, namun belum dilengkapi dengan tindak lanjut atas rekomendasi yang terdapat pada LHE tersebut.

B. Rekomendasi

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

1. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Bappeda Provinsi Banten terkait penyusunan cascading;
2. Mempublikasikan seluruh dokumen SAKIP pada website esr.menpan.go.id dan di website Dinas Kesehatan Provinsi Banten;
3. Penyusunan dokumen Renja Perubahan perlu menguraikan permasalahan yang terjadi sampai dengan triwulan II;
4. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Tim Implementasi SAKIP Pemerintah Provinsi Banten tentang penggunaan aplikasi dalam pelaksanaan pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal;

5. Dalam penyusunan laporan evaluasi kinerja triwulanan pada tahun berikutnya agar memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan;
6. Dalam laporan kinerja agar menyajikan:
 - a. Perbandingan realisasi kinerja tahun berkenaan dengan tahun-tahun sebelumnya;
 - b. Menjelaskan tata cara perhitungan realisasi atas target kinerja dari indikator kinerja sasaran dan melampirkan sumber datanya.
7. Menyusun laporan capaian kinerja pada setiap bidang atas hasil capaian kinerja program dan kegiatan setiap triwulan;
8. Menyelesaikan tindak lanjut seluruh rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022.

III. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten. Kami menghargai upaya saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP secara utuh di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Banten. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

**Plt. 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 Dinas
 Kesehatan Provinsi
 Banten Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai
1	2	3	5
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	24,30
	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	6,30
	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	13,50
	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	4,05
	c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6,75
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,50
	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,50
	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	8,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	78,50

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,30		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6,00		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		1		Eviden terpenuhi dengan melampirkan Pergub Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.	Pergub Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		1		Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang telah terpenuhi melalui Perda Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005 - 2025	Perda Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005 - 2025
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		1		Evidence telah terpenuhi dengan melampirkan: 1. Pergub Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 2. Penyempurnaan Renstra Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2023-2026	a. Pergub Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026 b. Penyempurnaan Rencana Strategis Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		1		Dokumen perencanaan jangka pendek telah terpenuhi melalui disusunnya dokumen Renja Murni dan Perubahan Tahun 2023	a. RKPD Murni dan Perubahan Tahun 2023. b. Renja Murni dan Perubahan Dinkes Provinsi Banten Tahun 2018 sd 2023

5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		1		Telah melampirkan rencana aksi Dinkes Tahun 2023 dan 2024 dan sistematika telah sesuai dengan Pergub 33 2023	Rencana Aksi Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2018 dan Tahun 2023
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		1		Telah melampirkan DPA Murni dan Perubahan Tahun 2023	RKA dan DPA Murni dan Perubahan Dinas Kesehatan Prov Banten Tahun 2018 sd 2023
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,30		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		1	90,91	Telah melampirkan dokumen berupa: 1. Pergub 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026 2. Penyempurnaan Renstra Dinkes Tahun 2023-2026 telah ditandatangani 3. Renja Murni dan Perubahan Tahun 2023 4. Renaksi Tahun 2023 dan 2024 5. RKA dan DPA Murni dan Perubahan Tahun 2023 5. Perkin Murni dan Perubahan Tahun 2023 Dimana dokumen yang dilampirkan telah didukung dengan tandatangan Kepala Daerah / Kepala Unit Kerja dan pemberian stempel	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.		0	Dinas Kesehatan belum melampirkan bukti unggah seluruh dokumen SAKIP di website OPD, sedangkan di website esr.menpan.go.id hanya melampirkan data dukung berupa screenshot bukti unggah dokumen penyempurnaan perubahan Renstra Dinkes 2023-2026 yang di upload tanggal 25 Juli 2023 pukul 10:36, dan di website OPD hanya Renstra dan LKjJP	1. bukti unggah dokumen SAKIP di E-SAKIP (esr.menpan.go.id) (Renstra)2. Bukti Unggah LKjJP (website Dinkes)3. Bukti Unggah Renstra (website Dinkes)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		1	1. Perjanjian kinerja telah dibuat secara tepat waktu maksimal 1 bulan ditetapkannya APBD 2. Pohon kinerja PD telah menggambarkan sasaran strategis perangkat daerah, Program, kegiatan / sub kegiatan	Pohon Kinerja / Cascading / Croscutting dan Perjanjian Kinerja Dinas Kesehatan
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		1	Renstra Perangkat Daerah telah menyajikan sasaran untuk menunjang visi misi Kepala Daerah pada Bab IV dalam Renstra Tujuan dan Sasaran dalam Renstra dan Renja telah selaras	a. Pergub Banten No 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten b. Penyempurnaan Renstra Dinas Kesehatan 2023 - 2026, c. Renja Dinkes 2023 Murni dan Perubahan
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		1	Indikator Kinerja telah memenuhi kriteria smart karena dalam menetapkan target pencapaian didasarkan atas perhitungan yang termuat dalam definisi operasional	a. Pergub Banten No 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten b. Penyempurnaan Renstra Dinas Kesehatan 2023 - 2026, c. Renja Dinkes 2023 Murni dan Perubahan

