

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
ATAS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS PADA BADAN  
PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN SUMEDANG  
TAHUN 2023**



**Nomor : R/10/700.1.2.7/Z.I/IV/2024  
Tanggal : 25 April 2024**

**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUMEDANG  
INSPEKTORAT DAERAH  
2024**



## DAFTAR ISI

	halaman
I Ringkasan Eksekutif .....	2
II Tujuan .....	3
III Dasar Hukum .....	3
IV Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.....	4
V Susunan Tim Evaluasi.....	6
VI Hasil Evaluasi dan Monitoring .....	6
VII Penutup .....	11

Lampiran:  
Lembar Kerja Evaluasi



**LAPORAN HASIL EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS  
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH**

**I. RINGKASAN EKSEKUTIF**

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional.

Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya Sistem Pengendalian Internal (SPI).

Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program Reformasi Birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka Instansi Pemerintah perlu untuk membangun pilot project pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan pada unit-unit kerja lainnya. Untuk itu perlu secara kongkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas.

Dalam rangka pembangun Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah:

- a. Menyelaraskan instrument Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi, serta
- b. Melakukan penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat.

Guna mewujudkan misi Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah untuk melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik melalui Reformasi Birokrasi, serta untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), maka perlu dilakukan evaluasi pembangunan zona integritas dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Sumedang Nomor 19 Tahun 2020 Tentang



5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Instansi Pemerintah.
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.
8. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.
9. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 71 Tahun 2020 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2020-2024.

#### IV PROSES PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil, hubungan antar masing-masing komponen dan indikator pembangun adalah sbb:

##### a. Komponen Pengungkit

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM, terdapat enam komponen pengungkit, yaitu:

No	Komponen Pengungkit (Pemenuhan)	Bobot
1	Manajemen Perubahan	4,00



2	Penataan Tatalaksana	3,50
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	5,00
4	Penguatan Akuntabilitas	5,00
5	Penguatan Pengawasan	7,50
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	5,00
	<b>Total</b>	<b>30,00</b>

No	Komponen Pengungkit (Reform)	Bobot
1	Manajemen Perubahan	4,00
2	Penataan Tatalaksana	3,50
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	5,00
4	Penguatan Akuntabilitas	5,00
5	Penguatan Pengawasan	7,50
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	5,00
	<b>Total</b>	<b>30,00</b>

**b. Indikator Hasil**

No	Unsur Indikator Hasil	Bobot
1	Birokrasi yang bersih dan akuntabel	22,50
2	Pelayanan publik yang prima	17,50
	<b>Total</b>	<b>40,00</b>

Dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM, fokus pelaksanaan Reformasi Birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN. Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:
  - a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
  - b. Presentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan.
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat. Sasaran Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survey eksternal).



## V. SUSUNAN TIM EVALUASI

Reviu dilaksanakan berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Sumedang Nomor 700.1.2/47/47.7/III/2024 tanggal 28 Maret 2024, dengan susunan tim sebagai berikut:

Penanggungjawab	:	Dadang Sulaeman, S.Sos., M.Kes., CGCAE	NIP. 19701126 199303 1 006
Pembantu Penanggungjawab	:	Susanti, SE., M.Si	NIP. 19721219 199703 2 004
Pengendali Teknis	:	Hj. Elis Karwati, A.Ks	NIP.19730116 199303 2 005
Ketua Tim	:	Drs, H. Abdul Haris, MPd	NIP.19651116 199302 1 006
Anggota Tim	:	Ir. Yustisi Saidah, MM	NIP.19661026 199703 2 003
		Komarudin, ST., MM	NIP.19651116 199302 1 006
		Nur ihwan, SP	NIP.19660510 200901 1 001
		Ajat Sudrajat, SE	NIP. 19701228 200701 1 006
		Ganjar Nugraha, A.Mk	NIP.19790722 200801 1 005
		Dikdik Resmaya, S.Kom	NIP.19831031 201412 1 003

Evaluasi pembangunan Zona Integritas pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Tahun Anggaran 2023 dilaksanakan selama 5 (lima) hari kerja mulai Tanggal 1 April sampai dengan 5 April 2024.

## VI. HASIL EVALUASI DAN MONITORING

Kegiatan evaluasi dan monitoring Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan terhadap 6 komponen, dengan hasil sebagai berikut:

### a. Resume Kegiatan Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan Evaluasi dilakukan pada tanggal 1 April sampai dengan 5 April 2024. dengan objek kegiatan Pembangunan Zona Integritas pada periode TA 2023.

Secara keseluruhan Pembangunan Zona Integritas pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sumedang telah dilakukan dengan cukup baik, akan tetapi terdapat beberapa hal yang masih harus diperbaiki diantaranya:



No	Uraian dalam Penilaian	Kondisi/Perbaikan
A1	<b>PEMENUHAN</b>	
	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>	
	<b>Tim Kerja</b>	
	Apakah penentuan anggota tim dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas	Sebagian menggunakan prosedur yang mewakili Sebagian besar unsur dalam unit kerja
	<b>PENATAAN TATALAKSANA</b>	
	<b>Sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE)</b>	
1	Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	Unit memiliki sistem pengukuran kinerja (e-performance/e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi
2	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	Unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi secara terpusat
3	Apakah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada public	Laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik sudah dilakukan tetapi tidak secara berkala;
	<b>Keterbukaan Informasi Publik</b>	
	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi public?	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dilakukan tetapi belum ditindaklanjuti
	<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM</b>	
	<b>Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai kebutuhan organisasi</b>	
	Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per	Sebagian besar penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu pada kebutuhan pegawai yang telah disusun



	jabatan?	per jabatan
	<b>Pola Mutasi Internal</b>	
	Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	Semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi
	<b>Pengembangan pegawai berbasis kompetensi</b>	
1	Apakah kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan?	Persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standarkompetensi yang ditetapkan sebesar >25%-50%;
2	Apakah pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya?	Sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
	<b>Penetapan kinerja individu</b>	
1	Apakah terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi?	Sebagian besar penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi
2	Apakah ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya?	Sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>	
	<b>Keterlibatan Pimpinan</b>	
	Apakah pimpinan memantau kinerja secara berkala	Seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam pemantauan pencapaian kinerja tetapi tidak ada tindak lanjut hasil pemantauan
	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>	
	<b>Pengendalian Gratifikasi</b>	
	Apakah telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi	<i>Public campaign</i> dilakukan tidak secara berkala



