

# PENGADILAN TINGGI MANADO



[www.pt-manado.go.id](http://www.pt-manado.go.id)

## Laporan Penilaian Mandiri Penilaian Zona Integritas (LPMPZI) Pengadilan Tinggi Manado

PENGADILAN TINGGI MANADO  
KOMPLEKS PENGADILAN TERPADU MANADO  
JL. ADIPURA RAYA, KIMA ATAS, KEC. MAPANGET  
KOTA MANADO - SULAWESI UTARA

TAHUN  
**2021**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Sebagai wujud dari Komitmen Pengadilan Tinggi Manado dalam pelaksanaan Pembangunan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Pengadilan Tinggi Manado, maka seluruh komponen yang ada pada Pengadilan Tinggi Manado baik dari tingkat Pimpinan, Hakim, Pejabat Struktural dan Fungsional serta seluruh Pegawai dan Tenaga Honorer terus melakukan pembenahan (berbenah diri), terus melakukan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas layanan public guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada Masyarakat Pengguna Pengadilan demi tercapainya pelayanan yang prima pada Pengadilan Tinggi Manado.

Salah satu wujud komitmen tersebut yaitu dengan terus dilaksanakan pembaharuan atas pelaksanaan kegiatan Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPK) yang menjadi salah satu parameter Pemerintahan yang Bersih dan Melayani dan dengan disusunnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang menjadi salah satu parameter pelaksanaan pelayanan prima yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi Manado.

Laporan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas (PMPZI) pada Pengadilan Tinggi Manado ini merupakan ringkasan gambaran tentang program, langkah-langkah yang telah dilaksanakan serta progress yang telah dicapai oleh Pengadilan Tinggi Manado dalam rangka pembangunan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) pada Pengadilan Tinggi Manado

Komitmen dan tekad yang kuat serta kerjasama dari seluruh keluarga besar Pengadilan Tinggi Manado merupakan modal yang berharga dan menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan Pembangunan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Pengadilan Tinggi Manado

Dari hasil Penilaian Mandiri yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi Manado, maka dapat diuraikan nilai yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

No.	Komponen Pengungkit	Bobot	Nilai
1.	Manajemen Perubahan	8	<b>8</b>
2.	Penataan Tata Laksana	7	<b>6,5</b>
3.	Penataan Manajemen SDM	10	<b>10</b>
4.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10	<b>9,69</b>
5.	Penguatan Pengawasan	15	<b>15</b>
6.	Penguatan Pelayanan Publik	10	<b>10</b>
	<b>Total Pengungkit</b>	<b>60</b>	<b>59,19</b>
No.	Unsur Indikator Hasil	Bobot	Nilai
1.	Terwujudnya Pengadilan Tinggi Manado yang Bersih dan Bebas dari Korupsi	20	19,89
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20	18
	<b>Total Hasil</b>	<b>40</b>	<b>37,89</b>
	<b>Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi</b>	<b>100</b>	<b>97,08</b>

Harapannya semoga Pelaksanaan Pembangunan Reformasi Birokrasi dan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Pengadilan Tinggi Manado mendapatkan predikat sebagai satuan kerja yang telah menerapkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) untuk selanjutnya mendapatkan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Manado, 29 Maret 2021  
Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Manado



Humuntal Pane, SH.MH.-

## DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF .....	i
BAB I SIMPULAN HASIL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (HPM-PPZI) .....	2
BAB II GAMBARAN UMUM .....	5
A. Latar Belakang .....	5
B. Maksud dan Tujuan .....	6
C. Ruang Lingkup Penilaian Mandiri .....	6
D. Metodologi .....	7
1. Presentasi Area Pengungkit dan Area Hasil .....	7
2. Diskusi Panel Internal .....	8
3. Penilaian Mandiri .....	9
BAB III HASIL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS .....	11
BAB IV PERMASALAHAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT.....	14
LAMPIRAN : Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Berita Acara Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas	

**BAB I**  
**SIMPULAN HASIL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN**  
**PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (HPM-PPZI)**

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menyebutkan bahwa pada tahun 2019 diharapkan dapat diwujudkan :

- kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas KKN.
- pelayanan publik yang semakin maju dan mampu bersaing secara global.
- kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi makin baik.
- SDM aparatur semakin profesional.
- Pola pikir dan budaya kerja yang mencerminkan integritas yang makin tinggi.

dan pada tahun 2025 sebagai target jangka panjang akan terwujud tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintahan yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka Pengadilan Tinggi Manado sebagai salah satu Instansi Pemerintah sejak tahun 2019 telah melaksanakan Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan Tinggi Manado yang ditandai dengan kegiatan Pencanangan Zona Integritas pada awal tahun 2019 yang kemudian dilanjutkan kembali kegiatan Pencanangan Zona Integritas tersebut pada awal tahun 2020.

Selama kurun waktu tahun 2020, Pengadilan Tinggi Manado terus melaksanakan berbagai kegiatan, membuat kebijakan-kebijakan, menciptakan suasana dan kondisi kantor serta sistem dan budaya kerja serta yang paling utama mengimplementasikan semua kebijakan-kebijakan tersebut dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Di tahun 2020, Pengadilan Tinggi Manado telah melaksanakan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dengan nilai total 85,56. Selanjutnya Hasil Penilaian Mandiri Pengadilan Tinggi Manado tersebut dievaluasi kembali oleh Tim Penilai External yaitu dari Badan Pengawas Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan mendapatkan nilai 84, 15 dan dinyatakan dapat diusulkan sebagai stuan kerja yang berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK). Untuk selanjutnya Pengadilan Tinggi Manado mengikuti kegiatan pemaparan yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dari Hasil Pemaparan pelaksanaan kegiatan dihadapan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi, Pengadilan Tinggi Manado belum dinyatakan sebagai satuan kerja yang berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK).