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).		1		Renstra Perangkat Daerah telah memuat indikator kinerja utama dan tidak mengalami perubahan selama 1 (satu) Tahun, terdiri dari 6 IKU	Renstra Penyempurnaan dan IKU Dinkes
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		1		Target yang ditetapkan dalam Renja Tahun berjalan telah sesuai dengan Renstra Tahun berjalan	1. Permenkes Nomor 21 tentang Renstra Kemenkes 2020 - 2024, 2. Pergub Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah 3. Renstra Penyempurnaan Dinkes 2023 - 2026, 3. RKPD dan 4. Renja Narasi Dinkes Tahun 2023
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		1		Telah terdapat cascading	Cascading Dinas Kesehatan Provinsi Banten
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		1		Crosscutting yang disusun telah menunjukkan kesinambungan antar unit kerja dan antar bidang	Crosscutting Dinas Kesehatan Provinsi Banten
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		1		Perjanjian kinerja sudah disusun sampai dengan eselon 4	a. RKPD atau Renja; b. Perjanjian Kerja (PK).

11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		1		SKP seluruh ASN di Perangkat Daerah telah disusun	SKP dan Perjanjian Kinerja Dinas Kesehatan Tahun 2023
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12,00		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		1		Anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan program kegiatan telah cukup dalam pencapaian target kinerja	RKA dan DPA Dinkes tahun 2023 murni dan perubahan
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		1		Rencana aksi telah memuat program kegiatan dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja	Rencana Aksi Dinas Kesehatan tahun 2023 dan 2024
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.		1		target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik sesuai dengan target	Renja Murni dan Perubahan Dinkes Tahun 2023, Rencana Aksi Dinas Kesehatan tahun 2023 dan 2024
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		1		Perangkat Daerah setiap triwulan membuat laporan realisasi keuangan dalam rangka pengendalian program kegiatan untuk pencapaian target	Rapat Monev Triwulan Dinkes
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		1		Telah terdapat penjabaran hasil evaluasi pelaksanaan pada renja dinas kesehatan atas tahun sebelumnya yang menjelaskan terdapat beberapa indikator program yang tidak mencapai target	a. LKjP tahun 2021 dan tahun 2022 b. RKPD dan Renja Dinkes Murni dan Perubahan tahun 2023

