



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B)
Telp. (0254) 7039946, Fax. (0254) 267041 Palima - Serang

BERITA ACARA PENILAIAN HASIL EVALUASI MANDIRI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI BANTEN TAHUN 2022

Pada hari ini **selasa** tanggal **tujuh** bulan **maret** tahun **Dua Ribu Dua Puluh Tiga**, bertempat di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan, telah disepakati hasil evaluasi yang dilakukan secara terbatas terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada OPD Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2022 sebesar **85 Kategori A (Memuaskan)** yang diperoleh dari hasil penilaian pemenuhan kriteria terhadap 4 (empat) komponen dan 12 (dua belas) sub komponen, sebagai berikut :

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
1.	Perencanaan Kinerja	30		25,5
	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	A	8,1
	c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15	BB	12
2.	Pengukuran Kinerja	30		24
	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6	BB	4,8
	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 efisien	15	BB	12
3.	Pelaporan Kinerja	15		13,5
	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3	A	2,7
	b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas	4,50	A	4,05

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	JAWABAN	NILAI
1	2	3	4	5
	Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya			
	c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	A	6,75
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25		22
	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5	BB	4
	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	A	6,75
	c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	A	11,25
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		100,00		85

Hasil penilaian pemenuhan kriteria pada komponen dan sub komponen yang telah dilaksanakan terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

1. PERENCANAAN KINERJA

a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia

Sub komponen ini memiliki bobot dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya sebesar 5,4. Kondisi dari sub komponen ini adalah dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, dan semuanya telah dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja pada internal organisasi.

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)

Sub komponen ini mempunyai bobot 9 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya sebesar 8,1. Kondisi dari sub komponen ini adalah kriteria dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar sesuai dengan mandate ketentuan, dokumen renja sistematika penulisannya telah sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana jangka menengah daerah serta tatacara perubahan rencana pembangunan jangka panjang daerah rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana kerja pemerintah daerah, dan sesuai juga dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Banten Tahun 2022.

Terhadap kondisi dalam sub komponen ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- Dokumen perencanaan kinerja telah emmenuhi 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);

- b. Target dan satuan kinerja yang disajikan dalam dokumen Renja Tahun 2022 telah selaras dengan matrik pemetaan target berdasarkan pemuatn Kepmendagri Nomor 050 Tahun 2020;
- c. Dokumen Renja sistematika penulisannya telah sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana jangka menengah daerah serta tatacara perubahan rencana pembangunan jangka panjang daerah rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana kerja pemerintah daerah, dan sesuai juga dengan Peraturan Gubernur Banten Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Banten Tahun 2022.

c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Sub komponen ini memiliki bobot 15 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 80) sehingga nilainya sebesar 12. Kriteria pemanfaatan perencanaan kinerja dalam mewujudkan hasil yang berkesinambungan sudah terpenuhi, dan Rencana Kerja tahun 2022 telah menyajikan analisis capaian target kinerja tahun sebelumnya.

Terhadap kondisi dalam sub komponen ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Dokumen Renja telah menuangkan capaian target kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan telah dituangkan capaian target kinerja program dan kegiatan;
- b. Rencana Kerja Tahun 2022 telah menyajikan analisis capaian target kinerja yang telah tercapai pada tahun sebelumnya;

2. PENGUKURAN KINERJA

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Sub komponen ini memiliki bobot 6 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 80) sehingga nilainya adalah sebesar 4,8. Kondisi dalam sub komponen ini adalah pengukuran kinerja telah dilaksanakan, dan telah ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. Terhadap kondisi dalam sub komponen ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengukuran kinerja telah dilakukan;
- b. Telah ada pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja

b. 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 80) sehingga nilainya adalah sebesar 7,2. Kondisi dalam sub ini adalah kriteria pada sub komponen telah terpenuhi dan pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala yaitu setiap bulan melalui aplikasi E-SAKIP dan telah dilakukan pengukuran kinerja secara berkala.

c. 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 dalam sub ini adalah pengukuran kinerja telah disajikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, Refocusing organisasi telah dilaksanakan dengan berdasarkan atas pengukuran kinerja dan berdasarkan pada perubahan peraturan yang berlaku.

3. PELAPORAN KINERJA

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Sub komponen ini memiliki bobot 3 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya adalah sebesar 2,7. Kondisi dari sub komponen ini adalah dalam dokumen laporan telah terpenuhi sesuai kriteria yang telah ditetapkan serta menyajikan evaluasi atas capaian kinerja dalam dokumen LKIP Tahun 2022 oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.

b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya pkerbaikan/penyempurnaannya

Sub komponen ini memiliki bobot 4,50 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya adalah sebesar 4,05. Kondisi dari sub komponen ini adalah pemenuhan kriteria dalam kualitas pelaporan kinerja atas capaian kinerja telah terpenuhi, dan telah menginformasikan keberhasilan apa saja yang telah dicapai serta upaya perbaikan kedepannya yang akan dilaksanakan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.

c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Sub komponen ini memiliki bobot 7,50 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya adalah sebesar 6,75. Kondisi dari sub komponen ini adalah terdapat kriteria dalam pemanfaatan laporan yang telah dibuat .