Selanjutnya di tahun 2020, Pengadilan Tinggi Manado kembali diusulkan oleh Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai calon unit kerja berpredikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) tahun 2020 dan dilanjutkan dengan Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 316/SEK/OT.01.1/2/2020 tanggal 17 Februari 2020 tentang Permintaan Pelaksanaan Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas terhadap Calon Unit Kerja Berpredikat Wilayah Bebas Korupsi / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani. Menindaklanjuti Surat Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut, maka Pengadilan Tinggi Manado sebagai salah satuan kerja yang telah diusulkan untuk mendapatkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) segera melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas.

Dari hasil Penilaian Mandiri Pengadilan Tinggi Manado pada tahun 2020 ini diperoleh hasil dengan nilai total 95,96 dengan rincian nilai dari Pengungkit adalah 57,04 dan dari hasil adalah 38,66.

Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi Manado tersebut kemudian dievaluasi kembali oleh Tim Penilai Eksternal dari Badan Pengawasan Mahkamah Agung Republik Indonesia, yang memperoleh nilai total 91,16 dengan rincian nilai dari Pengungkit adalah 52,5 dan dari hasil adalah 38,66

Dari hasil penilaian Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia untuk tahun 2020, Pengadilan Tinggi Manado belum berhasil mendapatkan predikat satuan kerja Wilayah Bebas Korupsi (WBK).

Untuk tahun 2021, berdasarkan Surat Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 265/DJU/OT.01.03/2/2021 tanggal 11 Februari 2021 perihal permintaan pengisian LKE dan Upload data dukung LKE, Pengadilan Tinggi Manado diusulkan kembali sebagai satuan kerja yang akan memperoleh predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK).

Untuk hasil terakhir pada bulan Maret tahun 2021 setelah di evaluasi oleh Badan Pengawasan Mahkamah Agung Republik Indonesia selanjutnya Pengadilan Tinggi Manado memperbaiki, melengkapi semua eviden- eviden yang diminta oleh Tim Penilai dari Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI, maka hasil Pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas (LPMPZI), Pengadilan Tinggi Manado mendapatkan nilai sebagaimana diuraikan pada bagian akhir dalam laporan ini.

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), Satuan Kerja Pengadilan Tinggi Manado senantiasa berkomitmen untuk terus menerus melakukan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik guna memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat pengguna pengadilan.

Komitmen Pengadilan Tinggi Manado tersebut mengacu pada amanah Peraturan Presiden (PEPPRES) Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2019 serta mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) Nomor : 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM) Di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) Nomor 10 Tahun 2019.

Salah satu wujud komitmen tersebut yaitu dengan disusunnya indeks persepsi anti korupsi (IPK) yang menjadi salah satu parameter Pemerintahan yang bersih dan melayani dan disusunnya indeks kepuasan masyarakat (IKM) yang menjadi salah satu parameter pelaksanaan pelayanan prima yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi Manado

Pengadilan merupakan satuan kerja yang melaksanakan peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis serta mengelola sumber daya yang cukup besar.

Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani menitikberatkan pada Integritas penyelenggara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Integritas Penyelenggara pelayanan publik akan dinilai diantaranya dapat dilihat

dari potensi suap dan kemungkinan penambahan biaya diluar tarif resmi yang telah ditetapkan.

## **B. Maksud Dan Tujuan**

Maksud dan tujuan penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas pada Pengadilan Tinggi Manado ini adalah untuk memberikan informasi mengenai perkembangan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani serta langkah-langkah dan upaya-upaya perbaikan yang perlu dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Manado.

## **C. Ruang Lingkup Penilaian Mandiri**

Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas mencakup penilaian terhadap dua komponen: Pengungkit(Enablers) dan Hasil(Results). Pengungkit adalah seluruh upaya yang dilakukan Pengadilan Tinggi Manado dalam menjalankan fungsinya, sedangkan Hasil adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit. Hubungan sebab-akibat antara komponen pengungkit dan komponen hasil dapat mewujudkan proses perbaikan bagi Pengadilan Tinggi Manado dimana proses perbaikan ini akan meningkatkan kinerja Pengadilan Tinggi Manado secara berkelanjutan. Komponen pengungkit sangat menentukan keberhasilan tugas, sedangkan komponen hasil berhubungan dengan kepuasan para pemangku kepentingan.

Komponen Proses atau Pengungkit terdiri dari 6 (enam) area, 24 Sub Unit Area dan 83 Instrumen Penilaian. Enam area tersebut yaitu :

1. Manajemen Perubahan;
2. Penataan Tata Laksana;
3. Penataan Manajemen SDM;
4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
5. Penguatan Pengawasan; dan
6. Penguatan Pelayanan Publik.

Sedangkan Komponen Hasil terdiri dari 2 (dua) area, dan 3 (tiga) Instrumen yaitu :

1. Pemerintah Yang Bersih dan Bebas KKN terdiri dari dua instrumen yaitu Nilai Survey Persepsi Korupsi dan Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti.
2. Kualitas Pelayanan Publik yang berisi hasil Survey Kepuasan Masyarakat pada periode tertentu yang menghasilkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

#### **D. Metodologi**

Secara etimologi kata metodologi berasal dari Bahasa Yunani yaitu “metodos” dan “logos”. Kata metodos terdiri dari dua suku kata yaitu “metha” yang berarti melalui atau melewati dan “hodos” yang berarti yang berarti jalan atau cara. Jadi Metodologi adalah ilmu-ilmu / cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran.