	<b>Penerapan SPIP</b>	
1	Apakah telah dibangun lingkungan pengendalian?	Unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
2	Apakah telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi?	Unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
	<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>	
	<b>Standar pelayanan</b>	
	Apakah terdapat kebijakan standar pelayanan?	Terdapat penetapan standar pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku
	<b>Budaya elayanan prima</b>	
1	Apakah telah terdapat system <i>punishment</i> (sanksi)/ <i>reward</i> bagi petugas pemberi layanan	Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, namun belum diterapkan secara rutin/berkelanjutan
2	Apakah telah terdapat system pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	belum terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar
	<b>Penilaian kepuasan terhadap pelayanan</b>	
	Apakah telah dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan?	Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun; Dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survey kepuasan masyarakat
	<b>Pemanfaatan teknologi informasi</b>	
	Apakah telah dilakukan survey kepuasan	Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 2 kali



	masyarakat terhadap pelayanan?	dalam setahun;
<b>A2</b>	<b>REFORM</b>	
	<b>PENATAAN TATALAKSANA</b>	
	<b>Peta proses bisnis mempengaruhi</b>	
	Apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan?	Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian besar (>50%) jabatan
	<b>PENATAAN SYSTEM MANAJEMEN SDM APARATUR</b>	
	<b>Assesment pegawai</b>	
		Hasil assesment belum seluruhnya dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai;
<b>B</b>	<b>HASIL</b>	
	<b>BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL</b>	
	Apakah Target Kinerja lebih baik dari pada capaian kinerja sebelumnya?	Kinerja utama sudah orientasi hasil akan tetapi masih terdapat target kinerja utama yang tidak tercapai

**b. Rekapitulasi Penilaian**

No	Indikator Kinerja	Bobot	LKE 2023	%
<b>A</b>	<b>PENGUNGKIT</b>	<b>60</b>	<b>54,76</b>	
<b>A 1</b>	<b>Pemenuhan</b>	<b>30</b>	<b>26,66</b>	
1	Manajemen Perubahan	4	3,88	96,88
2	Penataan Tatalaksana	3,5	2,63	75,00
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	5	4,46	89,27
4	Penguatan akuntabilitas	5	4,73	94,50
5	Penguatan pengawasan	7,5	6,59	87,92
6	Peningkatan kualitas pelayanan publik	5	4,38	87,65



No	Indikator Kinerja	Bobot	LKE 2023	%
<b>A2</b>	<b>Reform</b>	<b>30</b>	<b>28,10</b>	
1	Manajemen Perubahan	4	3,01	75,25
2	Penataan Tatalaksana	3,5	3,34	95,29
3	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	5	4,25	85,00
4	Penguatan akuntabilitas	5	5,00	100,00
5	Penguatan pengawasan	7,5	7,50	100,00
6	Peningkatan kualitas pelayanan publik	5	5,00	100,00
<b>B</b>	<b>Hasil</b>	<b>40,00</b>	<b>34,60</b>	
<b>B1</b>	<b>Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel</b>	<b>22,50</b>	<b>19,50</b>	
1	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)	17,5	17,50	100,00
2	Target Kinerja lebih baik dari pada capaian kinerja sebelumnya	5	2,00	40,00
<b>B2</b>	<b>Pelayanan Publik yang Prima</b>	<b>17,50</b>	<b>15,14</b>	
	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	17,50	15,14	86,50
	<b>TOTAL (A+B)</b>	<b>100</b>	<b>89,40</b>	

Dari uraian tersebut diatas, dapat kami simpulkan bahwa hasil evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah berdasarkan variabel dan indikator penilaian diperoleh nilai **89,40**

## V. PENUTUP

Demikian laporan Evaluasi dan Monitoring Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah yang dapat kami sampaikan sebagai media pemantauan kualitas pelaksanaan kegiatan.

Tentunya masih banyak tindakan perbaikan yang perlu dilakukan untuk mendukung terciptanya Zona Integritas pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah sehingga diperlukan peran aktif seluruh pegawai serta komitmen untuk melakukan perbaikan pada seluruh komponen pengungkit maupun hasil.

Semangat menciptakan Zona Integritas, tentunya tidak hanya berakhir pada penilaian dan dokumen evaluasi, tapi pada pembangunan budaya kerja dan pola pikir yang sejalan dengan semangat Reformasi Birokrasi pada pelaksanaan kegiatan di Instansi Pemerintah, khususnya yang melibatkan masyarakat umum sebagai pengguna manfaat dalam bentuk layanan yang diberikan.



Inspektorat Daerah Kabupaten Sumedang menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerjasama dari seluruh tim penyusun Zona Integritas pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sumedang atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya evaluasi ini.

