



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN

INSPEKTORAT DAERAH

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Palima – Serang

LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BANTEN

TAHUN 2022

NOMOR: 700/ 0222 – INSPEKTORAT/2023
Tanggal 27 Maret 2023

INSPEKTORAT DAERAH

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Gubernur Banten Nomor 33 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Keputusan Gubernur Banten Nomor 700/Kep.323-Huk/2021 tanggal 29 Desember 2021 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Provinsi Banten Tahun 2022;
7. Surat Perintah Tugas Inspektur Provinsi Banten Nomor 800/127-Inspektorat/2023 Tanggal 800/127-Inspektorat/2023 untuk melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah (OPD) Povinsi Banten Tahun 2022

B. Latar Belakang Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang instansi/unit kerja yang akan dievaluasi, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar instansi yang akan dievaluasi

Upaya tersebut dilakukan dalam rangka untuk mengetahui sejak awal atas permasalahan yang terjadi terkait dengan pelaksanaan implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah (AKIP OPD) dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten.

C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk memberikan simpulan hasil penilaian terhadap beberapa variabel dan mendorong Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten dalam meningkatkan capaian akuntabilitas kinerja sehingga menghasilkan perubahan kinerja yang lebih baik.

D. 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. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah melalui:

1. Pendalaman atas data kinerja dan memastikan kecukupan dokumen yang disajikan;
2. Melakukan pengujian dan penilaian data kinerja terhadap kualitas dan manfaat terhadap pencapaian efektivitas dan efisiensi atas pengelolaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan;
3. Melakukan wawancara langsung dengan Pimpinan Perangkat Daerah terkait dengan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Membuat kesimpulan dan penilaian pada setiap sub komponen sesuai standar yang ditetapkan serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

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

1. Gradasi Keberadaan

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

2. Gradasi Kualitas dan Pemanfaatan

Nilai	Penjelasan
AA (Bobot 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan bagi OPD Lain
A (Bobot 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B (Bobot 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC (Bobot 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C (Bobot 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D (Bobot 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E (Bobot 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

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

F. Susunan Tim Evaluasi

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Penanggung Jawab | : Usman Asshiddqi Qohara, S.Sos, M.Si |
| 2. Pembantu Penanggung Jawab | : Dra. Nia Karmina Juliasih, M.Si |
| 3. Pengendali Mutu | : Endad Haryanto, SE, M.Si |
| 4. Supervisi | : Dewi Kuraesin, SE, M.Ak |
| 5. Ketua Tim | : R. Indra, SE |
| 6. Anggota | : 1. Rohyati, SE, MM |
| | 2. Boy Roni Risnandi, SE, Ak, CA |
| | 3. Emut Mutiah, SE, M.Si |
| | 4. Ria Fariani, SE, M.Si |
| | 5. Sandy Mahesa Jumhana, S.IP |
| | 6. Hj. Arlin Mega Yhuvita, SE, MM |
| | 7. Ade Subhan, S.Sos, MM |

G. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten yang merupakan unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan **Urusan Penunjang** Pemerintahan di **Bidang Kepegawaian**.

Dalam rangka penyelenggaraan tugas tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur urusan penunjang Pemerintahan di bidang Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Kepegawaian; dan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022
	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD*)	85,00	83,54*)
	Meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	95	86,47

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan atau SAKIP merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan di gambarkan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja telah dilaksanakan dengan menyusun Rencana Strategis Tahun 2017-2022 dan perubahannya serta komponen perencanaan kinerja tahunan yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, indikator kinerja dan target kinerja.
2. Pengukuran kinerja telah dipenuhi dengan menetapkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Penetapan Indikator Kinerja Utama yang dilengkapi dengan definisi operasional sebagai ukuran kinerja secara formal;

- b. Penetapan SOP tentang pengumpulan data kinerja sebagai bagian dari mekanisme pengumpulan data kinerja.
3. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah disusun, diformalkan, direviu dan dipublikasikan secara tepat waktu.
4. Monitoring dan evaluasi akuntabilitas atas capaian indikator kinerja sasaran, program dan kegiatan telah dilaksanakan setiap triwulan dengan sumber data kinerja dari setiap bidang dan unit pelaksana teknis.
Evaluasi mandiri terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdasarkan PERGUB Banten Nomor 33 Tahun 2022 telah dilaksanakan.

I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Uraian catatan hasil penilaian atas implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2021 telah di tindak lanjut.