Dalam pengumpulan bukti (evidence) berupa dokumen-dokumen yang menjadi produk kebijakan unit kerja Pengadilan Tinggi Manado digunakan metodologi yaitu :

##### **1. Presentasi Area Pengungkit dan Area Hasil**

Dalam rangka memperoleh nilai dari masing-masing komponen pengungkit yakni dari masing-masing kelompok kerja area yang terdiri dari 6 (enam) kelompok kerja area dan area hasil, maka setelah masing-masing kelompok kerja area dan area mengumpulkan bukti (evidence) berupa dokumen-dokumen bukti kegiatan dengan melakukan pengecekan langsung kepada sub bagian / Panitera Muda, maka kepada masing-masing area diwajibkan untuk mempresentasikan hasil penilaian mandiri masing-masing kelompok kerja area dan area hasil dihadapan Pimpinan Pengadilan Tinggi Manado (Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Manado) dan yang juga dihadiri/diikuti oleh Para Kelompok Kerja Area yang lain dan Area Hasil. Pemaparan hasil kerja Kelompok Kerja Area dan Area Hasil tersebut dilakukan oleh Ketua Kelompok Kerja Area dan Area Hasil. Selanjutnya Kelompok Kerja Area yang lain diberikan kesempatan untuk menanggapi dan memberikan masukan terhadap hasil kegiatan yang ddilaksanakan oleh Kelompok

Kerja yang mempresentasikannya. Demikian dilaksanakan secara bergiliran masing-masing Kelompok Kerja Area dan Area Hasil.

## **2. Diskusi Panel Internal**

Diskusi Panel Internal adalah diskusi yang dilaksanakan oleh sekelompok orang dalam internal kelompok tersebut, untuk membahas suatu topik atau permasalahan. Dalam pengumpulan dan perangkuman bukti (*evidence*) Kelompok Kerja Area, disamping melaksanakan pemaparan / presentasi Kelompok Kerja Area dan Area Hasil, juga dilaksanakan Diskusi Panel Internal yaitu diskusi yang dilaksanakan oleh sesama Anggota Kelompok Kerja untuk mencari, mengumpulkan dan membahas *evidence* yang ada yang akan digunakan sebagai eviden pada Kelompok Area dan Area Hasil. Diskusi Panel Internal ini dilaksanakan beberapa kali oleh masing-masing Kelompok Kerja Area sebelum guna mematangkan *evidence* tersebut sebelum nantinya akan dibawa / dibahas dalam kegiatan presentasi Kelompok Kerja Area dan Area Hasil

## **3. Penilaian Mandiri**

Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas merupakan instrumen penilaian kemajuan Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan secara mandiri (*self-assessment*) oleh Pengadilan Tinggi Manado. Adapun metodologi yang digunakan adalah metode gabungan dari Wawancara, Pemeriksaan *On The Spot* yang meliputi Pemeriksaan Dokumen, Pemeriksaan Kelengkapan Sarana Kerja, Pemeriksaan SOP dan Keterkaitannya dengan Visi dan misi organisasi pada Sub Bagian/Kepaniteraan terkait.

Selain itu instrumen Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas telah digunakan untuk membantu Pengadilan Tinggi Manado untuk memperbaiki kinerja secara berkelanjutan. Agar hasil penilaian yang disampaikan oleh koordinator masing-masing area dapat dipertanggung jawabkan/akuntabel, maka koordinator setiap area telah mengumpulkan bukti (*evidence*), dan melakukan pengecekan langsung ke Sub Bagian Terkait.

Bukti / Evidence dapat berupa dokumen tertulis yang dihasilkan oleh Pengadilan Tinggi Manado, hasil wawancara atau diskusi dengan koordinator dan anggota masing-masing area. Wawancara dan diskusi mencakup seluruh kriteria dalam Komponen Pengungkit.

Penilaian (skoring) dalam sistem Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan pada 2 komponen yaitu komponen Pengungkit dan komponen Hasil. Secara ringkas, sistem penilaian Pengungkit berdasarkan siklus quality management atau siklus PDCA dengan skor dari 0 sampai dengan 100. Sedangkan sistem penilaian Hasil berdasarkan pada nilai hasil survey eksternal pengguna pengadilan yang terdiri dari nilai persepsi korupsi (survei eksternal) dan persentase tindaklanjut hasil pemeriksaan (TLHP) serta nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

Selain itu, Tim Survey Pengadilan Tinggi Manado telah melaksanakan survei terhadap pemangku kepentingan (eksternal) yaitu pengguna layanan Pengadilan Tinggi Manado diantaranya Pengadilan Negeri (untuk layanan Administrasi perkara banding),

Organisasi Advokat dan Advokat/Calon Advokat (untuk layanan Penyempahan Advokat), Pihak Pelapor dan Terlapor (untuk layanan Pengaduan), Dosen/Mahasiswa (untuk layanan Permohonan Informasi).

Survey dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan opini responden atas pertanyaan yang diajukan untuk mendukung obyektivitas hasil penilaian mandiri. Survey dilaksanakan dalam periode waktu dan hasilnya dilaporkan kepada QMR dalam hal ini Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Manado yang kemudian diteruskan kepada Ketua Pengadilan Tinggi Manado. Hasil Survey tersebut telah ditindaklanjuti dengan melaksanakan langkah – langkah untuk perbaikan sebagai hasil pembelajaran dari feedbac/umpan balik yang diberikan responden.

