



**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 2026**

**NOMOR: 700/0320 – INSPEKTORAT/2026
Tanggal 18 Mei 2026**

INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI BANTEN



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

INSPEKTORAT DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B)

Jl. Syech Nawawi Al-Bantani, Palima, Serang Banten Telepon (0254) 7039946, Faksimile (0254) 267041
Laman www.inspektorat.bantenprov.go.id, Pos-el inspektorat@bantenprov.go.id, Kode Pos 42171

Serang, 18 Mei 2026

Nomor : 700 /0320 /Inspektorat/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
pada Perangkat Daerah

Yth. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Banten
di-
Serang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan instrumen penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik. SAKIP dirancang untuk mendorong instansi pemerintah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja, sekaligus memperkuat tata kelola pemerintahan untuk memberikan pelayanan publik dengan penggunaan anggaran. Pada tingkat perangkat daerah implementasi SAKIP menjadi tolak ukur sejauh mana perangkat daerah mampu mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan kinerja.

Evaluasi AKIP Perangkat Daerah oleh Inspektorat menjadi sangat penting untuk menilai sejauh mana implementasi SAKIP dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya dengan metodologi evaluasi terhadap seluruh komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja, secara umum dilakukan melalui penilaian:

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah gambaran dokumen setiap Perangkat Daerah memiliki sasaran dan indikator yang jelas, terukur, dan berorientasi pada **outcome/hasil/dampak**, bukan sekadar output. Perencanaan kinerja telah diturunkan dari RPJMD, konsisten dengan Renstra/Renja, serta terintegrasi dengan anggaran (**money follow program**). Secara umum dokumen perencanaan bukan hanya formalitas administrasi semata, namun menjadi pedoman strategis yang mengarahkan seluruh program dan kegiatan Perangkat Daerah.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai sejauh mana sasaran dan indikator yang telah direncanakan dapat dicapai berdasarkan **data resmi, valid, dan terverifikasi** untuk mengukur capaian, melakukan monitoring secara berkala, serta menganalisis tren, gap, dan faktor penyebab. Hasil pengukuran tidak berhenti pada angka capaian, tetapi harus dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, termasuk penyesuaian kebijakan, program, dan pemberian **reward dan punishment**.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja diwujudkan dalam bentuk LKjIP yang disusun sesuai pedoman Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 yang menyajikan keterkaitan antara **input, output, dan outcome**, serta menunjukkan efisiensi penggunaan anggaran terhadap hasil yang dicapai. LKjIP harus transparan, akuntabel, konsisten dengan data pengukuran, dan dipublikasikan kepada masyarakat.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian dan perbaikan atas implementasi SAKIP secara berkelanjutan. Evaluasi kinerja dimulai dari penilaian mandiri oleh perangkat daerah atas data kinerja, dan menindaklanjuti rekomendasi perbaikan hasil evaluasi internal dari Inspektorat, serta hasil evaluasi eksternal dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refomasi Birokrasi. Evaluasi kinerja harus dipastikan bagi perangkat daerah menghasilkan perbaikan berkelanjutan (**continuous improvement**), mendorong inovasi, dan dijadikan pembelajaran yang diperoleh dari pengalaman hasil evaluasi sebelumnya (**lesson learned**). Dengan evaluasi, siklus manajemen kinerja mulai dari perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi untuk perbaikan akuntabilitas secara utuh.

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Provinsi Banten Nomor 000.1.2.3./159-Inspektorat/2026 tanggal 01 April 2026, Tim Inspektorat telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Kesehatan Provinsi Banten atas implemmentasi SAKIP dengan nilai sebesar **80,00 dengan Kategori BB (Sangat Baik)** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai 2026
1	2	3	4
1.	Perencanaan Kinerja	30%	24,60
2.	Pengukuran Kinerja	30%	24,60
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,30
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	80,00

Hasil evaluasi tersebut secara terinci dapat dilihat pada Laporan Hasil Evaluasi-Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE-AKIP) dalam bentuk Bab.

Demikian yang dapat kami sampaikan agar menjadi perhatian dan tindaklanjuti sesuai ketentuan.

Inspektur Provinsi Banten



Dr. Dra. Hj. Sitti Ma'ani Nina, M.Si, CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP 196810121988032003

DINAS KESEHATAN

DAFTAR ISI

I	PENDAHULUAN	1
	A. Dasar Hukum Evaluasi	1
	B. Latar Belakang Evaluasi	1
	C. Tujuan Evaluasi	1
	D. Ruang Lingkup Evaluasi	1
	E. Metodologi Evaluasi	1
	F. Susunan Tim Evaluasi	2
	G. Gambaran Umum Perangkat Daerah	2
	H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah	3
	I. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya	4
II	URAIAN HASIL EVALUASI	5
	A. Kondisi	5
	B. Rekomendasi	9
III	PENUTUP	10

DINAS KESEHATAN

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); dan
4. Surat Tugas Inspektur Daerah Provinsi Banten Nomor 000.1.2.3./159-Inspektorat/2026 tanggal 01 April 2026 untuk melakukan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah Tahun 2025.