6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Perencanaan Kinerja dalam dokumen kondisi/hasil yang lebih baik.	Dokumen		1		Dinas Kesehatan telah melakukan revisi Renja dalam rangka perbaikan kinerja, namun dokumen Renja Perubahan belum menguraikan secara jelas permasalahan yang terjadi pada triwulan II yang dijadikan dasar dalam perbaikan atau penyempurnaan rencana kinerja yang dituangkan dalam dokumen Renja Perubahan.	RKPD dan Renja Dinkes Murni dan Perubahan 2023
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			1		Seluruh pejabat di PD telah memahami bahwa Perjanjian Kinerja merupakan pernyataan dari pejabat yang lebih tinggi untuk melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam anggaran dan telah ditandatangani	Perjanjian Kinerja Murni dan Perubahan Tahun 2023 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			1		Seluruh ASN di lingkungan PD telah menandatangani Perkin yang telah dibuat oleh atasannya.	Perjanjian Kinerja Murni dan Perubahan Tahun 2023 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024
2	PENGUKURAN KINERJA		30,00		22,20		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan		6,00	A	5,40		
Kriteria:				100,00			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			1		Eviden terpenuhi dengan melampirkan: 1. Pergub Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2. SOP Pengumpulan Data Kinerja Nomor : 800/1128/Kes-Set/2023	Pergub No 36 Tahun 2023 tentang Pedoman SAKIP dan SOP Pengumpulan Data Kinerja Nomor : 800/1128/Kes-Set/2023

2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		1		Definisi Operasional yang terdapat dalam dokumen Renstra Dinkes Prov Banten Tahun 2023-2026 telah memiliki cara perhitungan rumus yang dapat diukur	1. Pergub No 8 Tahun 2022 tentang RKPD tahun 2023, 2. Renstra Penyempumaan 3. Definisi Operasional, 4. Renja, 5. Perjanjian Kinerja 2023 6. IKU Tahun 2023
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		1		Eviden terpenuhi dengan melampirkan:1. IKU Tahun 20232. SOP Pengumpulan Data Kinerja Nomor : 800/1128/Kes-Set/2023	IKU Dinkes dan 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	6,30		
Kriteria:						
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		1	71,43	Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja melalui pengesahan laporan evaluasi kinerja triwulanan, serta didukung dengan daftar hadir, namun Notulensi / berita acara / lembar monitoring evaluasi belum dilampirkan	1. Nota Dinas dari Kepala Dinkes Kepada Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bagian, perihal Rapat Evaluasi Kinerja Triwulan I, II, III, dan IV 2. Daftar Hadir 3. Dokumentasi Evaluasi Capaian Kinerja Tahun 2023 4. Laporan Evaluasi Kinerja Triwulan I, II, III, IV Dinas Kesehatan Tahun 2023
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur kinerja yang diharapkan.		1		Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, dimana dalam laporan triwulanan yang disampaikan telah menginformasikan atas capaian kinerja yang diperoleh.	2.b.2 : 1. Pergub 36 2023 tentang SAKIP, 2. Pergub 8 Tahun 2022 tentang RKPD, 3. Renstra Tahun 2023-2026 4. Renja Narasi, 4. Perkin, 5. Monev Triwulan

3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		1		Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan sebagai alat pengendalian pimpinan sejauh mana target yang telah dicapai.	2.b.3 : sumber data dan IKU
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		1		Melampirkan Laporan Kinerja Triwulan I s.d IV disertai Surat Undangan, Notulensi, Daftar Hadir dan Dokumentasi Rapat.	2.b.4 : 1.screenshoot pengukuran kinerja melalui e kinerja 2.SKP 3. Monev triwulan
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		1		Perangkat Daerah telah melakukan pemantauan dan pengukuran secara berjenjang atas laporan triwulan melalui penilaian SKP yang disusun masing-masing individu.	2.b.5 : Monev Triwulan
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		0		Pengumpulan data kinerja belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.b.6 : Screenshoot Aplikasi pengisian dan pengambilan data
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		0		pengukuran data kinerja belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.b.7 : sumber data pengukuran kinerja dan 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	10,50		
Kriteria:			80,00			