Sumedang, April 2024

**INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN SUMEDANG**



**DADANG SULAEMAN, S.Sos., M.Kes., CGCAE**

Pembina Utama Muda

NIP. 19701126 199303 1 006



# LAMPIRAN



PERENCANAAN		PILIHAN		JAWABAN		NILAI		KETERANGAN	
A	PERENCANAAN	60,0	Y/T	Ya	1	54,76			
I	PERENCANAAN	30,0	A/B/C	B	0,5	26,66			
1	MANAJEMEN PERUBAHAN (4) a. Tim Kerja (0,5) a. unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas b. penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas	4,0 0,5	Y/T	Ya	1	3,88	96,88%	75,00%	Ya, jika Tim telah dibentuk di dalam unit kerja.  a. Jika dengan prosedur/mekanisme yang jelas dan mewakili seluruh unsur dalam unit kerja; b. Jika sebagian menggunakan prosedur yang mewakili sebagian besar unsur dalam unit kerja; c. Jika tidak di seleksi.
2	Rencana Pembangunan Zona Integritas (1) a. terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM b. dalam dokumen pembangunan terdapat target-prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM c. terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM	1,0	Y/T	Ya	1	1,00	100,00%		Ya, jika memiliki rencana kerja pembangunan Zona Integritas.  a. Jika semua target-prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; b. Jika sebagian target-prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; c. Jika tidak ada target-prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM.  a. Jika telah dilakukan pengelolaan media/aktivitas interaktif yang efektif untuk menginformasikan pembangunan ZI kepada internal dan stakeholder secara berkala; b. Jika pengelolaan media/aktivitas interaktif dilakukan secara terbatas dan tidak secara berkala; c. Jika pengelolaan media/aktivitas interaktif belum dilakukan.
3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (1) a. seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana	1,0	A/B/C/D	A	1	1,00	100,00%		a. Jika semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; b. Jika sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; c. Jika sebagian kecil kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; d. Jika belum ada kegiatan pembangunan yang dilakukan sesuai dengan rencana.



<p>a. hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>100,00%</p>	<p>a. Jika semua catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti;  b. Jika sebagian besar catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti;  c. Jika sebagian kecil catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti;  d. Jika catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM belum ditindaklanjuti.</p>
<p>4 Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1.5)</p> <p>a. pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM</p> <p>b. sudah ditetapkan agen perubahan</p>	<p>Y/T</p>	<p>Ya</p>	<p>1,50</p>	<p>100,00%</p>	<p>ya, jika pimpinan menjadi contoh pelaksanaan nilai-nilai organisasi.  a. Jika agen perubahan telah ditetapkan dan berkontribusi terhadap perubahan pada unit kerjanya;  b. Jika agen perubahan telah ditetapkan namun belum berkontribusi terhadap perubahan pada unit kerjanya;  c. Jika belum terdapat agen perubahan.</p>
<p>c. telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi</p>	<p>A/B/C</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p></p>	<p>a. Jika telah dilakukan upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir dan mampu mengurangi resistensi atas perubahan;  b. Jika telah dilakukan upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir tapi masih terdapat resistensi atas perubahan;  c. Jika belum terdapat upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir.</p>
<p>d. anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p></p>	<p>a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (mis: membuat yel-yel, slogan /motto, banner, poster dll) dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan;  b. Jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (mis: membuat yel-yel, slogan /motto banner, poster dll);  c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (mis: membuat yel-yel, slogan /motto banner, poster dll);  d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.</p>
<p><b>PENYATAAN TATALAKSANA (3.5)</b></p>					
<p>1 prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1)</p>	<p>3,5</p>	<p>2,63</p>	<p>75,00%</p>	<p>100,00%</p>	<p></p>







<p>a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pelayanan layanan kepada publik sudah dilakukan tetapi tidak secara berkala;</p> <p>b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pelayanan layanan kepada publik sudah dilakukan tetapi tidak secara berkala;</p> <p>c. Jika tidak terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam peningkatan kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pelayanan layanan kepada publik.</p>	A/B/C	B	0,5	0,38	75,00%	<p>a. Jika sudah terdapat Pejabat Pengelola Informasi Publik (PPID) yang menyebarkan seluruh informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap;</p> <p>b. Jika sudah terdapat PPID yang menyebarkan sebagian informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap; Jika belum ada PPID dan belum melakukan penyebaran informasi publik;</p> <p>a. Jika dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dilakukan tetapi belum ditindaklanjuti;</p> <p>c. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik belum dilakukan.</p>
<p>a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan</p>		A/B/C	A	1		<p>a. Jika dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dilakukan tetapi belum ditindaklanjuti;</p> <p>c. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik belum dilakukan.</p>
<p>b. telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik</p>		A/B/C	B	0,5		<p>a. Jika dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dilakukan tetapi belum ditindaklanjuti;</p> <p>c. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik belum dilakukan.</p>
<p><b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (5)</b></p> <p>1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi</p>			5,0	4,46	89,27%	<p>Ya, jika kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.</p>
<p>a. kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan</p>	Y/T	Ya	1	0,22	89,00%	<p>Ya, jika kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.</p>
<p>b. penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan</p>						<p>a. Jika semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan;</p> <p>b. Jika sebagian besar penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan;</p> <p>c. Jika sebagian kecil penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan;</p> <p>d. Jika penempatan pegawai hasil rekrutmen murni tidak mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan.</p>
<p>c. telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja</p>	Y/T	Ya	1			<p>Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja.</p>
<p>2. Pola Mutasi Internal (0.5)</p>			0,5	0,46	91,67%	



Ya, jika dilakukan minimal pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi pegawai	Ya	I	Ya	Y/T	1.25	Ya	1,11	89,00%	Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi.
<p>a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini;</p> <p>b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi;</p> <p>c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi;</p> <p>d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi;</p> <p>e. Jika mutasi pegawai antar jabatan belum memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi.</p>			B	A/B/C/D/E	0,75				Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.
<p>c. telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja</p>			Ya	Y/T		1			
<p>3 Pengembangan pegawai berbasis kompetensi</p>					1.25		1,11	89,00%	Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi.
<p>a. Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi</p>			Ya	Y/T		1			
<p>b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai</p>			A	A/B/C/D		1			<p>a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai;</p> <p>b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai;</p> <p>c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai;</p> <p>d. Jika belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai.</p>
<p>c. terdapat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan</p>			B	A/B/C/D	0,67				<p>a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar &lt;25%;</p> <p>b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar &gt;25%-50%;</p> <p>c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan &gt;50% -75%;</p> <p>d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar &gt;75%-100%.</p>