B. Latar Belakang Evaluasi

1. Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban setiap Perangkat Daerah;
2. Evaluasi dilakukan untuk memastikan siklus manajemen kinerja berjalan sesuai prinsip efektif, efisien, dan akuntabel; dan
3. Evaluasi juga menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dan perbaikan tata kelola pemerintahan serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

C. Tujuan Evaluasi

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

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas dan pencapaian kinerja; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah melalui:

1. Pengumpulan data informasi dokumen kinerja;
2. Telaah dokumen kinerja;

3. Wawancara/FGD dengan pejabat PERANGKAT DAERAH;
4. Observasi implementasi sistem kinerja; dan
5. Penilaian berbasis dimensi Pemenuhan, Kualitas, Pemanfaatan.

F. Susunan Tim Evaluasi

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Penanggung Jawab (PJ) : | Dr. Dra. Hj. Sitti Ma'ani Nina, M.Si, CGCAE |
| 2. Pembantu PJ : | Dra. Nia Karmina Juliasih, M.Si |
| 3. Pengendali Mutu : | Dicky Hardiana |
| 4. Supervisi : | Rohyati, SE, MM |
| 5. Ketua Tim : | Ira Rohmayanti, S.Sos |
| 6. Anggota : | 1) Hj. Emut Mutiah, SE, M.Si |
| | 2) Prisda Yusliana, SH, M.Si |
| | 3) Indra Suprianto, SH, MH |

G. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Dinas Kesehatan Provinsi Banten memiliki tugas pokok, fungsi dan tata kerja yang diatur dalam Peraturan Gubernur Banten Nomor 48 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Daerah, sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang kesehatan dengan fungsi dan kewenangannya yaitu:

1. Penyediaan Layanan Kesehatan untuk Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) Rujukan, Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Rujukan Tingkat Daerah Provinsi;
2. Penyelenggaraan Sistem Informasi Kesehatan Secara Terintegrasi;
3. Penerbitan Izin Rumah Sakit Kelas B dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Tingkat Daerah Provinsi;
4. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan untuk UKM dan UKP Provinsi;
5. Pengembangan Mutu dan Peningkatan Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia Kesehatan Tingkat Daerah Provinsi;
6. Penerbitan Pengakuan Pedangan Besar Farmasi (PBF) Cabang dan Cabang Penyalur Alat Kesehatan (PAK);
7. Penerbitan Izin Usaha Kecil Obat Tradisional (UKOT);
8. Advokasi, Pemberdayaan, Kemitraan, Peningkatan Peran Serta Masyarakat dan Lintas Sektor Tingkat Daerah Provinsi;
9. Pelaksanaan Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) Perilaku Hidup Bersih dan Sehat dalam rangka Promotif Preventif Tingkat Daerah Provinsi; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya sesuai peraturan perundang undangan.

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP

Berdasarkan hasil evaluasi AKIP Tahun 2026, data yang didapat dan informasi yang diterima serta menggunakan aplikasi SIMAKIP, diketahui bahwa Dinas Kesehatan Provinsi Banten telah melaksanakan akuntabilitas kinerja yang dimulai dari penyusunan pohon kinerja, perencanaan strategis, rencana kinerja, rencana kerja dan anggaran, perjanjian kinerja, laporan kinerja serta sistem pengumpulan data kinerja sebagaimana penjelasan di bawah ini:

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja telah tersedia, dan dokumen perencanaan kinerja secara umum indikator telah SMART, didukung dengan IKU, setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dari Ess II, III, dan IV, dan setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja dalam bentuk Sasaran Kerja Pegawai (SKP), serta perencanaan kinerja sudah cukup membaik dan telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, namun belum mencantumkan jenjang jabatan pengampu pada pohon kinerja, dan belum secara jelas menyertakan indikator kinerja crosscutting pada perangkat daerah terkait sehingga masih perlu perbaikan-perbaikan.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja secara umum telah dilakukan secara baik, dan pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien serta telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan dengan melibatkan seluruh pegawai (Ess II, III, dan IV) berdasarkan laporan kinerja Triwulan I, II, IV, pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian anggaran dan terdapat efisiensi anggaran dalam mencapai kinerja, namun masih belum dimanfaatkan secara optimal dan masih terdapat data yang belum lengkap.

3. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja yang disusun telah memadai, dan pelaporan kinerja secara umum telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta ada upaya perbaikan/penyempurnaannya, serta pelaporan kinerja telah cukup memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan berdasarkan pedoman pelaksanaan Evaluasi AKIP dari seluruh komponen, dimulai dari evaluasi mandiri AKIP selanjutnya evaluasi internal, dan evaluasi AKIP internal telah dilaksanakan cukup berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan dengan sumber daya yang cukup memadai, serta Implementasi SAKIP telah meningkat yang memberi kesan nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja, antara lain adanya

peningkatan capaian indikator kinerja sasaran dan program dari tahun sebelumnya, namun masih perlu peningkatan SAKIP sebagaimana mestinya.

5. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil monitoring tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP Tahun 2025, Dinas Kesehatan Provinsi Banten telah selesai menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2025 Nomor 700/0276-INSPEKTORAT/2025 tanggal 30 April 2025, yaitu:

1. Menyusun dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja tahun berjalan berupa Rencana Aksi Tahun 2025 sesuai dengan sistematika dan format tabel laporan rencana aksi perangkat daerah pada lampiran Peraturan Gubernur Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
2. Mempublikasikan seluruh dokumen SAKIP Tahun 2024 di website Dinas Kesehatan Provinsi Banten
3. Memperbaharui mekanisme pengumpulan data kinerja yang dituangkan dalam SOP Pengumpulan Data Kinerja
4. Melampirkan notulensi/berita acara/lembar monitoring evaluasi disertai dengan daftar hadir yang ditandatangani oleh pimpinan OPD dalam proses pengesahan laporan evaluasi kinerja setiap triwulan untuk Tahun 2024 dan tahun-tahun berikutnya
5. Menyusun dan melampirkan laporan monitoring dan evaluasi triwulan I Tahun 2025 yang memuat informasi faktor pendorong, faktor penghambat dan rencana perbaikan/rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target
6. Mempublikasikan dokumen LKjIP Tahun 2024 yang sudah diformalkan pada website Dinas Kesehatan Provinsi Banten
7. Melampirkan data dukung berupa tanda terima penyampaian LKjIP Tahun 2024 kepada Gubernur melalui Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Setda Provinsi Banten, dan pada tahun berikutnya agar disampaikan tepat waktu
8. Melampirkan data dukung notulensi, daftar hadir dan dokumentasi sebagai wujud partisipasi dari tingkat pimpinan sampai dengan pelaksana sesuai dengan tanggungjawab, tugas dan fungsinya dalam proses penyusunan dokumen LKjIP
9. Mengikutsertakan SDM pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten untuk mengikuti sosialisasi/diklat SAKIP
10. Memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal jika pembangunan dan pengembangan aplikasi oleh Bappeda Provinsi Banten telah tersedia.

II. URAIAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Hasil evaluasi AKIP Dinas Kesehatan Provinsi Banten dengan memperoleh nilai sebesar **80,00 dengan Kategori BB (Sangat Baik)** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai 2026
1	2	3	4
1.	Perencanaan Kinerja	30%	24,60
2.	Pengukuran Kinerja	30%	24,60
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,30
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	80,00

Hasil evaluasi tersebut merupakan hasil penilaian dari seluruh komponen dan sub komponen, sebagai berikut:

1. PERENCANAAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Perencanaan Kinerja dengan bobot 30%, memperoleh nilai sebesar **24,60** dengan uraian sebagai berikut:

a. Pemenuhan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar **5,40** dari total 6,00.

Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan perencanaan kinerja telah disajikan dengan baik melalui pedoman teknis perencanaan kinerja, pohon kinerja, Rencana Strategis Tahun 2025-2029. Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran.

b. Kualitas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar **7,20** dari total 9,00.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perencanaan kinerja belum memadai karena masih terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut:

- 1) Dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan tepat waktu melalui website Perangkat Daerah yaitu pada pada website <https://dinkes.bantenprov.go.id>;
- 2) Dokumen perencanaan kinerja belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, yaitu masih terdapat perbedaan penetapan sasaran dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029 dengan pohon kinerja;
- 3) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) belum menggambarkan kondisi

kinerja yang akan dicapai, masih terdapat perbedaan sasaran dan indikator kinerja antara Renstra dengan pohon kinerja;

- 4) Pada Dokumen perencanaan kinerja *cascading*, belum menyertakan nama jabatan sebagai pengampunya;
- 5) Pada Dokumen Perencanaan kinerja *crosscutting*, belum menggambarkan indikator kinerja dengan perangkat daerah yang mempunyai kaitan atau irisan kinerja tersebut;

c. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar **12,00** dari total 15,00.

Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan perencanaan kinerja belum dimanfaatkan secara memadai karena masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Anggaran dan kinerja yang ingin dicapai, yaitu mulai dari program, kegiatan, dan sub kegiatan yang menunjang, tidak didukung sepenuhnya dengan rencana aksi dalam aktivitas yang selaras dengan indikator kinerjanya;
- 2) Terdapat perbedaan penetapan realisasi kinerja program yang ditetapkan dalam dokumen perubahan Renja dengan realisasi kinerja program dalam laporan kinerja;
- 3) Terdapat perbedaan penetapan target kinerja program yang ditetapkan dalam dokumen perubahan Renja dengan target kinerja program dalam laporan kinerja;

2. PENGUKURAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja dengan bobot 30%, memperoleh nilai sebesar 24,60 dengan uraian sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap ketersediaan dokumen pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar 5,40 dari total 6,00.

Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, definisi operasional kinerja program dan kegiatan, cara mengukur indikator kinerja (formula) dan telah memiliki mekanisme pengumpulan data kinerja.

b. Kualitas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap kualitas dokumen pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar **7,20** dari total 9,00.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien serta telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun masih terdapat data yang belum lengkap, yaitu:

- 1) Pada setiap keputusan yang diterbitkan tidak didukung dengan daftar hadir rapat dan notulensi rapat;

- 2) Pada aplikasi SIMAKIP untuk realisasi Triwulan I, II dan III Tahun 2025 dalam menu pengukuran kinerja hanya bisa dilihat dari realisasi kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan, sedangkan untuk realisasi sasaran secara umum belum terlihat/ditampilkan;

c. Pemanfaatan Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan dokumen pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar **12,00** 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 ada yang belum optimal, yaitu dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, belum dilakukan secara menyeluruh, dan tidak memperhatikan kebutuhan dan potensi organisasi itu sendiri;

3. PELAPORAN KINERJA

Hasil evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja dengan bobot 15%, memperoleh nilai sebesar **12,30** dengan uraian sebagai berikut:

a. Pemenuhan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap dokumen Laporan Kinerja memperoleh nilai sebesar **2,70** dari total 3,00.

Hal ini menunjukkan bahwa dokumen laporan telah menggambarkan kinerja, yang telah disusun berkala setiap triwulan, telah diformalkan dengan ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah, dan telah direviu oleh Inspektorat, serta telah dipublikasikan;

b. Kualitas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap kualitas Laporan Kinerja memperoleh nilai sebesar **3,60** dari total 4,50.

Hal ini menunjukkan bahwa dokumen pelaporan kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya, dan telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, namun masih terdapat beberapa informasi kinerja yang belum diungkapkan atas realisasi dan capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2025, serta informasi target kinerja, realisasi dan capaian kinerja program berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025;

c. Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan Laporan Kinerja memperoleh nilai sebesar **6,00** dari total 7,50.

Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam Laporan Kinerja menjadi perhatian utama pimpinan, Laporan Kinerja digunakan untuk menyesuaikan anggaran, evaluasi keberhasilan pencapaian kinerja, dan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi serta penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, namun belum didukung dengan

bukti keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan pembahasan evaluasi atas capaian kinerja tahunan.

4. **EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**

Hasil evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan bobot 25%, memperoleh nilai sebesar **18,50** dengan uraian sebagai berikut:

a. **Pemenuhan Evaluasi**

Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai sebesar **4,50** dari total 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dilaksanakan pada seluruh unit kerja, serta didukung dengan laporan data dan capaian kinerja yang disusun oleh masing-masing bidang.

b. **Kualitas Evaluasi**

Hasil evaluasi terhadap kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai sebesar **5,25** dari total 7,50. Hal ini menunjukkan bahwa Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menggunakan standar yang telah ditetapkan, namun evaluasi mandiri AKIP yang telah dilaksanakan belum didukung dengan analisis dan uraian penjelasan atas pencapaian pada setiap kriteria dari 4 (empat) komponen yang dievaluasi.

c. **Pemanfaatan Evaluasi**

Hasil evaluasi terhadap pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai sebesar **8,75** dari total 12,50. Hal ini menunjukkan bahwa hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