4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Sub komponen ini memiliki bobot 5 dengan hasil evaluasi kategori BB (Bobot 8) sehingga nilainya adalah sebesar 4. Kondisi dari sub komponen ini adalah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dan evaluasi internal juga telah dilaksanakan setiap akhir bulan setiap bulannya.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Sub komponen ini memiliki bobot 7,50 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya adalah sebesar 6,75. Kondisi dari sub komponen ini adalah pemenuhan atas kriteria kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah memadai, kriteria evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan.

c. 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 12,50 dengan hasil evaluasi kategori A (Bobot 90) sehingga nilainya adalah sebesar 11,25. Kondisi dalam sub komponen ini adalah terdapat bukti dukung penyampaian hasil evaluasi capaian SAKIP dan hasil evaluasinya dapat dimanfaatkan dalam perbaikan peningkatan akuntabilitas kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		25,5		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4		
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				SOP	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				RPJPD	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				RPJMD dan RENSTRA PERUBAHAN 2017-202	
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				RENIA OPD (2018 s.d 2023)	
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				RENAKSI 2022	
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				DPA	
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	A	8,1		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				RENSTRA, RENIA, RENAKSI,DPA,PERKIN	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				SC WEBSITE	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				POHON KINERJA, CASCADING DAN PERKIN	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				RENSTRA DAN RENIA	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				RENSTRA DAN RENIA	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable -				RENSTRA, IKU	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				RENSTRA DAN RENIA	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai				CASCADING (Tujuan dan sasaran dalam casca	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas				CROSSCUTTING	
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				PERKIN (sesuai Permenpan RB No.6 Tahun 20	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				SKP	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				DPA	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				RENAKSI 2022	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.				RENAKSI 2022 (Capaian target telah sesuai de	
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				RENAKSI 2022	
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				LAPBUL	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				RENIA 2023 HAL 6 DAN LKIP TAHUN 2021	
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				PERKIN ESS.2 S.D ESS.4	
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				PERKIN	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		24		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,8		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				PERGUB NO.48 TAHUN 2022	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				PERGUB NO.36 TAHUN 2019	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				IKU,RKT,PERKIN DAN SOP PENGUMPULAN DA	
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				RAPAT EVALUASI	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				RENAKSI TRIWULANAN, LAP, SILPA	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				IKU RKT PERKIN	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				RENAKSI TRIWULANAN	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				RENAKSI TRIWULANAN	
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				SC APLIKASI SAKIP	
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				SC APLIKASI SAKIP	
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				PERGUB NO.65 TAHUN 2020 TENTANG PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Pergub_78_2017_Perub_PerpindahanPNS,pd	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				RENIA PEUBAHAN	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				MONEV TRIWULANAN	

5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				RENJA PERUBAHAN
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				RENJA PERUBAHAN HAL.67
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				RENJA PERUBAHAN, DPA PERUBAHAN, MON
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				LKIP BAB 3
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				LAP.TRIWULANAN DAN SILPA
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				LAP.TRIWULANAN DAN SILPA
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		13,5	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				LKIP 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				LKIP 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				LKIP 2022
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.				CHR / LHE AKIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				SC WWSITE DAN ESR.MENPAN
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				BUKTI TANDA TERIMA PENYERAHAN LKIP
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	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				LKIP 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				BAB 2 LKIP 2022, PERKIN P 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				BAB 3 LKIP 2022, RENJA P 2022
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				BAB 3 LKIP 2022, RENSTRA 2017-2022
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				BAB 3 LKIP 2022
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark)				BAB 3 LKIP 2022
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.				BAB 3 LKIP 2022
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				BAB 3 LKIP 2022
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformkan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				TL CHR 2022
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	A	6,75	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				LKIP, RAPAT MONEV
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				BAB 2 LKIP 2022,
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				BAB 2 LKIP 2022,
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				BAB 3 LKIP 2022
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				BAB 3 LKIP 2022
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				BAB 4 LKIP 2022
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				BAB 3 LKIP 2022
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		22	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				SK LKIP
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				LAP.TRIWULANAN
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				LAP TRIWULANAN
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	A	6,75	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				SK LKIP, SOP DAN LAP.TRIWULANAN
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				LAP.TRIWULANAN
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				LAP.TRIWULANAN
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				LAP.TRIWULANAN
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				LAP.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	A	11,25	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				LAP. TRIWULANAN DAN LAP SILPA
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				LHE DAN TL AKIP TAHUN 2021
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				LAP. TRIWULANAN
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				BAB 3 LKIP 2022 DAN LAP. TRIWULANAN
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				BAB 3 LKIP 2022 DAN LAP. TRIWULANAN
		100		85,00	

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk dipergunakan dalam pemenuhan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah oleh APIP Inspektorat Daerah Banten Tahun 2022.

Serang, 07 Maret 2023

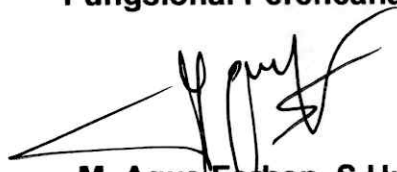
Mengetahui

Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan
Kehutanan Provinsi Banten

4 Wawan Gunawan, S.Sos., M.Si
NIP. 19671217 198803 1 006

Tim Evaluasi Dinas Lingkungan Hidup
dan Kehutanan Provinsi Banten

Fungsional Perencanaan


M. Agus Farhan, S.Hut.
NIP. 19720816 199803 1 005