<p>1. Jika pelaksanaan kinerja individu dilakukan secara berkala</p> <p>2. Jika pelaksanaan kinerja individu dilakukan secara berkala</p> <p>3. Jika pelaksanaan kinerja individu dilakukan secara berkala</p> <p>4. Jika pelaksanaan kinerja individu dilakukan secara berkala</p> <p>5. Jika pelaksanaan kinerja individu dilakukan secara berkala</p>	<p>a. Jika hasil hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll)</p>	<p>A/B/C/D/Y</p>	<p>0,75</p>	<p>0,75</p>	<p>100,00%</p>	<p>a. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;</p> <p>b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. Jika unit kerja belum mengimplementasikan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi.</p>
<p>6. Sistem Informasi Kepegawalan</p> <p>a. data informasi kepegawalan unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala</p>	<p>0,25</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>0,25</p>	<p>1</p>	<p>100,00%</p>	<p>a. Jika data informasi kepegawalan unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan setiap ada perubahan data pegawai;</p> <p>b. Jika data informasi kepegawalan unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan namun secara berkala;</p> <p>c. Jika data informasi kepegawalan unit kerja belum dimutakhirkan.</p>
<p><b>PENGUATAN AKUNTABILITAS (5)</b></p>						
<p>1. Keterlibatan pimpinan</p> <p>a. pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan</p>	<p>5,0</p>	<p>A/B/C</p>	<p>4,73</p>	<p>2,23</p>	<p>94,50%</p>	<p>a. Jika seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perencanaan;</p> <p>b. Jika sebagian pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perencanaan;</p> <p>c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan.</p>
<p>b. pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja</p>	<p>2,5</p>	<p>A/B/C</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>89,00%</p>	<p>a. Jika seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perjanjian kinerja;</p> <p>b. Jika sebagian pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perjanjian kinerja;</p> <p>c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perjanjian kinerja.</p>



<p>c. pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll)</p>	<p>0,67</p>	<p>B</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p></p>
<p>a. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai; b. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai; c. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian kecil pegawai; d. Jika unit kerja belum melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai.</p>	<p>1</p>	<p>A</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p></p>
<p>a. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan secara berkala; b. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan namun tidak secara berkala; c. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja belum dilakukan.</p>	<p>1</p>	<p>A</p>	<p>A/B/C</p>	<p></p>
<p>4 Penetapan kinerja individu (2)</p>	<p>1,67</p>	<p>B</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>2,0</p>
<p>a. Jika seluruh penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi serta perijinan kinerja selaras dengan sasaran kinerja pegawai (SKP); b. Jika sebagian besar penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi; c. Jika sebagian kecil penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi; d. Jika belum ada penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi.</p>	<p>0,67</p>	<p>B</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>83,50%</p>
<p>a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya serta menggambarkan <i>logic model</i>; b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya; c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya; d. Jika ukuran kinerja individu belum memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya.M65</p>	<p>0,67</p>	<p>B</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p></p>



No	Kategori	Indikator	Skor	Bobot	Kategori	Kategori	Kategori
3	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja		2,60	100,00%			
	a.	dokumen perencanaan kinerja sudah ada	1	Ya	Y/T		ya, jika unit kerja memiliki dokumen perencanaan lengkap.
	b.	dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	1	Ya	Y/T		ya, jika perencanaan telah berorientasi hasil.
	c.	terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	1	Ya	Y/T		ya, jika unit kerja memiliki IKU.
	d.	indikator kinerja telah SMART	1	A	A/B/C/D		a. Jika seluruh indikator kinerja unit kerja telah SMART; b. Jika sebagian besar indikator kinerja unit kerja telah SMART; c. Jika sebagian kecil indikator kinerja unit kerja telah SMART; d. Jika belum ada indikator kinerja unit kerja yang SMART.
	e.	laporan kinerja telah disusun tepat waktu	1	Ya	Y/T		Ya, jika unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu.
	f.	laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	1	A	A/B/C		a. Jika seluruh pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; b. Jika sebagian pelaporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja; c. Jika seluruh pelaporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja.
	g.	Terdapat sistem informasi/mekanisme informasi kinerja	1	Ya	Y/T		ya, jika terdapat sistem informasi/mekanisme informasi kinerja
	h	Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	1	A	A/B/C		a. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh seluruh SDM yang kompeten; b. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sebagian SDM yang kompeten; c. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja belum dilaksanakan oleh seluruh SDM yang kompeten.
			6,59	87,92%			
			1,13	75,00%			
			0,5				

**PENGUATAN PENGAWASAN**

**1 Pengendalian Gratifikasi**

a. telah dilakukan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi



<p>1. Jika unit yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan pengendalian risiko yang sesuai dengan standar internasional yang berlaku.</p> <p>2. Jika unit yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan pengendalian risiko yang sesuai dengan standar internasional yang berlaku.</p> <p>3. Jika unit yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan pengendalian risiko yang sesuai dengan standar internasional yang berlaku.</p> <p>4. Jika unit yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan pengendalian risiko yang sesuai dengan standar internasional yang berlaku.</p>																	
<p>2 Penerapan SPIP</p> <p>a. telah dibangun lingkungan pengendalian</p>	1,5	A/B/C/D	B	0,75	1,22	81,25%	<p>a. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja.</p> <p>b. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. Jika unit kerja membangun sebagian besar lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. Jika unit kerja membangun sebagian kecil lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>e. Jika unit kerja belum membangun lingkungan pengendalian.</p>		A/B/C/D/E	1							
<p>b. telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan</p>							<p>a. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja.</p> <p>b. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian besar pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian kecil pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>e. Jika unit kerja belum melakukan penilaian risiko.</p>		A/B/C/D/E	1							
<p>c. telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi</p>							<p>a. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;</p> <p>b. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. Jika unit kerja belum melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko.</p>		A/B/C	0,5							
<p>d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait</p>							<p>a. Jika SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;</p> <p>b. Jika SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian pihak terkait;</p> <p>c. Jika SPI belum diinformasikan dan dikomunikasikan kepada pihak terkait.</p>		A/B/C	1							
<p>3 Pengaduan Masyarakat</p>	1,5				1,25	83,33%											