B. Rekomendasi

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

1. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan anggaran Tahun 2025 dan Tahun 2026 pada website <https://dinkes.bantenprov.go.id>;
2. Menyelaraskan indikator kinerja pada seluruh kegiatan dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029 dengan indikator kinerja kegiatan pada pohon kinerja;
3. Menyelaraskan jumlah sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra dengan Pohon Kinerja;
4. Mencantumkan nama jabatan dalam penjenjangan kinerja pada SIMAKIP mulai dari final outcome, intermediate outcome, imediate outcome, output dan aktivitas;
5. Menyelaraskan indikator kinerja Intermediate Outcome dan mediate Outcome yang mempunyai keterkaitan dengan kinerja Perangkat Daerah lain sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan pada Perangkat Daerah tersebut;
6. Menjabarkan aktivitas dalam rencana aksi yang secara langsung mendukung pencapaian kinerja secara berjenjang mulai dari sasaran, program; kegiatan dan sub kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja;
7. Menyelaraskan penetapan realisasi serta capaian kinerja antara realisasi kinerja berkala pada dokumen perubahan Renja dan dokumen monitoring dan evaluasi triwulan dengan realisasi kinerja triwulan pada SIMAKIP;
8. Menyelaraskan penetapan target kinerja program antara target kinerja program pada dokumen Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025 pada Bab II Evaluasi Capaian Kinerja dengan target kinerja program pada SIMAKIP;
9. Mendokumentasikan setiap pembahasan atas Implementasi SAKIP yang melibatkan unsur Pimpinan dan seluruh pejabat/pegawai dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja berkala;
10. Setiap Bidang secara konsisten membuat laporan bulanan/triwulanan realisasi dan capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan;
11. Melengkapi data dan informasi kinerja dalam LKjIP, sebagai berikut:
 - a. Informasi realisasi dan capaian atas kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan; dan
 - b. Informasi data target, realisasi dan capaian kinerja program berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025.
 - c. Menetapkan tim implementasi dan evaluasi AKIP di lingkungan Dinas Kesehatan dengan uraian tugas yang jelas.

III. PENUTUP

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP secara utuh di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Banten.

Serang, 18 Mei 2026

INSPEKTUR DAERAH PROVINSI BANTEN



Dr. Dra. Hj. Siti Ma'ani Nina, M.Si, CGCAE
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19681012 198803 2 003

DINAS KESEHATAN

Lampiran I

Nomor :

Tanggal:

Hal : LHE AKIP pada Dinas Kesehatan
Provinsi Banten Tahun 2026

PROVINSI BANTEN

LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKE AKIP)

TAHUN ANGGARAN 2026

SKPD : DINAS KESEHATAN

No	Komponen / Sub Komponen / Kriteria	Bobot	Penilaian Evaluator		
			Jawaban	Nilai	Catatan
1	2	3	4	5	6
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,60	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia Kategori : Keberadaan	6,00	A	5,40	
Kriteria :					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		1		Pedoman teknis perencanaan kinerja telah ditetapkan dengan : 1. Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan 2. Peraturan Gubernur Banten Nomor 42 tahun 2018 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		1		Dokumen perencanaan kinerja jangka panjang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Banten Tahun 2025-2045
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		1		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditetapkan dengan : 1. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025 – 2029, dan 2. Peraturan Gubernur Banten Nomor 34 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		1		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah terpenuhi dengan : 1. Rencana Kerja (Renja) Murni dan Perubahan

				Tahun 2025 2. Rencana Kerja (Renja) Murni Tahun 2026
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1		Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja telah terpenuhi dengan : 1. Rencana Aksi Murni dan Perubahan Tahun 2025 2. Rencana Aksi Tahun 2026 3. Perjanjian Kinerja Murni dan Perubahan Tahun 2025 4. Perjanjian Kinerja Tahun 2026
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1		Dokumen perencanaan anggaran telah terpenuhi dengan : 1. RKA Murni dan Perubahan Tahun 2025 2. DPA Murni dan Perubahan Tahun 2025 3. RKA Murni Tahun 2026 4. DPA Murni Tahun 2026
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 (crosscutting) Kategori : Kualitas	9,00	BB	7,20
Kriteria :				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			Dokumen Perencanaan Kinerja telah di formalkan/ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah, yaitu: 1. Renstra Tahun 2025-2026 2. Renja Murni/Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026 4. Renaksi Murni/Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026 5. RKA atau DPA Murni/Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026 6. Perjanjian Kinerja Murni/Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	1		Dokumen belum dipublikasikan tepat waktu pada website Perangkat Daerah dan Kemenpan RB yaitu: 1. Renstra Tahun 2025-2029; 2. Keputusan penetapan IKU Tahun 2025-2029; 3. Renja Tahun 2026; 4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026; 5. Rencana Aksi Murni dan Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026; 6. Laporan Monitoring dan evaluasi Tahun 2025; 7. DPA Perubahan Tahun 2025 dan Murni Tahun 2026;
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1		Kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai telah disusun dalam penjenjangan kinerja yang dimulai dari final outcome, intermediate outcome, mediate outcome, output dan aktivitas disertai target