**BAB III**  
**HASIL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN**  
**PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

Hasil Penilaian Mandiri (self assessment) adalah hasil penilaian yang dilakukan sendiri oleh Satuan Kerja terhadap Lembar Kerja Evaluasi (LKE) pelaksanaan Zona Integritas. Dari hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) yang dilaksanakan oleh Pengadilan Tinggi Manado, maka dapat diuraikan sebagai berikut yaitu :

A. Komponen Pengungkit terdiri dari 6 (enam) komponen yaitu :

1. Manajemen Perubahan;
2. Penataan Tata Laksana;
3. Penataan Manajemen SDM;
4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
5. Penguatan Pengawasan; dan
6. Penguatan Pelayanan Publik.

Komponen pengungkit memiliki bobot 60%, dengan rincian sebagai berikut :

No.	Komponen Pengungkit	Bobot (60%)
1.	Manajemen Perubahan	8 %
2.	Penataan Tata Laksana	7 %
3.	Penataan Manajemen SDM	10 %
4.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10 %
5.	Penguatan Pengawasan	15 %
6.	Penguatan Pelayanan Publik	10 %

Sedangkan komponen hasil memiliki bobot 40%, dengan rincian sebagai berikut :

No.	Unsur Indikator Hasil	Bobot (40%)
1.	Terwujudnya Pengadilan Tinggi Manado yang Bersih dan Bebas dari Korupsi	20%
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Tinggi Manado dimana Komponen pengungkit memiliki bobot 60% sedangkan komponen hasil memiliki bobot 40% dengan rincian sebagai berikut:

No.	Komponen Pengungkit	Bobot	Nilai
1.	Manajemen Perubahan	8	<b>8</b>
2.	Penataan Tata Laksana	7	<b>6,5</b>
3.	Penataan Manajemen SDM	10	<b>10</b>
4.	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10	<b>9,69</b>
5.	Penguatan Pengawasan	15	<b>15</b>
6.	Penguatan Pelayanan Publik	10	<b>10</b>
	<b>Total Pengungkit</b>	<b>60</b>	<b>59,19</b>
No.	Unsur Indikator Hasil	Bobot	Nilai
1.	Terwujudnya Pengadilan Tinggi Manado yang Bersih dan Bebas dari Korupsi	20	19,89
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20	18
	<b>Total Hasil</b>	<b>40%</b>	<b>37,89</b>
	<b>Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi</b>	<b>100</b>	<b>97,08</b>

Dari hasil Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas yang telah dilakukan Satuan Kerja Pengadilan Tinggi Manado diperoleh informasi bahwa pada Pengadilan Tinggi Manado memiliki Nilai Evaluasi Pembangunan Zona Integritas sebesar **97,08 (Sembilan puluh tujuh koma nol delapan)** dengan rincian sebagai berikut:

**a. Komponen Pengungkit dengan total nilai 59,19**

1. Manajemen Perubahan, mendapat nilai **8**
2. Penataan Tata Laksana, mendapat nilai **6,5**
3. Penataan Manajemen SDM, mendapat nilai **10**
4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja, mendapat nilai **9,69**
5. Penguatan Pengawasan, mendapat nilai **15**
6. Penguatan Pelayanan Publik, mendapat nilai **10**

**b. Komponen Hasil dengan total nilai**

1. Terwujudnya Pengadilan Tinggi Manado yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, mendapat nilai **19,89**
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat, mendapat nilai **18**

**BAB IV**  
**PERMASALAHAN DAN RENCANA TINDAKLANJUT**

**1. PERMASALAHAN**

Masih terdapat beberapa permasalahan yang hampir dipastikan kalau permasalahan ini terjadi pada semua unit kerja yang ada pada Badan Peradilan yang berada pada Mahkamah Agung yaitu sebagai berikut :

- a. Membentuk pola pikir (mindset) dan budaya kerja (culture set) yang baik kepada seluruh Aparatur Pengadilan di lingkungan Pengadilan Tinggi Manado dan Pengadilan Negeri se wilayah hukum Pengadilan Tinggi Manado yang masih agak sulit. Kendalanya adalah karena berhubungan dengan Manusia. Harus ada keinginan yang kuat dari dalam diri manusia tersebut untuk berubah menuju kearah yang lebih baik.
- b. Belum semua ASN di Pengadilan Tinggi Manado melaksanakan tugas dengan maksimal.

Bahwa dalam pelaksanaan kegiatan atau tugas sehari hari harus sesuai dengan aturan yang ada, yakni melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan batasan waktu yang ditentukan.

Bahwa dalam kenyataannya masih ada beberapa anggota yang masuk kantor tidak tepat waktu atau meninggalkan kantor tanpa seijin atasan langsungnya.

Untuk itu maka ke depannya harus ditingkatkan kedisiplinan ASN yang ada sehingga diharapkan ke depannya akan lebih baik dan berhasil guna dalam pelaksanaan tugas tugas yang ada.

- c. Belum semua memahami arti dan makna dari Zona Integritas.

Bahwa belum semua aparat memahami apa arti dan makna dari Zoa Inegritas, sehingga perlu ada sosialisasi kembali agar semua bisa memahami .