	<p>a. Jika unit kerja belum menerapkan kebijakan Whistle Blowing System secara bertahap dan belum melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala; dan jika terdapat laporan tentang pelanggaran kebijakan yang tidak ditindaklanjuti oleh unit kerja; dan jika terdapat laporan tentang pelanggaran kebijakan yang tidak ditindaklanjuti oleh unit kerja; dan jika terdapat laporan tentang pelanggaran kebijakan yang tidak ditindaklanjuti oleh unit kerja.</p>	A/B/C	B	0,5		
	<p>b. Jika unit kerja telah menerapkan kebijakan Whistle Blowing System secara bertahap dan belum melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala; dan jika terdapat laporan tentang pelanggaran kebijakan yang tidak ditindaklanjuti oleh unit kerja; dan jika terdapat laporan tentang pelanggaran kebijakan yang tidak ditindaklanjuti oleh unit kerja; dan jika terdapat laporan tentang pelanggaran kebijakan yang tidak ditindaklanjuti oleh unit kerja.</p>	Y/T	Ya	1	Ya, jika Pengaduan Masyarakat ditindaklanjuti	
	<p>a. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi secara berkala;</p>	A/B/C	A	1	telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	
	<p>b. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi tetapi tidak secara berkala;</p>	A/B/C	A	1	hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	
	<p>c. Jika penanganan pengaduan masyarakat belum di monitoring dan evaluasi.</p>	A/B/C	A	1	hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;	
	<p>a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;</p>			1,50	100,00%	
	<p>b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;</p>					
	<p>c. Jika hasil evaluasi atas penanganan pengaduan belum ditindaklanjuti.</p>					
4	Whistle-Blowing System			1,5		
	<p>a. Whistle Blowing System telah diterapkan</p>	A/B/C	A	1	Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan Whistle Blowing System yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;	
	<p>b. telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System</p>	A/B/C	A	1	Jika penerapan Whistle Blowing System dimonitoring dan evaluasi secara berkala;	
	<p>c. hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti</p>	A/B/C	A	1	Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;	
5	Penerapan Benturan Kepentingan			1,5	100,00%	



a.	Jika sudah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian tugas fungsi utama;		A/B/C/D	A	1	<p>a. Jika penanganannya Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan;</p> <p>b. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian besar layanan;</p> <p>c. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian kecil layanan;</p> <p>d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan.</p>
b.	penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/ internalisasi		A/B/C/D	A	1	<p>a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke seluruh layanan;</p> <p>b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar layanan;</p> <p>c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil layanan;</p> <p>d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh layanan.</p>
c.	penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan		A/B/C/D	A	1	<p>a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja;</p> <p>b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi tetapi tidak secara berkala oleh unit kerja;</p> <p>c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit kerja.</p>
d.	telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan		A/B/C	A	1	<p>a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;</p> <p>b. Jika sebagian hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;</p> <p>c. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti unit kerja.</p>
e.	hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti		A/B/C	A	1	
					4,38	87,65%
					0,94	93,75%
					5,0	
					1,0	

**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**

**1 Standar Pelayanan**



<p>a. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p> <p>b. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p> <p>c. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p> <p>d. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p>	<p>A/B/C/D/E</p>	<p>B</p>	<p>0,75</p>			<p>a. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p> <p>b. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p> <p>c. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p> <p>d. Terdapat penetapan standar pelayanan yang berpedoman pada peraturan yang berlaku;</p>
<p>b. standar pelayanan telah dimaklumkan</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>A</p>	<p>1</p>			<p>a. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan di website dan media lainnya;</p> <p>b. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian besar jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di website;</p> <p>c. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian kecil jenis pelayanan dan belum dipublikasikan di website dan media lainnya;</p> <p>d. Standar pelayanan belum dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan belum dipublikasikan</p>
<p>c. telah dilakukan revaluasi dan perbaikan atas standar pelayanan</p>	<p>A/B/C/D</p>	<p>A</p>	<p>1</p>			<p>a. Dilakukan revaluasi dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders (antara lain: tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan LSM). serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat;</p> <p>b. dilakukan revaluasi dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, namun tanpa melibatkan stakeholders;</p> <p>c. dilakukan revaluasi dan perbaikan atas standar pelayanan, tanpa dilakukan dengan memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, namun tanpa melibatkan stakeholders;</p> <p>d. belum dilakukan revaluasi dan perbaikan atas standar pelayanan</p>
<p>d. telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan</p>	<p>Y/T</p>	<p>Ya</p>	<p>1</p>			<p>ya, telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan</p>
<p>2 Budaya Pelayanan Prima</p>	<p>1,0</p>		<p>0,75</p>			<p>77,83%</p>



		A/B/C/D/E	A	I	<p>b. informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media</p>	<p>a. Seluruh informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional;  b. Seluruh informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial) namun belum terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional;  c. Seluruh informasi tentang pelayanan belum online (website/media sosial) dan hanya dapat diakses di tempat layanan (Intranet dan non elektronik);  d. Informasi tentang layanan sulit diakses.</p>
			A/B/C/D	I	<p>c. telah terdapat sistem <i>punishment</i> (sanksi)/ <i>reward</i> bagi petugas pemberi layanan</p>	<p>a. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, dan telah diterapkan secara rutin/berkelanjutan;  b. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, namun belum diterapkan secara rutin/berkelanjutan;  c. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi namun belum memenuhi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan;  d. belum terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi</p>
		A/B/C/D	D	0	<p>d telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar</p>	<p>a. telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di seluruh jenis layanan;  b. telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di sebagian besar jenis layanan;  c. telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di sebagian kecil jenis layanan;;  d. belum terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar;</p>



a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekatkan pelayanan dengan masyarakat serta telah diimplementasikan  
 b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekatkan pelayanan dengan masyarakat;  
 c. Jika unit kerja memiliki inovasi yang merupakan replikasi dan pengembangan dari inovasi yang sudah ada  
 d. Jika unit kerja telah memiliki inovasi akan tetapi merupakan pelaksanaan inovasi dari instansi pemerintah  
 e. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan.