				kinerja sebagaimana yang ditetapkan dalam Renstra Tahun 2025-2029, namun belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, yaitu masih terdapat perbedaan penetapan sasaran dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029 dengan pohon kinerja
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1		Telah memenuhi standar Kualitas Rumusan Hasil berupa Tujuan dan Sasaran Renstra 2025-2029 dan Renja Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2026 yang selaras menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai berupa: Menurunnya Angka Kematian Ibu, Meningkatnya Cakupan 9 (sembilan) Layanan Intervensi Stunting, Meningkatnya penemuan kasus tuberculosis dan meningkatnya 4 (empat) layanan unggulan kesehatan dengan Sistem Rujukan Berbasis Kompetensi yang berklasifikasi Utama, namun belum menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, masih terdapat perbedaan sasaran dan indikator kinerja antara Renstra dengan pohon kinerja
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1		6 (enam) indikator kinerja utama yang dijadikan sebagai ukuran keberhasilan atas 2 (dua) sasaran perangkat daerah dapat dikategorikan telah memenuhi kriteria SMART, yaitu sudah cukup jelas menggambarkan kinerja
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		IKU yang telah ditetapkan telah menggambarkan kondisi dan target kinerja yang harus dicapai secara berkelanjutan, dan terdapat kesesuaian penetapan target akhir pada semua IKU antara SIMAKIP dengan Renstra Tahun 2025-2029, serta telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i>), dan tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.	1		Realisasi dan capaian atas target kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2024 dan Tahun 2025 dicantumkan dalam SIMAKIP, dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).	1		Penjenjangan kinerja telah disusun dan ditetapkan melalui pohon kinerja, namun penjabaran pohon kinerja kedalam kinerja jabatan belum dicantumkan dalam SIMAKIP dan belum menyertakan nama jabatan

					sebagai pengampunya
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	1			Telah memenuhi standar Dokumen Diagram Crosscutting yang menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain baik Dinas Kesehatan/Internal Pemda Provinsi Banten (Perkim, BPBD) Eksternal Pemda Kab/Kota maupun Institusi lain diluar Pemda (BNPB, DVI Polri), untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja, namun belum menggambarkan indikator kinerja dengan perangkat daerah yang mempunyai kaitan atau irisan kinerja tersebut
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1			Penetapan target kinerja sasaran, program dan kegiatan dalam perjanjian kinerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Renstra Tahun 2025-2029, dan Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja dari Ess II, III, dan IV
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1			Setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan rencana dan target kinerja melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan Kategori : Pemanfaatan	15,00	BB	12,00	
Kriteria :					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	1			Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, terbatas pada Tolak Ukur Kinerja, namun belum pada program, kegiatan dan sub kegiatan, yang selaras dengan tujuan dan sasaran Renstra dan Renja yaitu terhadap Menurunnya Angka Kematian Ibu, Meningkatnya Cakupan 9 (sembilan) Layanan Intervensi Stunting, Meningkatnya penemuan kasus tuberkulosis dan meningkatnya 4 (empat) layanan unggulan kesehatan dengan Sistem Rujukan Berbasis Kompetensi yang berklasifikasi Utama, namun tidak didukung sepenuhnya dengan rencana aksi dalam aktivitas yang selaras dengan indikator kinerjanya
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	1			Rencana aktivitas telah disusun melalui Rencana Aksi Tahun 2025 dan Tahun 2026 pada sasaran, program, kegiatan, sub kegiatan serta aktivitas yang akan dilaksanakan. Namun Rencana aktivitas yang telah ditetapkan dalam Rencana Aksi belum diselaraskan dengan sasaran kinerjanya sehingga belum terlihat

				kesinambungan antara indikator sasaran, program, kegiatan, sub kegiatan dan aktivitas yang akan dilaksanakan
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.	1		Rencana Aksi terhadap Target yang ditetapkan dalam perencanaan Kinerja masih on the right track, dan perlu ditegaskan dalam program, kegiatan, subkegiatan yang selaras dengan tujuan dan sasaran Renstra dan Renja yaitu terhadap Menurunnya Angka Kematian Ibu, Meningkatnya Cakupan 9 (sembilan) Layanan Intervensi Stunting, Meningkatnya penemuan kasus tuberculosis dan meningkatnya 4 (empat) layanan unggulan kesehatan dengan Sistem Rujukan Berbasis Kompetensi yang berklasifikasi Utama, serta target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik dan realisasi kinerja atas target sasaran dan program Tahun 2025 telah dicapai dengan baik
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	1		Evaluasi capaian kinerja triwulanan untuk Tahun 2025 telah dilaksanakan, Rencana aksi kinerja telah berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, yaitu laporan kinerja rencana aksi tiap triwulan adalah berdasarkan dari indikator dan target kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan yang dicapai, namun capaian kinerja tersebut belum dijadikan sebagai dasar dalam perubahan rencana aksi, karena data yang disajikan dalam Rencana Aksi Perubahan Tahun 2025 masih sama dengan data rencana Aksi mumi Tahun 2025
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	1		Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, namun terdapat perbedaan penetapan realisasi kinerja program yang ditetapkan dalam dokumen perubahan Renja dengan realisasi kinerja program dalam laporan kinerja
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1		Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, namun terdapat perbedaan penetapan target kinerja program yang ditetapkan dalam dokumen perubahan Renja dengan target kinerja program dalam laporan kinerja