1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		1	Telah terdapat Pergub 65 Tahun 2020 tentang Perubahan kedua atas Pergub Banten nomor 41 tahun 2019 tentang penilaian kinerja dan pemberian TPP ASN di Lingkungan Pemprov Banten, namun 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.	2.c.1 : 1. Pergub Banten nomor 65 tahun 2020 tentang Perubahan kedua atas Pergub Banten nomor 41 tahun 2019 tentang penilaian kinerja dan pemberian TPP ASN di Lingkungan Pemprov Banten 2. SIPO (Sistem Informasi Presensi Online)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		1	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. Pada tahun 2023 sebagian besar OPD belum melaksanakan mutasi pegawai dengan dasar kinerja pegawai tersebut (sangat baik, baik, butuh perbaikan atau kurang). Sehingga mutasi yang dilakukan berdasarkan SK Pimpinan tanpa kertas kerja yang memadai.	2.c.2 : 1. Pergub Banten nomor 48 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, uraian tugas dan tata kerja dinas daerah, 2. Rekomendasi Pindah Tugas 3. Perjanjian Kinerja 2023 dan 4. Penilaian Kinerja dari Ekinerja Tahun 2024
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		1	Tahun 2023 tidak ada perubahan struktur organisasi	2.c.3 : 1. Pergub Banten nomor 48 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, uraian tugas dan tata kerja dinas daerah 2. evaluasi kelembagaan melalui aplikasi SEDANTEN

4	Pengukuran kinerja telah mencapai kinerja.		1	Hasil Monev Triwulan dengan informasi realisasi kinerja yang tidak mencapai target kinerja belum secara rinci menjelaskan faktor pendorong dan penghambat serta solusi atau rekomendasi perbaikan dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan.	2.c.4 : laporan kinerja triwulan-an
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		1	Pengukuran Kinerja mempengaruhi penyesuaian perubahan kebijakan dalam mencapai kinerja. Dinas Kesehatan menyajikan dalam Renja Perubahan	2.c.5 : RKPD dan Renja Perubahan 2023
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		1	Telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui Renja perubahan.	2.c.6 : RKPD dan Renja Perubahan 2023, tapi tidak ada analisa yang terkait perubahan / penyesuaian tujuan / target
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		1	Telah dilakukan penyesuaian dalam rangka pencapaian kinerja melalui RKA perubahan.	2.c.7 : RKPD Perubahan, Renja Perubahan, RKA Perubahan, Monev Triwulan
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		1	Terjadi efisiensi dalam pengelolaan program kegiatan.	2.c.8 : LKjIP 2023
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		0	Laporan triwulan belum memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan	2.c.9 : Monev Triwulan Dinkes

10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		1		Laporan triwulanan merupakan gabungan dari individu dan kegiatan yang dilaksanakannya yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja setiap triwulan	2.c.10 : 1. SC e kinerja 2. Laporan Evaluasi Kinerja Triwulanan 3. Nota Dinas dari Kepala Dinkes kepada Kabid dan Kasi dilingkungan Dinas Kesehatan, Daftar hadir, dokumentasi
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		13,50		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,70		
Kriteria:			100%			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		1		LkjIP telah disusun	3.a.1 Dokumen LKjIP Tahun 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		1		LKjIP merupakan hasil dari laporan secara berkala yang dibuat secara triwulan yang disusun sekali dalam setahun	3.a.2 Dok LKjIP 2023 dan 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		1		LkjIP sudah diformalkan (Screenshoot)	3.a.3 Screenshoot LKjIP yang telah di formalkan
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		1		LKjIP telah direviu	3.a.4 1. LHR LKjIP Dinkes Prov Banten Tahun 2023 2. Pernyataan Reviu atas LKjIP Dinkes Prov Banten TA 2023 oleh Inspektorat
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		1		Telah melampirkan eviden berupa screenshoot publikasi dokumen LKjIP yang diunggah pada Website Dinas Kesehatan Provinsi Banten atau esr.menpan.go.id	3.a.5 1. SC aplikasi SAKIP 2. SC Dok LKjIP dari website Dinkes Prov Banten 3. LKjIP Tahun 2023

6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		1		LkjiP tepat disampaikan tepat waktu kepada Gubernur paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir;	3.a.6 1. SC Aplikasi SAKIP 2. Dok LKjiP Tahun 2023 3. Surat Pengantar Dok LKjiP kepada PJ Gubernur Banten , Cq Biro Organisasi dan RB tanggal 23 feb 2024
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	A	4,05		
Kriteria:						
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		1		Dokumen LKjiP telah sesuai Permenpan Nomor 54 Tahun 2014, diantaranya: 1. Format LkjiP (sistematis) sesuai standar 2. Menginformasikan tentang keberhasilan kegagalan 3. Adanya evaluasi internal 4. Telah menyelaraskan target kinerja 5. Telah didukung dengan lampiran - lampiran (Perkin)	3.b.1 : Dokumen LKjiP 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		1		Telah menginformasikan realisasi target kinerja tahunan, sekarang dan Tahun lalu	3.b.2 : Dokumen LKjiP 2023 dan Perjanjian Kinerja
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		1		LKjiP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan	3.b.3 : Dokumen LKjiP 2023, RKPD dan Renja Narasi Dinkes 2023 Murni dan Perubahan