<p>f. terdapat inovasi pelayanan</p>	<p>A/B/C/D/E</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>1,00</p>	<p>100,00%</p>
<p><b>3 Pengelolaan Pengaduan</b></p> <p>a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!</p>	<p>A/B/C/D/E</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>1,0</p>	<p>100,00%</p>
<p>b. Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan</p>	<p>A/B/C</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>1,0</p>	<p>100,00%</p>
<p>c. telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi</p>	<p>A/B/C</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>0,83</p>	<p>83,33%</p>
<p><b>4 Penilaian kepuasan terhadap pelayanan</b></p>	<p></p>	<p></p>	<p>1,0</p>	<p>1,0</p>	<p>100,00%</p>



<p>a. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan melalui media cetak, radio, televisi, dan internet;</p> <p>b. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan melalui media elektronik;</p> <p>c. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan melalui media cetak, radio, televisi, dan internet;</p> <p>d. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan melalui media elektronik;</p> <p>e. Belum terdapat Survei Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan.</p>	A/B/C/D	B	0,5								<p>a. Jika hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui media cetak, media elektronik, website, media sosial, dan lain-lain (misal: papan pengumuman, website, media sosial, dsb);</p> <p>b. Jika hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui beberapa media (misal: papan pengumuman, selebaran, dsb);</p> <p>c. Jika hasil survei kepuasan masyarakat belum dapat diakses melalui berbagai media.</p>
<p>b. hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka</p>	A/B/C	A	1								<p>a. Jika dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survey kepuasan masyarakat;</p> <p>b. Jika dilakukan tindak lanjut atas sebagian besar hasil survey kepuasan masyarakat;</p> <p>c. Jika dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survey kepuasan masyarakat;</p> <p>d. Jika belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.</p>
<p>c. dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat</p>	A/B/C/D	A	1								<p>a. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada seluruh proses pemberian layanan;</p> <p>b. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada sebagian besar proses pemberian layanan;</p> <p>c. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada sebagian kecil proses pemberian layanan;</p> <p>d. Terdapat pelayanan yang belum menggunakan teknologi informasi pada proses pemberian layanan.</p>
<p>5 Pemanfaatan Teknologi Informasi</p>			0,83							83,33%	
<p>a. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan layanan</p>	A/B/C/D	A	1								
<p>b. Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi</p>	Y/T	Ya	1								
<p>c. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus</p>	A/B/C	B	0,5								
<p>REFORM</p>			28,10								
<p>1 MANAJEMEN PERUBAHAN</p>			3,01							75,25%	
<p>1 Komitmen Dalam Perubahan</p>			1,01								



Jumlah Agar Perubahan  
 Jumlah Perubahan yang dibuat  
 b. Perubahan yang dibuat agar perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen

Jumlah  
 Jumlah  
 %  
 1,00%  
 0,01

Jumlah  
 Jumlah  
 A/B/C/D/E  
 A  
 1

a. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian besar (diatas 80%) sudah tercapai;  
 b. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian besar (diatas 50%) sudah tercapai;  
 c. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian besar (dibawah 50%) sudah tercapai;  
 d. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja namun belum ada yang tercapai;  
 e. tidak ada target capaian zona integritas dalam dokumen perencanaan.

Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian RB yang jelas dalam dokumen perencanaan  
 Instransi membangun budaya kerja positif dan mencrapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari

1,0

A/B/C/D  
 A  
 1

3,5  
 0,5

3,34  
 0,335

95,29%

2  
 1

PENATAAN TATALAKSANA  
 Peta Proses Bisnis Mempengaruhi



	telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan		A/B/C/D	B	0,67		<p>a. Peta Proses Bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan seluruh jabatan ;</p> <p>b. Peta Proses Bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian besar (&gt;50%) jabatan;</p> <p>c. Peta Proses Bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian besar (&lt;50%) jabatan;</p> <p>d. Peta Proses Bisnis telah disusun dan belum mempengaruhi penyederhanaan jabatan.</p>
II	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	1,0			I		<p>a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;</p> <p>b. Implementasi SPBE belum terintegrasi (parsial) tapi sudah mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;</p> <p>c. Implementasi SPBE belum mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien.</p>
	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien		A/B/C	A	1		<p>a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien;</p> <p>b. Implementasi SPBE belum terintegrasi (parsial) tapi sudah mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal yang lebih cepat dan efisien;</p> <p>c. Implementasi SPBE belum mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal yang lebih cepat dan efisien.</p>
III	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat	2,0			2,00		<p>a. Kriteria huruf b telah terpenuhi dan pencapaian atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan;</p> <p>b. Kriteria huruf c telah terpenuhi dan manfaat /dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah diterapkan/digunakan oleh unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak;</p> <p>c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat /dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu direalisasikan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak;</p> <p>d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas praktikan dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama;</p> <p>e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses utama telah direncanakan, didefinisikan dan ditetapkan.</p>