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi

Nilai Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2022 sebesar **82,00 dengan Kategori A (Memuaskan)** yang diperoleh dari hasil penilaian pemenuhan kriteria terhadap 4 (empat) komponen dan 12 (dua belas) sub komponen adalah sebagai berikut:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
1.	Perencanaan Kinerja	30		24,60
	a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6	A	5,4
	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	BB	7,2
	c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15	BB	12
2.	Pengukuran Kinerja	30		24,60
	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6	A	5,4
	b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9	BB	7,2
	c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan	15	BB	12

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
	efisien			
3.	Pelaporan Kinerja	15		12,30
	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3	A	2,7
	b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	BB	3,6
	c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25		20,50
	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5	A	4,5
	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	BB	5,5
	c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		100,00	A	82,00

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

a. PERENCANAAN KINERJA

Komponen Perencanaan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30%, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar 27 dengan rincian sebagai berikut :

1) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia

Sub komponen ini memiliki bobot 6 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 100%) sehingga nilainya adalah sebesar 5,40.

Kondisi dari sub komponen ini adalah dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi, yaitu:

- a) Rencana Pembangunan Jangka Panjang Provinsi Banten Tahun 2005-2025;

- b) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022;
- c) Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022;
- d) Rencana Kerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
- e) Perubahan Rencana Kerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
- f) Dokumen Pelaksanaan Anggaran 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
- g) RKA Murni dan Perubahan TA. 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
- h) Perubahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten;
- i) Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten erah;
- j) Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Kondisi dari sub komponen ini adalah pemenuhan atas dokumen perencanaan kinerja yang telah terpenuhi secara berturut-turut dalam kurun 1 tahun seperti merubah Rencana Strategis menyesuaikan dengan perubahan RPJMD, hal tersebut mengakibatkan pemenuhan kriteria nilai "AA" yaitu jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir, belum dapat terpenuhi.

2) 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)

Sub komponen ini memiliki bobot 9 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 90,91%) sehingga nilainya adalah sebesar 7,2

Kondisi dari sub komponen ini adalah dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, sebagai berikut:

- a. Telah diformalkan;
- b. Telah dipublikasikan pada media yang dapat diketahui oleh masyarakat luas;
- c. Sasaran kinerja perangkat daerah pada prinsipnya telah berorientasi hasil;
- d. Indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART;
- e. Indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah telah dicascadingkan (selaras dengan) indikator kinerja dibawahnya.

3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Sub komponen ini memiliki bobot 15 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 100%) sehingga nilainya adalah sebesar 12

Dokumen perencanaan kinerja telah dimanfaatkan dalam pencapaian kinerja Perangkat Daerah melalui upaya sebagai berikut:

- a. Rencana strategis secara umum telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja, RKA, DPA);
- b. Target kinerja dalam dokumen perjanjian kinerja telah digunakan sebagai acuan dalam mengukur keberhasilan kinerja perangkat daerah;
- c. Telah disusun rencana aksi atas perjanjian kinerja yang ditetapkan.
- d. Target yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (lampiran Perjanjian Kinerja) sudah selaras dengan target yang ditetapkan dalam RPJMD/Renstra;
- e. Dokumen Renja telah menuangkan capaian target kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan sudah menuangkan capaian target kinerja program dan kegiatan

b. PENGUKURAN KINERJA

Komponen Pengukuran Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar 24,60 dengan rincian sebagai berikut :

1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Sub komponen ini memiliki bobot 6 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 100%) sehingga nilainya adalah sebesar 5,4

Kondisi dari sub komponen ini adalah Pengukuran kinerja telah dilakukan dan terpenuhi dan mekanisme pengukuran kinerja dan pengumpulan data disampaikan dengan pemberitahuan melalui surat yang di tandatangi oleh Kepala Badan dan stempel.

2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

Sub komponen ini memiliki bobot 9 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 100%) sehingga nilainya adalah sebesar 7,20.

Kondisi dari sub komponen ini telah terpenuhi, dimana Pengukuran kinerja telah dilaksanakan secara berkala sebagai upaya dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dan terdapat dokumen yang menjelaskan bahwa pimpinan berpartisipasi secara aktif dalam pelaksanaan program/kegiatan, pemantauan dan evaluasi program/kegiatan dalam mencapai kinerja serta pengambilan keputusan strategis yang diperlukan dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Sub komponen ini memiliki bobot 15 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 80%) sehingga nilainya adalah sebesar 12

Kondisi dari sub komponen ini adalah Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta terdapat penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

c. PELAPORAN KINERJA

Komponen Pelaporan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 15, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar 12,30 dengan rincian sebagai berikut :

1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Sub komponen ini memiliki bobot 3 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 100%) sehingga nilainya adalah sebesar 2,7

Kondisi dari sub komponen ini adalah dokumen LKjIP telah disusun, diformalkan, direviu dan dipublikasikan secara tepat waktu. Penyusunan LKjIP secara berturut-turut telah dipublikasikan pada periode perencanaan strategis yaitu Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2022. Dan dalam dokumen laporan telah menggambarkan kinerja yang dilakukan, antara lain berupa capaian kinerja yang telah didapatkan, pelaksanaan evaluasi tahun sebelumnya dan pengukuran kinerja.