#### RENCANA TINDAK LANJUT

- a. Untuk meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan kerja aparat Pengadilan Tinggi Mando, maka diperlukan adanya berbagai pendidikan dan Latihan baik yang menyangkut substansi pekerjaan maupun hal hal yang berhubungan dengan penyelesaian tugas Zona Integritas , sehingga dapat mencapai status WBK .
- b. Peningkaan pengetahuan dan kedisiplinan kerja serta penyusunan pengisian LKE dan pengumpulan eviden hingga dapat memperoleh status WBBM ( Wilayah Birokrasi Bersih Melayani).
- c. Peningkatan kerja sama diantara warga Pengadilan Tinggi Manado , bersinergi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga diharapkan apa yang sudah dihasilkan dengan baik dapat dipertahankan, bahkan dapat ditingkatkan kualitas hasil kerjanya.

#### **LAMPIRAN :**

1. LEMBAR KERJA EVALUASI
2. BERITA ACARA PENILAIAN MANDIRI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Program evaluasi	Keterangan
<b>MAJALAH PERUBAHAN (B)</b>							
<b>1 Tim Kerja (1)</b>							
	a. Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas?	Y/T	Ya	1	100,00%	dapatkan dan teliti SK Tim Zi	Ya, jika Tim telah dibentuk di dalam unit kerja.
	b. Apakah penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas?	A/B/C	A	1	100,00%	dapatkan dan teliti mekanisme penentuan anggota, yakinkan proses itu berjalan.	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.
<b>2 Rencana Pembangunan Zona Integritas (2)</b>							
	a. Apakah terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	Y/T	Ya	1	100,00%	Ya, jika memiliki rencana kerja pembangunan Zona Integritas.	
	b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A/B/C	A	1	100,00%	teliti dokumen perencanaan pastikan tujuan untuk membentuk unit yang "bebas korupsi dan melayani", dan cek keselarasan program kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai	a. Jika semua target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; b. Jika sebagian target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; c. Jika tidak ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM.
	c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM?	A/B/C	A	1	100,00%	dapatkan media sosialisasi, laporan sosialisasi, cek dan catat cakupan audience sosialisasi/ media informasinya.	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.
<b>3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)</b>							
	a. Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana?	A/B/C/D	A	1	100,00%	dapatkan laporan pelaksanaan pembangunan Zi, (klo ada, kalo tidak ada catat semua kegiatan dalam pembangunan Zi), bandingkan dengan dokumen rencana pembangunan	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.
	b. Apakah terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas?	A/B/C/D	A	1	100,00%	dapatkan laporan money pembangunan Zi, teliti cakupan evaluasinya, catat keberkalahannya.	a. Jika monitoring dan evaluasi melibatkan pimpinan dan dilakukan secara berkala; b. Jika monitoring dan evaluasi melibatkan pimpinan tetapi tidak secara berkala; c. Jika monitoring dan evaluasi tidak melibatkan pimpinan dan tidak secara berkala; d. Jika tidak terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan zona integritas.

	c. Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti?									dapatkan laporan hasil tindak lanjut (klo ada), kalo tidak ada, bandingkan antara rekomendasi dengan kegiatan yang berhubungan dengan tindak lanjut atas rekomendasi.	
<b>4</b>	<b>Perubahan pola pikir dan budaya kerja (3)</b>	<b>3,0</b>		<b>3,00</b>	<b>100,00%</b>						
	a. Apakah pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM?		Y/T	Ya	1					wawancara dengan pegawai, pastikan bahwa pimpinan memberikan contoh, test beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan contoh perilaku (mis: datang tepat waktu, dll)	ya, jika pimpinan menjadi contoh pelaksanaan nilai-nilai organisasi.
	b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan?		A/B/C	A	1					dapatkan SK pembentukan agen perubahan	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.
	c. Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?		A/B/C	A	1					dapatkan agenda pembangunan budaya kerja dan pola pikir, (sosialisasi, internalisasi tentang budaya kerja, peningkatan pelayanan prima dan peningkatan akuntabilitas kinerja)	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.
	d. Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?		A/B/C/D	A	1					dapatkan notulen rapat pembangunan ZI, cek elemen organisasi apakah ada unsur keterwakilan dari setiap seksi,	a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (mis: membuat yei-yei, 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 yei-yei, slogan /motto banner, poster dll); c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (mis: membuat yei-yei, slogan /motto banner, poster dll); d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
<b>PENYATAAN TATALAKSANA (7)</b>		<b>7,0</b>		<b>6,50</b>	<b>92,86%</b>						
<b>1</b>	<b>prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (2)</b>	<b>2,0</b>		<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>						

a. Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi?	A/B/C/D	A	1		<p>dapatkan peta proses bisnis utama dan daftar SOP, [pengawasan dan pelayanan BCI, cek keselarasan dengan SOP</p> <p>a. Jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis dan juga melakukan inovasi yang selaras;  b. Jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis;  c. Jika sebagian SOP unit telah mengacu peta proses bisnis;  d. Jika belum terdapat SOP unit yang mengacu peta proses bisnis.</p>
b. Apakah Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan?	A/B/C/D/E	A	1	observasi pelaksanaan SOP	<p>a. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi dan juga melakukan inovasi pada SOP yang diterapkan;  b. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi;  c. Jika unit telah menerapkan sebagian besar SOP yang ditetapkan organisasi;  d. Jika unit telah menerapkan sebagian kecil SOP yang ditetapkan organisasi;  e. Jika unit belum menerapkan SOP yang telah ditetapkan organisasi.</p>
c. Apakah Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi?	A/B/C/D/E	A	1	daparkan laporan evaluasi pelaksanaan SOP	<p>a. Jika seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP;  b. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP;  c. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi tetapi belum ditindaklanjuti;  d. Jika sebagian kecil SOP utama telah dievaluasi;  e. Jika SOP belum pernah dievaluasi.</p>
<b>2 E-Office (4)</b> a. Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	A	1	87,50%	<p>lakukan wawancara, pastikan sistem informasi pengukuran kinerja berjalan, 2) lakukan sample untuk 1 sasaran/1 SNP.</p> <p>a. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja (e-performance/e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi;  b. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja (e-performance/e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi;  c. Jika belum memiliki sistem pengukuran kinerja (e-performance/e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi.</p>
b. Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	B	0,5	wawancara, test case untuk 1 nama pegawai.	<p>a. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi;  b. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi secara terpusat;  c. Jika belum menggunakan teknologi informasi dalam operasionalisasi manajemen SDM.</p>
c. Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	A	1	wawancara, dan test case untuk 1 jenis layanan, pastikan kejelasan prosedur, waktu dan biaya, serta pengaduan layanan menggunakan e-gov.	<p>a. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan terdapat inovasi;  b. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi secara terpusat;  c. Jika belum memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi.</p>

d. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?					a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik sudah dilakukan secara berkala; b. Jika 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; c. Jika tidak terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik.	
3 <b>Ketersediaan Informasi Publik (1)</b> a. Apakah Kebijakan tentang ketersediaan informasi publik telah diterapkan?	1,0	A/B/C	A	1	100,00%	a. Jika sudah terdapat Pejabat Pengelola Informasi Publik (PPJP) yang menyebarkan seluruh informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap; b. Jika sudah terdapat PPJP yang menyebarkan sebagian informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap; c. Jika belum ada PPJP dan belum melakukan penyebaran informasi publik.
b. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan ketersediaan informasi publik?		A/B/C	A	1	dapatkan laporan evaluasi	a. Jika dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan ketersediaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti; b. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan ketersediaan informasi publik telah dilakukan tetapi belum ditindaklanjuti; c. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan ketersediaan informasi publik belum dilakukan.
<b>PENYATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (10)</b>						
<b>1 Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (0,5)</b>						
a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?	10,0	Y/T	Ya	1	100,00%	Ya, jika kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.
b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?		A/B/C/D	A	1	100,00%	a. Jika semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; b. Jika sebagian besar penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; c. Jika sebagian kecil penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; d. Jika penempatan pegawai hasil rekrutmen tidak mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan.

	c. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pencapaian pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?		Y/T	Ya	1		100,00%	dapatkan laporan money.	Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja.
<b>2 Pola Mutasi Internal (1)</b>		<b>1,0</b>							
	a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		Y/T	Ya	1		100,00%	dapatkan dokumen pola rotasi (klo adal, klo tidak ada, wawancara dan catat bagaimana pola rotasi internal?	Ya, jika dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai.
	b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan?		A/B/C/D/E	A	1			wawancara pelaksanaan pola rotasi, cek SK rotasi terakhir,	a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini; b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; e. Jika mutasi pegawai antar jabatan belum memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi.
	c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		Y/T	Ya	1			laporan evaluasi	Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.
<b>3 Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (2,5)</b>		<b>2,5</b>							
	a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi?		Y/T	Ya	1		100,00%	1] dapatkan kebijakan pengembangan kom petensi (klo adal] kalo tidak ada wawancara	Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi.
	b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolan kinerja pegawai?		A/B/C/D	A	1				a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolan kinerja pegawai; b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolan kinerja pegawai; c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolan kinerja pegawai; d. Jika belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang mempertimbangkan hasil pengelolan kinerja pegawai.
	c. Apakah terdapat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan?		A/B/C/D	A	1				a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25%; b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >25%-50%; c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan >50%-75%; d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >75%-100%.

d. Apakah pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti dilkat maupun pengembangan kompetensi lainnya?		A/B/C/D	A	1		<p>1] dapatkan kebijakan pengembangan kom pertensi (klo adal) kalo tidak ada wawancara upaya pengembangan kompetensi. 2] lakukan sample pada 1-2 upaya pengembangan kompetensi (dapatkan notulen pelatihan).</p> <p>a. Jika seluruh pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti dilkat maupun pengembangan kompetensi lainnya;  b. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti dilkat maupun pengembangan kompetensi lainnya;  c. Jika sebagian kecil pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti dilkat maupun pengembangan kompetensi lainnya;  d. Jika belum ada pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti dilkat maupun pengembangan kompetensi lainnya.</p>
c. Dalam 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)?		A/B/C/D	A	1		<p>1] dapatkan pola pengembangan kompetensi, catat kesetaraan dan keadilan dalam mendapatkan pengembangan kompetensi. 2] catat bagaimana menentukan/menunjuk pegawai yang akan mengikuti dilkat.</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>
f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		A/B/C	A	1		<p>1] dapatkan pola pengembangan kompetensi, catat kesetaraan dan keadilan dalam mendapatkan pengembangan kompetensi. 2] catat bagaimana menentukan/menunjuk pegawai yang akan mengikuti dilkat.</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><b>4 Penetapan Kinerja Individu (4)</b></p> <p>a. Apakah terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi?</p>	4,0	A/B/C/D	A	1	4,00 100,00%	<p>1] dapatkan SKP dan sasaran organisasi, teliti keselarasan antara sasaran organisasi, program kegiatan seksi, dan output individu.</p> <p>a. Jika seluruh penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi serta perjanjian 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>