4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		1		LKjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	3.b.4 : Dokumen LKjIP 2023 dan Renstra Penyempurnaan 2023-2026
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		1		LKjIP telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan tahun 2022 namun belum membandingkan realisasi kinerja dengan tahun-tahun sebelumnya	3.b.5 : LKjIP 2023 dan Perbandingan Target Realisasi dengan tahun sebelumnya Hal 54
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		1		Laporan Kinerja menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional	3.b.6 : Dokumen LKjIP 2023 dan Target Realisasi Nasional Hal 62
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		1		LKjIP telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan	3.b.7 : Dokumen LKjIP 2023 dan Hambatan / kendala Hal 64
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		1		LKjIP telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	3.b.8 : Dokumen LKjIP 2023 dan Screenshoot LKjIP 2023 tentang Efisiensi hal 65
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		1		LKjIP telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)	3.b.9 : Dokumen LKjIP 2023 dan Rekomendasi perbaikan atas hambatan / kendala Hal 93
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyediaan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	A	6,75		
Kriteria:			100%			

1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		1	Sebelum disusun laporan pimpinan melakukan evaluasi internal	3.c.1 : Dokumen LKjIP 2023 dan Monev
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		1	LKjIP memberikan Informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi kinerja dan anggaran yang tertera pada Perjanjian Kinerja seluruh pegawai	3.c.2 : Dokumen LKjIP 2023 dan Perjanjian Kinerja Dinkes 2023
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		1	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.	3.c.3 : Dokumen LKjIP 2023, Monev
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		1	LKjIP menyajikan informasi keuangan / anggaran (target dan realisasi) masing-masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai (Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural)	3.c.4 : Dokumen LKjIP 2023 dan Perjanjian Kinerja
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		1	LKjIP telah menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut: a. Efisiensi anggaran b. Faktor Pendorong c. Faktor hambatan. namun informasi dalam laporan kinerja belum didukung dengan tata cara/dasar perhitungan realisasi atas target kinerja dan sumber datanya dalam mengevaluasi keberhasilan pencapaian kinerja.	3.c.5 : Dokumen LKjIP 2023

6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		1		Pada penutup LKjIP terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan	3.c.6 : LKjIP 2023 dan upaya perbaikan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		1		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/ hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi/adaptif	3.c.7 : Dok LKjIP
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		18,50		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,50		
Kriteria:						

1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		1		Pedoman teknis evaluasi AKIP di lingkungan Provinsi Banten telah disusun oleh Pemerintah Provinsi Banten dengan diketapkannya Pergub Banten No. 33 Tahun 2022 tentang pedoman evaluasi AKIP dan diubah menjadi Pergub Banten no 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP	1. Pergub 36 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP2. Pergub 33 2022 tentang Pedoman Evaluasi AKIP Prov Banten3. Pergub 42 Tahun 2018 tentang SAKIP4. SK Kepala Dinkes Prov Banten Nomor : 821/0485-Dinkes/2021 tentang Pembentukan Tim Evaluasi Kinerja Internal Dinas Kesehatan Provinsi Banten
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		1		Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan melalui evaluasi kinerja triwulanan dan evaluasi mandiri serta LKE	1. Undangan dari Kepala Dinas, notulensi, daftar hadir, serta dokumentasi. 2. Dokumen Laporan Evaluasi Kinerja Triwulan I-IV Tahun 2023 3. BA dan LKE Hasil Evaluasi Mandiri
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		1		Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan melalui evaluasi kinerja triwulanan dan evaluasi mandiri serta LKE nya, namun belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang karena belum disertai dengan laporan data dan capaian kinerja yang disusun oleh masing-masing bidang.	1. Undangan dari Kepala Dinas, notulensi, daftar hadir, serta dokumentasi. 2. Dokumen Laporan Evaluasi Kinerja Triwulan I-IV Tahun 2023 3. BA dan LKE Hasil Evaluasi Mandiri
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25		
Kriteria:						
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		80	1		1. Pergub 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP 2. Pergub 33 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi AKIP Prov Banten 3. Laporan Monev TW I,II,III dan IV 4. BA dan LKE Evaluasi Mandiri