										<p>a. Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan;</p> <p>b. Kriteria huruf c telah terpenuhi dan manfaat /dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah diterapkan/digunakan oleh unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak;</p> <p>c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat /dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu direalisasikan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak;</p> <p>d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas praktikan dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan;</p> <p>e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah direncanakan, didefinisikan dan ditetapkan.</p>
			A/B/C/D/E	A	1					<p>a. Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada pelayanan publik bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan;</p> <p>b. Kriteria huruf c telah terpenuhi dan manfaat /dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah diterapkan/digunakan oleh unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak;</p> <p>c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat /dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu direalisasikan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak;</p> <p>d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas praktikan dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik;</p> <p>e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah direncanakan, didefinisikan dan ditetapkan.</p>
b	Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal									
c.	Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal									
3	PENYATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	5,0			4,25	85,00%				
1	Kinerja Individu	1,5			1,5					
a.	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya		A/B/C	A	1					<p>a. Seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;</p> <p>b. Sebagian ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;</p> <p>c. Tidak ada ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya;</p>
	ii. Assessment Pegawai	1,5			0,75					



	a. Seluruh hasil assessment dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai;					a. Hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai		
	b. M206							
	c. hasil assesment belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai.							
iii	Pelanggaran Disiplin Pegawai			2,0				
a.	Penurunan Pelanggaran Disiplin Pegawai							
	Jumlah Pelanggaran tahun sebelumnya	1,00						
	Jumlah Pelanggaran Tahun Ini	0,00						
	Jumlah Pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman	1,00			100,00%			
4	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>			5,0				
i	Meningkatnya capaian kinerja unit kerja presentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih			2,0				
	Jumlah sasaran kinerja	2,00						
	Jumlah sasaran kinerja yang tercapai 100% atau lebih	2,00						
ii	Pemberian reward dan punishment			1,5				
	Hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi							
	Jumlah sasaran kinerja	A						
	Jumlah sasaran kinerja yang tercapai 100% atau lebih	A						
iii	Kerangka Logis Kinerja			1,5				
	apakah terdapat perjanjian kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai							
	Jumlah sasaran kinerja	A						
	Jumlah sasaran kinerja yang tercapai 100% atau lebih	A						
5	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>			7,5				
i	Mekanisme Pengendalian			2,5				
	Jumlah sasaran kinerja	7,50			100,00%			
	Jumlah sasaran kinerja yang tercapai 100% atau lebih	2,5						

a. Seluruh hasil assessment dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai;

b. M206

c. hasil assesment belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai.

a. Seluruh capaian kinerja (Perjanjian Kinerja) merupakan unsur dalam pemberian reward dan punishment;

b. Sebagian besar capaian kinerja (> 50% Perjanjian Kinerja) merupakan unsur dalam pemberian reward dan punishment;

c. Sebagian besar capaian kinerja (< 50% Perjanjian Kinerja) merupakan unsur dalam pemberian reward dan punishment;

d. Capaian kinerja belum menjadi unsur dalam pemberian reward dan punishment.

a. Terdapat kerangka logis kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan digunakan dalam penjabaran kinerja seluruh pegawai;

b. Terdapat kerangka logis kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi namun belum digunakan dalam penjabaran kinerja seluruh pegawai;

c. Terdapat kerangka logis kinerja namun belum mengacu pada kinerja utama organisasi dan belum digunakan dalam penjabaran kinerja seluruh pegawai;

d. Kerangka logis kinerja belum ada.

**PENGUATAN PENGAWASAN**

i Mekanisme Pengendalian



Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang	A/B/C/D/E	1	3,0	3,0	3	<p>a. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring dan pelaporan oleh penanggungjawab aktivitas serta pimpinan unit kerja dan telah menghasilkan peningkatan kinerja, mekanisme kerja baru yang lebih efektif, efisien dan terkendali;</p> <p>b. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring dan pelaporan oleh penanggungjawab aktivitas serta pimpinan unit kerja namun belum berdampak pada peningkatan kinerja unit kerja;</p> <p>c. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring dan pelaporan oleh penanggungjawab aktivitas;</p> <p>d. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi tetapi belum tersistem ;</p> <p>e. tidak terdapat pengendalian aktifitas utama organisasi.</p>
ii	Penanganan Pengaduan Masyarakat	3	3,0	3,0	3	
	Persentase penanganan pengaduan masyarakat	1,00	100,00%	1,00	1,00	
	Jumlah pengaduan masyarakat yang harus ditindaklanjuti	1,00	1,00	1,00	1,00	
	Jumlah pengaduan masyarakat yang sedang diproses	0,00	0,00	0,00	0,00	
iii	Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti	1,00	1,00	1,00	1,00	
iii	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan	2,00	2,0	2,0	2,00	
a.	LHKPN					<p>Kewajiban Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan diatur dalam:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999</li> <li>2. Undang-Undang No. 30 Tahun 2002</li> <li>3. Undang-Undang No. 10 Tahun 2015</li> <li>4. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 07 Tahun 2016</li> <li>5. Instruksi Presiden No. 5 Tahun 2004</li> <li>6. SE MenPANRB No. SE/03/M.PAN/01/2005</li> </ol>
	Persentase penyampaian LHKPN	1,00	100,00%	1,00	1,00	
	Jumlah yang harus melaporkan	1,00	1,00	1,00	1,00	
	- Kepala Satuan Kerja	1,00	1,00	1,00	1,00	
	- Pejabat yang diwajibkan laporan LHKPN	0,00	0,00	0,00	0,00	
	-Lainnya	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Jumlah yang sudah melaporkan	1,00	1,00	1,00	1,00	
b	LHKASN					<p>Penyampaian LHKASN diatur dalam:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999</li> <li>2. Undang-Undang No. 30 Tahun 2002</li> <li>3. Undang-Undang No. 10 Tahun 2015</li> <li>4. SE MenPANRB No. 1 Tahun 2015</li> </ol>
	Persentase penyampaian LHKASN	1,00	100,00%	1,00	1,00	
	Jumlah yang harus melaporkan (ASN tidak wajib LHKPN)	19,00	19,00	19,00	19,00	
	- Jumlah Eselon III	4,00	4,00	4,00	4,00	
	- Jumlah Eselon IV	12,00	12,00	12,00	12,00	
	- Jumlah Fungsional dan Pelaksana	3,00	3,00	3,00	3,00	
6	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	5,0	5,0	5,0	5,00	
i	Upaya dan/atau inovasi pelayanan publik	2,50	2,5	2,5	2,50	100,00%