	b. Apakah ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya?									teliti keselarasannya antara sasaran organisasi, program kegiatan seks, dan output individu.	a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya serta menggambarkan <i>logic model</i> ; b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya; c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya; d. Jika ukuran kinerja individu belum memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya.	
	c. Apakah Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik?		A/B/C/D	A	1					teliti pengukuran kinerja pada setiap level (organisasi, seksi dan individu)	a. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan; b. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulanan; c. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran; d. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan; e. Jika pengukuran kinerja individu belum dilakukan.	
	d. Apakah hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll)?		Y/T	Ya	1					teliti kegunaan penilaian kinerja individu, 2) lakukan sample untuk 1 pegawai yang berprestasi,	Ya, jika hasil hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	
	<b>5. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (1,5)</b>	<b>1,5</b>			<b>1,50</b>	<b>100,00%</b>				laporan pelaksanaan penegakan disiplin/kode etik/kode perilaku	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; b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja belum mengimplementasikan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi.	
	<b>6. Sistem Informasi Kepegawain (0,5)</b>	<b>0,5</b>			<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>					dapatkan jadwal pemutakhiran, 2) lakukan cek untuk update terakhir.	a. Jika data informasi kepegawain unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan setiap ada perubahan data pegawai; b. Jika data informasi kepegawain unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan namun secara berkala; c. Jika data informasi kepegawain unit kerja belum dimutakhirkan.
	<b>PENGUJIAN AKUNTABILITAS (10)</b>	<b>10,0</b>	A/B/C	A	<b>1</b>							
	<b>1 Keterlibatan pimpinan (5)</b>	<b>5,0</b>			<b>9,69</b>	<b>96,88%</b>						

	a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan?		A/B/C	A	1		dapatkan notulen penyusunan perencanaan	a. Jika seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perencanaan; b. Jika sebagian pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perencanaan; c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan.
	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perjanjian Kinerja?		A/B/C	A	1		dapatkan notulen penyusunan perjanjian kinerja (untuk setiap level)	a. Jika seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perjanjian kinerja; b. Jika sebagian pimpinan unit kerja terlibat dalam penyusunan perjanjian kinerja; c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perjanjian kinerja.
	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala?		A/B/C/D	A	1		dapatkan jadwal pemantauan dan laporan pemantauan 2) cek pemantauan kinerja terakhir	a. Jika seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam pemantauan pencapaian kinerja dan mendokumentasi hasil pemantauan; b. Jika seluruh pimpinan unit kerja terlibat dalam pemantauan pencapaian kinerja tetapi tidak ada tindak lanjut hasil pemantauan; c. Jika sebagian pimpinan unit kerja terlibat dalam pemantauan pencapaian kinerja; d. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam memantau pencapaian kinerja.
<b>2</b>	<b>Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (S)</b>	<b>5,0</b>			<b>4,69</b>	<b>93,75%</b>		
	a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada?		Y/T	Ya	1		dapatkan dokumen perencanaan	ya, jika unit kerja memiliki dokumen perencanaan lengkap.
	b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil?		Y/T	Ya	1		teliti kualitas dokumen perencanaan, apakah sasaran/KU berorientasi hasil	ya, jika perencanaan telah berorientasi hasil.
	c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)?		A/B/C	B	0,5		dapatkan IKU.	ya, jika unit kerja memiliki IKU.

d.	Apakah indikator kinerja telah SMART?		A/B/C/D	A	1		teliti kualitas IKU apakah relevan, cukup dan dapat diukur secara obyektif dalam mengukur sasaran/KU	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.
c.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu?		Y/T	Ya	1		dapatkan laporan kinerja teliti tanggal laporan kinerja	Ya, jika unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu.
f.	Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja?		A/B/C	A	1		teliti laporan kinerja, cek substansi laporan apakah ada informasi keberhasilan/kegagalan kinerja, analisisnya dan rencana aksi kedepan.	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.	Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja?		Y/T	Ya	1		dapatkan upaya peningkatan kapasitas SDM (sosialisasi, pelatihan dll)	ya, jika terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.
h.	Apakah pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten?		A/B/C	A	1			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.
<b>PENGUATAN PENGAWASAN (15)</b>		15,0						
<b>1 Pengendalian Gratifikasi (3)</b>		3,0						
a.	Apakah telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi?		A/B/C	A	1	100,00%	dapatkan metode sosialisasi, media informasi dan teliti cakupan audiensnya, sample ke pegawai apakah tau keberadaan kebijakan gratifikasi dan prosedur pelaporan gratifikasi nya.	a. Jika public campaign telah dilakukan secara berkala; b. Jika public campaign dilakukan tidak secara berkala; c. Jika belum dilakukan public campaign.
b.	Apakah pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan?		A/B/C/D	A	1		dapatkan laporan tahunan penguatan gratifikasi	a. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, pengendalian gratifikasi telah menjadi bagian dari prosedur; b. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, upaya pengendalian gratifikasi telah mulai dilakukan; c. Jika telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi tetapi belum terdapat prosedur pengendalian; d. Jika belum memiliki Unit Pengendalian Gratifikasi.
<b>2 Penerapan SPIP (3)</b>		3,0				100,00%		