2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya

Sub komponen ini memiliki bobot 4,5 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 77,78%) sehingga nilainya adalah sebesar 3,6

Kondisi dari sub komponen ini adalah Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten Tahun 2022 telah memenuhi standar dengan memenuhi unsur sebagai berikut :

1. Sistematika telah disusun berdasarkan Permenpan 53 Tahun 2014;
2. Evaluasi pencapaian Kinerja melalui analisis pengukuran capaian kinerja sasaran, program dan kegiatan selama periode perencanaan strategis, dengan menyajikan informasi sebagai berikut:
3. Perbandingan target dan realisasi kinerja Tahun 2022;
4. Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
5. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
6. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;

7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
8. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
9. Upaya perbaikan dan penyesuaian strategi dan kebijakan dalam pelaksanaan perencanaan kinerja pada tahun mendatang.

3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Sub komponen ini memiliki bobot 7,5 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 83,33%) sehingga nilainya adalah sebesar 6

Kondisi dari sub komponen ini adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah menguraikan analisis penyesuaian strategi dan kebijakan sebagai optimalisasi dari pencapaian kinerja pada tahun mendatang.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen Pelaporan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 25, berdasarkan hasil evaluasi penilaian atas komponen ini adalah sebesar 20,50 dengan rincian sebagai berikut :

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Sub komponen ini memiliki bobot 5 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 100%) sehingga nilainya adalah sebesar 4,50

Kondisi dari sub komponen ini adalah seluruh kriteria terpenuhi, Pemenuhan evaluasi akuntabilitas kinerja internal perlu dilaksanakan melalui evaluasi internal melalui monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan evaluasi mandiri atas akuntabilitas kinerja internal berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2022. Monitoring dan evaluasi atas capaian indikator kinerja sasaran, program dan kegiatan telah dilaksanakan pada seluruh bagian secara berkala atau setiap triwulan.

Terhadap kedua proses evaluasi tersebut, Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten baru melaksanakan di Tahun 2022, belum secara konsisten selama periode perencanaan strategis. Sehingga berpengaruh terhadap pemenuhan kriteria nilai "AA" yaitu "jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir".

2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Sub komponen ini memiliki bobot 7,5 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 80%) sehingga nilainya adalah sebesar 6

Kondisi dari sub komponen ini adalah Kualitas evaluasi internal atas akuntabilitas capaian kinerja organisasi melalui monitoring dan evaluasi capaian indikator kinerja telah dilaksanakan oleh setiap bidang dan unit pelaksana teknis, namun tidak ada informasi bahwa evaluasi AKIP internal dilaksanakan oleh SDM yang memadai

3) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Sub komponen ini memiliki bobot 12,5 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 80%) sehingga nilainya adalah sebesar 10

Kondisi dari sub komponen ini adalah Evaluasi internal atas akuntabilitas capaian kinerja organisasi melalui monitoring dan evaluasi capaian indikator kinerja telah dilaksanakan.

B. Evaluasi Capaian Kinerja/ Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah didapatkan atas capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2022 yang dilaporkan, didapatkan kondisi sebagai berikut :

1. Pencapaian Target Kinerja/Sasaran

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022
	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD*)	85,00	83,54*)
	Meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	95	86,47

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk tahun 2022, untuk nilai Capaian Kinerja Persentase peningkatan indek Profesional ASN ditargetkan mencapai sebesar 100%. Persentase Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN mendapatkan nilai Capaian Indikator kinerja sebesar 86,47% dengan tingkat pencapaian tidak mencapai target.

2. Capaian kinerja tahun 2022 dibanding tahun sebelumnya

No	Sasaran	Indikator Kinerja	2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	85	81,10	85	
	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	90	81,52	95	86,47

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten untuk tahun 2022, untuk nilai Capaian Kinerja Persentase peningkatan indek Profesional ASN ditargetkan mencapai sebesar 100%.maupun target 2021 Persentase Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN mendapatkan nilai Capaian Indikator kinerja sebesar 86,47% untuk 2022 dan nilai Capaian Indikator kinerja sebesar 86,47% untuk 2021 81,52 dengan dengan kesimpulan realisasi 2021 maupun 2022 tidak mencapai target.