2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		1		Pelaksanaan evaluasi AKIP internal telah ditetapkan melalui penunjukkan tim penyusun LKjIP dan tim evaluasi mandiri AKIP Perangkat Daerah serta terdapat pegawai yang telah mengikuti diklat terkait implementasi SAKIP	1. Laporan Monev triwulanan 2. Sertifikat kompetensi 3. SK Tim LKjIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan melalui pelaksanaan evaluasi kinerja triwulanan dan evaluasi mandiri implementasi AKIP Perangkat Daerah	1. Laporan Monev triwulanan 2. BA dan LKE Hasil Evaluasi Mandiri
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan melalui pelaksanaan evaluasi kinerja triwulanan dan evaluasi mandiri implementasi AKIP Perangkat Daerah, namun dalam laporan evaluasi kinerja triwulanan hanya memuat uraian program saja tidak menyajikan kegiatan/sub kegiatan sesuai dengan Perkin yang telah ditetapkan	1. Perkin 2. Laporan Monev triwulan 3. BA dan LKE Hasil Evaluasi Mandiri
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		0		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi), masih berbentuk aplikasi manual berupa Lembar Kerja Evaluasi (LKE)	Laporan Monev triwulanan
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	B	8,75		
Kriteria:			80			

1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		0		Telah melaporkan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2022 Nomor 700/0215-Inspektorat/2023 Tanggal 27 Maret 2023, namun belum dilengkapi dengan tindak lanjut atas rekomendasi yang terdapat pada LHE tersebut	1. Laporan Monev triwulanan 2. LHE AKIP Inspektorat Tahun 2022 3. Rencana Aksi Tindak Lanjut AKIP 2023
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		1		1. LHE SAKIP Tahun 2021 Nomor 700/0419-Inspektorat/2022 Tanggal 1 September 2022 Nilai : 81,502. LHE SAKIP Tahun 2022 Nomor 700/0215-Inspektorat/2023 Tanggal 27 Maret 2023 dengan Nilai : 82,00 telah terjadi peningkatan nilai dari semula 81,50 pada tahun 2021 menjadi 82,00, namun belum melaporkan evidence berupa Laporan Hasil Tindak Lanjut atas LHE SAKIP Tahun sebelumnya. Laporan hasil tindak lanjut dari LHE AKIP pada Dinas Kesehatan Tahun 2022 Nomor 700/0215-Inspektorat 2023 Tanggal 27 Maret belum dilampirkan;	1. LHE Tahun 2021 dan 2. LHE Tahun 2022
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		1		Dengan dilaksanakannya evaluasi AKIP oleh APIP 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, namun monev belum menjelaskan strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam rangka untuk melakukan perbaikan/peningkatan kinerja terutama pada realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan	1. Laporan Monev Triwulan 2. BA dan LHE Hasil Evaluasi Mandiri

4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.		1	Melalui tahapan dan rangkaian penyelenggaraan evaluasi akuntabilitas kinerja, pemagkat daerah telah melakukan analisis efektivitas dan efisiensi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja	1. Laporan Monev triwulan2. Dokumen LKJIP 2023
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		1	Evaluasi internal dapat memberikan manfaat pada tingkat capaian indikator kinerja sasaran dan program Tahun 2023 dengan nilai rata-rata sebesar 100%	1. Laporan Monev triwulan 2. Dokumen LKJIP 2023
NILAI AKIP			78,50		