<p>a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keesuaian persyaratan</li> <li>2. Kemudahan sistem, mekanisme dan prosedur</li> <li>3. Kecepatan waktu penyelesaian</li> <li>4. Kejelasan biaya/tarif, gratis</li> <li>5. Kualitas produk apesifikasi/jenis pelayanan</li> <li>6. Kompetensi pelaksana</li> <li>7. Perilaku pelaksana/web</li> <li>8. Kualitas sarana dan prasarana</li> <li>9. penanganan pengaduan, saran dan masukan</li> </ol>		A/B/C/D	A	1	<p>a. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan seluruh pelayanan publik yang prima (lebih cepat dan mudah);</p> <p>b. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan belum seluruhnya pelayanan publik yang prima (lebih cepat dan mudah);;</p> <p>c. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum sesuai kebutuhan;</p> <p>d. Belum ada inovasi.</p>	
<p>b. Upaya dan/atau inovasi pada perjanjian/pelayanan telah dipermudah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. waktu lebih cepat</li> <li>2. pelayanan publik yang terpadu</li> <li>3. Alur lebih pendek/singkat</li> <li>4. Terintegrasi dengan aplikasi</li> </ol>		%	100,00%	1,00		
<p>ii. Penanganan Pengaduan Masyarakat</p>	<p>Jumlah perjanjian/pelayanan yang terdaftar/terdaftar</p> <p>Jumlah perjanjian/pelayanan yang telah dipermudah</p>	Jumlah	1,00	1,00		
<p>Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggungjawab</p>	2,5	A/B/C/D	A	1	<p>a. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui berbagai kanal/media;</p> <p>b. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui kanal/media yang terbatas;</p> <p>c. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon lambat melalui berbagai kanal/media;</p> <p>d. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan lambat melalui kanal/media yang terbatas</p>	
<b>TOTAL AKUNTABEL</b>						
<b>BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL (22.5)</b>						
1. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (17.5)	40,0	0-4	4	17,50	87%	Diisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Korupsi
2. Target Kinerja lebih baik dari pada capaian kinerja sebelumnya	40,0	A/B/C/D/E	D	2	40,00%	<p>a. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional/rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis;</p> <p>b. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;</p> <p>c. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% atau lebih namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;</p> <p>d. Kinerja utama sudah orientasi hasil akan tetapi masih terdapat target kinerja utama yang tidak tercapai;</p> <p>e. Kinerja utama sudah orientasi hasil akan tetapi tidak ada target kinerja utama yang tercapai.</p>
<b>PELAYAN PUBLIK YANG PRIMA (17.5)</b>						
1. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (17.5)	17,5	0-4	3,46	15,14	87%	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
<b>TOTAL HASIL</b>						
<b>89,40</b>						

Nilai Evaluasi Zona Integritas





PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUMEDANG  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Alamat : Jalan Prabu Gajah Agung No. 09 Pusat Pemerintahan Sumedang- 45322  
Telp & Fax (0261) 211 207 E-mail : inspektorat.kab.sumedang@gmail.com

**SURAT PERINTAH**

Nomor : 700.1.2/47.7/III/2024

Dasar : Keputusan Dupati Sumedang tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Sumedang Tahun Anggaran 2024.

**MEMERINTAHKAN:**

No	NAMA	NIP	JABATAN
1.	DADANG SULAEMAN, S.Sos., M.Kes., CGCAE Pembina Utama Muda, IV/c	19701126 199303 1 006	Penanggungjawab
2.	SUSANTI, S.E., M.Si. Pembina Tk. I, IV/b	19721219 199703 2 004	Pembantu Penanggungjawab
3.	ELIS KARWATI, A.KS. Pembina Utama Muda, IV/c	19730116 199303 2 005	Pengendali Teknis
4.	Drs. H. ABDUL HARIS, M.Pd. Pembina Tk. I, IV/b	19651116 199203 1 006	Ketua Tim
5.	Ir. YUSTISI SAIDAH, M.M. Pembina, Tk.I, IV/b	19661026 199703 2 003	Anggota Tim
6.	KOMARUDIN, S.T., M.M. Penata Tk.I, III/d	19760404 200902 1 004	Anggota Tim
7.	H. NUR IHWAN, S.P. Penata, III/c	19660510 200901 1 001	Anggota Tim
8.	AJAT SUDRAJAT, S.E. Penata Muda Tk.I, III/b	19701228 200701 1 006	Anggota Tim
9.	GANJAR NUGRAHA, A.MK. Penata Muda Tk.I, III/b	19790722 200801 1 005	Anggota Tim
10.	DIKDIK RESMAYA, S.Kom. Penata Muda Tk.I, III/b	19831031 201412 1 003	Anggota Tim

Untuk : 1. Melaksanakan Evaluasi atas PMPZI Perangkat Daerah 2023, pada:  
a) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang; b) Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan; c) Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga; d) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; e) Dinas Perhubungan; f) Dinas Komunikasi dan Informatika, Persandian dan Statistik; g) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; h) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah; i) Kecamatan Ganeas; j) Kecamatan Situraja; k) Kecamatan Cisituh; dan l) Kecamatan Jatininggal. m) Kecamatan Wado.

2. Melaporkan hasil evaluasi yang telah dilakukan

Lamanya : 5 (lima) hari kerja mulai tanggal 1 April s.d. 5 April 2024

Catatan : Dalam rangka penegakan integritas, untuk tidak menerima gratifikasi dan jika dalam keadaan tidak bisa menolak, maka harap segera melaporkan kepada Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG).

Segala biaya yang berhubungan dengan kegiatan tersebut menjadi beban DPA Inspektorat Daerah Kabupaten Sumedang Tahun Anggaran 2024.

Demikian Surat Perintah ini, agar dilaksanakan sebagaimana mestinya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dikeluarkan di Sumedang  
pada tanggal 28 Maret 2024



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:

**DADANG SULAEMAN, S.Sos.**  
**M.Kes., CGCAE**  
NIP. 197011261993031006

Inspektur Daerah