3. Keandalan Informasi Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022
	Tercapainya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD*)	85,00	83,54*)
	Meningkatnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Terwujudnya Profesionalisme aparatur	95	86,47

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

Badan Kepegawaian Daerah memiliki Indikator Kinerja Terwujudnya Profesionalisme aparatur yang di topang 6 Indikator Kinerja Program yaitu:

1. Indikator Kinerja Program Persentase ASN Provinsi Banten sesuai dengan Kebutuhan dengan realisasi sebesar 84,14, dengan target 95;
2. Indikator Kinerja Program Persentase Akurasi Data Kepegawaian dengan realisasi sebesar 100%, dengan target 91,59;
3. Indikator Kinerja Program Persentase Tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan dengan realisasi sebesar 95,00, dengan target 89,12;
4. Indikator Kinerja Program Persentase Peningkatan Kopentensi Pegawai melalui Pengembanagan Kopentensi dengan realisasi sebesar 95,00, dengan target 91,19;
5. Indikator Kinerja Program Persentase Pegawai yang tidak melanggar Kode etik dan disiplin pegawai dengan realisasi sebesar 100%, dengan target 99,42%;
6. Indikator Kinerja Program Persentase Kinerja Pegawai dalam kategori baik dengan realisasi sebesar 95,00, dengan target 93,19.

C. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Berdasarkan uraian catatan hasil penilaian atas implementasi SAKIP pada Badan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2022, Tim Evaluasi merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama yang mencapai target tidak tercapai di tahun 2022 pada Indikator Indikator Kinerja Persentase ASN Provinsi Banten agar ditingkatkan;
2. Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama yang mencapai target tidak tercapai di tahun 2022 pada Indikator Indikator Kinerja Persentase Akurasi Data Kepegawaian agar ditingkatkan;
3. Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama yang tidak mencapai target di tahun 2022 pada Indikator Indikator Kinerja Persentase Tingkat pencapaian kualifikasi pendidikan agar ditingkatkan;
4. Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama yang mencapai target tidak tercapai di tahun 2022 pada Indikator Indikator Kinerja Persentase Peningkatan

Kopentensi Pegawai melalui Pengembanagan Kopentensi agar ditingkatkan;

5. Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama yang mencapai target tidak tercapai di tahun 2022 pada Indikator Kinerja Persentase Pegawai yang tidak melanggar Kode etik dan disiplin pegawai agar ditingkatkan;
6. Terhadap Capaian Indikator Kinerja Utama yang mencapai target tidak tercapai di tahun 2022 pada Indikator Kinerja Persentase Kinerja Pegawai dalam kategori baik agar ditingkatkan;

Dalam Laporan Kinerja dapat memberikan informasi terhadap penyusunan strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya;

- a. Diberikan Upaya penghargaan berupa pemberian reward bagi pegawai yang memenuhi pencapaian kinerja;
- b. Dilakukan upaya inovatif terhadap pemenuhan seluruh kriteria penilaian SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten

III. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dapat disimpulkan sbb :

2. Upaya perbaikan implementasi AKIP pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten telah dilakukan dengan melaksanakan tindak lanjut atas hasil evaluasi tahun sebelumnya berdasarkan rencana aksi yang telah dibuat;
3. Komitmen Pimpinan yang semakin fokus menjadi hal penting sebagai langkah utama dalam upaya perbaikan implementasi AKIP;
4. Pemahaman yang masih kurang dari seluruh pegawai terkait implementasi dan evaluasi AKIP oleh Tim Evaluasi Internal dalam menyelaraskan indikator kinerja utama hingga indikator kinerja program dan kegiatan yang ada di unit bawahnya.

B. Dorongan terhadap implementasi AKIP yang lebih baik

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam implementasi AKIP pada tahun mendatang, sebagai berikut:

1. Mendorong komitmen pada seluruh pegawai dalam peningkatan implementasi AKIP.
2. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan APIP terkait pelaksanaan implementasi AKIP secara berkala.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2022, yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi Banten untuk mendapatkan perhatian sebagaimana mestinya.

**Plt. INSPEKTUR DAERAH
PROVINSI BANTEN**



Dr. Ir. MOCH. TRANGGONO, M.Sc

Pembina Utama Muda

NIP. 19631210 199003 1 005

SALINAN