7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1		Komitmen dalam mencapai kinerja telah ditunjukkan melalui adanya perjanjian kinerja mulai dari level Esselon II sampai dengan Esselon IV sebagai bentuk pemahaman dan pernyataan komitmen dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1		Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, yaitu pegawai terlibat dalam pencapaian target kinerjanya
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		23,70
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan Kategori : Keberadaan	6,00	A	5,40
Kriteria :				
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	1		Pedoman teknis pengukuran kinerja telah ditetapkan dengan : 1. Peraturan Gubernur Banten Nomor 17 tahun 2023 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah 2. Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Banten nomor 800/0009/Kes-Set/2026 tentang Pedoman Teknis Penyusunan Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Banten
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	1		Terdapat definisi operasional yang memuat tentang definisi dan rumus perhitungan indikator kinerja sasaran, program dan kegiatan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) dan SIMAKIP
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	1		Dinas Kesehatan Provinsi Banten telah menetapkan SOP tentang mekanisme pengumpulan data kinerja Nomor : 800/0009/Kes-Set/2026
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan Kategori : Kualitas	9,00	BB	7,20
Kriteria :				
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	1		Pimpinan PD sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja telah terlibat dalam proses pencapaian kinerja melalui pengesahan laporan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, namun pelaksanaan monitoring dan evaluasi tersebut tidak disertai dengan bukti dukung hasil pembahasan seperti daftar hadir dan notulensi rapat

2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1		Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, namun aplikasi SIMAKIP untuk realisasi Triwulan I, II dan III Tahun 2025 dalam menu pengukuran kinerja hanya bisa dilihat dari realisasi kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan, sedangkan untuk realisasi sasaran secara umum belum terlihat
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	1		Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan berdasarkan data triwulanan (terkecuali kinerja sasaran)
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1		Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala (dilaksanakan secara triwulan)
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	1		Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1		Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi SIMAKIP
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1		Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi SIMAKIP
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien Kategori : Pemanfaatan	15,00	BB	12,00
Kriteria :				
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	1		Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, yaitu berdasarkan realisasi SAKIP setiap bulannya
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1		Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional, namun belum dilakukan secara menyeluruh, dan tidak memperhatikan kebutuhan dan potensi organisasi itu sendiri
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	1		Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, yaitu penyesuaian organisasi berdasarkan hasil evaluasi Biro Organisasi, dan masukan seluruh Perangkat Daerah yang mengacu dengan kebijakan Pusat
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1		Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi sehingga terjadi efisiensi dalam penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu dimulai dari Renja Perubahan dan anggaran perubahan Tahun 2025 hasil dari analisis laporan Triwulan II

				Tahun 2025 - LKJIP Tahun 2025
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1		Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan sehingga terjadi efisiensi dalam penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu dimulai dari Renja Perubahan dan anggaran perubahan Tahun 2025 hasil dari analisis laporan Triwulan II Tahun 2025 - LKJIP Tahun 2025
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1		Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas sehingga terjadi efisiensi dalam penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu dimulai dari Renja Perubahan dan anggaran perubahan Tahun 2025 hasil dari analisis laporan Triwulan II Tahun 2025 - LKJIP Tahun 2025
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1		Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran sehingga terjadi efisiensi dalam penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu dimulai dari Renja Perubahan dan anggaran perubahan Tahun 2025 hasil dari analisis laporan Triwulan II Tahun 2025 - LKJIP Tahun 2025
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	1		Terdapat efisiensi dalam penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, yaitu dimulai dari Renja Perubahan dan anggaran perubahan Tahun 2025 hasil dari analisis laporan Triwulan II Tahun 2025 - LKJIP Tahun 2025
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1		Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, yaitu semua bagian melaporkan secara rutin tiap bulan/triwulan terhadap capaian kinerja
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1		Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, yaitu setiap pegawai terlibat seluruhnya dalam pengisian kinerja/Ekin Bulanan untuk melihat kinerja perorangan
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12,30
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja Kategori : Keberadaan	3,00	A	2,70
Kriteria :				
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	1		Terdapat Dokumen Laporan Kinerja yang telah disusun sebagaimana Dokumen LKJIP Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2025
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	1		Terdapat Dokumen Laporan Kinerja yang telah disusun secara berkala sebagaimana Dokumen LKJIP Dinas Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2025
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	1		Terdapat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah ditandatangani oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Banten dengan disertai stempel Dinas

				Kesehatan Provinsi Banten.
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	1		Terdapat Laporan Kinerja yang telah direviu oleh Auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim yang dibentuk Inspektorat Daerah Provinsi Banten untuk melakukan reviu dengan output Laporan Hasil Reviu atau Surat Pernyataan Telah Direviu Tanggal 24 Februari 2026
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	1		Terdapat Dokumen LKjIP dalam bentuk soft copy yang sudah diformalkan telah dipublikasikan dengan diunggah pada Website Dinas Kesehatan Provinsi Banten dan esr.menpan.go.id sebagaimana Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan Bukti unggah LKjIP pada Website PERANGKAT DAERAH/esr.menpan.go.id (screenshot)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	1		Terdapat Laporan Kinerja yang telah disampaikan tepat waktu dari Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Banten kepada Gubernur Banten melalui Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi Provinsi Banten pada tanggal 30 Maret 2026, sebagaimana Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP); dan Bukti pengiriman/penyerahan/tanda terima LKjIP Nomor 800/1.5.1/001/Dinkes/2026
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya Kategori : Kualitas	4,50	BB	3,60
Kriteria :				
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	1		Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar mengacu pada Permenpan RB No. 53 Tahun 2024
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	1		Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, namun masih terdapat beberapa informasi kinerja yang belum diungkapkan atas realisasi dan capaian atas kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2025, dan informasi target kinerja, realisasi dan capaian kinerja program berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	1		Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan (Renja Tahun 2025)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	1		Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi

				kinerja dengan target jangka menengah (Renstra Tahun 2025-2029)
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	1		Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (sebelum tahun 2025)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	1		Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja)
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	1		Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	1		Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	1		Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya Kategori : Pemanfaatan	7,50	BB	6,00
Kriteria :				
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1		Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, yaitu telah ditandatangani oleh Kepala Dinas, dan diperoleh dari hasil pembahasan
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1		Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, yaitu dari Ess. II, III, IV
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1		Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, yaitu adanya perubahan Renja diikuti dengan perubahan Renaksinya
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1		Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, yaitu dalam dokumen perubahan DPA didasarkan atas hasil evaluasi kinerja triwulan atau laporan kinerja berkala
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1		Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, yaitu ada analisis efisiensi sumber daya (anggaran), dan analisis keberhasilan/kegagalan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1		Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang

				akan dihadapi berikutnya, yaitu dalam LKJIP Tahun 2025 telah menyajikan informasi rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1		Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi, yaitu adanya capaian kinerja sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan sebagai bahan evaluasi
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		18,50
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan Kategori : Keberadaan	5,00	A	4,50
Kriteria :				
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	1		Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang sudah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1		Evaluasi AKIP Internal Dinas Kesehatan Provinsi Banten telah dilaksanakan melalui evaluasi mandiri AKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1		Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang melalui evaluasi kinerja triwulan pada sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai Kategori : Kualitas	7,50	B	5,25
Kriteria :				
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar, yaitu Dinas telah melakukan evaluasi mandiri sebelum dilakukan evaluasi internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memadai, yaitu APIP melakukan evaluasi internal dengan Tim yang telah bersertifikat mengikuti Diklat Evaluasi AKIP
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai berdasarkan Permenpan RB No. 88 Tahun 2021, dan Pergub No. 36 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan SAKIP
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah, dilaksanakan pada seluruh Bagian/Sub Bagian sebagaimana data kinerja laporan Triwulan I, II, III, dan IV

5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		1		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi dengan aplikasi SIMAKIP V2
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja. Kategori : Pemanfaatan	12,50	B	8,75	
Kriteria :					
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		1		Rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Tahun 2025 telah selesai ditindaklanjuti
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		1		Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, yaitu rekomendasi hasil evaluasi Tahun 2025, dan tahun-tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		1		Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, yaitu hasil penilaian AKIP dari Tahun 2023 sebesar 78,50, dan Tahun 2024 menjadi 78,80
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		1		Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, yaitu sebagaimana bukti adanya perbaikan kinerja tiap triwulan, I, II, III, dan IV
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		1		Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, yaitu adanya hasil analisis efisiensi dan efektivitas pada setiap laporan triwulan dan terdapat peningkatan capaian indikator kinerja sasaran dan program Tahun 2025 dengan nilai rata-rata diatas 97,30%
NILAI AKIP				80,00	