a. Apakah telah dibangun lingkungan pengendalian?		dapatkan upaya pengendalian (impromisasi)	<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>	
b. Apakah telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan?	A/B/C/D/E	A	1	<p>dapatkan peta risiko. 2) Kio tidak ada, wawancara kepada pihak terkait, apakah tau risiko dari organisasi, bandingkan dengan SOP.</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>
c. Apakah telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi?	A/B/C	A	1	<p>dapatkan kegiatan meminimalisir risiko, bandingkan dengan risiko yang akan terjadi.</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>
d. Apakah SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait?	A/B/C	A	1	<p>dapatkan media informasi, dan cek cakupan audience nya, 2) lakukan sample kepada 1-2 pegawai, apakah mengetahui adanya SPI.</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>
<b>3 Pengaduan Masyarakat (3)</b>	<b>3,0</b>	<b>3,00</b>	<b>100,00%</b>	

	a. Apakah kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan?						dapatkan kebijakan pengaduan masyarakat, apakah unit pengelola pengaduan masyarakat.	a. Jika unit kerja mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit kerja. b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi. c. Jika unit kerja belum mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat.
	b. Penanganan Pengaduan Masyarakat		%	100,00%	1,00			Penilaian ini menghitung realisasi penanganan pengaduan masyarakat yang harus diselesaikan.
	a. Jumlah pengaduan masyarakat yang harus ditindaklanjuti		Jumlah	2				
	b. Jumlah pengaduan masyarakat yang sedang diproses		Jumlah	2				
	c. Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti		Jumlah	2				
	c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat?						dapatkan laporan moner pengaduan masyarakat	a. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi secara berkala; b. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi tetapi tidak secara berkala; c. Jika penanganan pengaduan masyarakat belum di monitoring dan evaluasi.
	d. Apakah hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti?		A/B/C	A	1		dapatkan tindak lanjut pengaduan masyarakat, bandingkan tindak lanjutnya dengan rekomendasinya. (hub kausalitas dengan pertanyaan sebelumnya)	a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika hasil evaluasi atas penanganan pengaduan belum ditindaklanjuti.
	<b>4 Whistle-Blowing System (3)</b>				<b>3,00</b>		<b>100,00%</b>	
	a. Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi?		Y/T	Ya	1			Ya, jika Whistle Blowing System telah di internalisasi di unit kerja.
	b. Apakah Whistle Blowing System telah diterapkan?		A/B/C	A	1		dapatkan kebijakan WBS, dapatkan apakah ada unit pengelola WBS,	a. 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. b. Jika unit kerja menerapkan kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja belum menerapkan kebijakan Whistle Blowing System.
	c. Apakah telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System?		A/B/C	A	1		dapatkan laporan moner WBS	a. Jika penerapan Whistle Blowing System dimonitoring dan evaluasi secara berkala; b. Jika penerapan Whistle Blowing System dimonitoring dan evaluasi tidak secara berkala; c. Jika penerapan Whistle Blowing System belum di monitoring dan evaluasi.

	d. Apakah hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti?		A/B/C	A	1		dapatkan tindak lanjut WBS, bandingkan tindak lanjutnya dengan rekomendasinya. (hub kausalisasi dengan pertanyaan sebelumnya)	a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> belum ditindaklanjuti.
<b>5</b>	<b>Penanganan Benturan Kepentingan (3)</b>	<b>3,0</b>			<b>3,00</b>	<b>100,00%</b>		
	a. Apakah telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama?		A/B/C/D	A	1		dapatkan kebijakan benturan kepentingan, teliti jenis hubungan benturan kepentingan	a. Jika sudah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada seluruh tugas fungsi utama; b. Jika sudah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian besar tugas fungsi utama; c. Jika sudah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian kecil tugas fungsi utama; d. Jika belum terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama.
	b. Apakah penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi?		A/B/C/D	A	1		dapatkan media informasi, notulen sosialisasi, teliti cakupan audiensnya	a. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan; b. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian besar layanan; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian kecil layanan; d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan.
	c. Apakah penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan?		A/B/C/D	A	1		dapatkan prosedur pelaporan benturan kepentingan, wawancara apakah ada dilaksanakan, 2) sample ke pegawai apakah tau tlg kebijakan kepentingan	a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke seluruh layanan; b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar layanan; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil layanan; d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh layanan.
	d. Apakah telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan?		A/B/C	A	1		dapatkan laporan moner benturan kepentingan	a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja; b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi tetapi tidak secara berkala oleh unit kerja; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit kerja.
	c. Apakah hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti?		A/B/C	A	1		dapatkan tindak lanjut benturan kepentingan, bandingkan tindak lanjutnya dengan rekomendasinya. (hub kausalisasi dengan pertanyaan sebelumnya)	a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti unit kerja.
<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)</b>		<b>10,0</b>			<b>10,00</b>	<b>100,00%</b>		
<b>1</b>	<b>Standar Pelayanan (3)</b>	<b>3,0</b>			<b>3,00</b>	<b>100,00%</b>		

	a. Apakah terdapat kebijakan standar pelayanan?		A/B/C	A	1		dapatkan standart pelayanan	a. Jika unit kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum memiliki kebijakan standar pelayanan.
	b. Apakah standar pelayanan telah dimaklumkan?		A/B/C/D/E	A	1		apakah standar pelayanan telah diumumkan, cek media pengumumannya	a. Jika unit kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait maklumat standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja. b. Jika unit kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja memaklumkan sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja telah memaklumkan sebagian kecil standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; e. Jika belum terdapat standar pelayanan yang telah dimaklumkan.
1	c. Apakah terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan?		A/B/C/D/E	A	1		dapatkan SOP pelayanan	a. Jika unit kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja menerapkan sebagian besar SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit kerja menerapkan sebagian kecil SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; e. Jika unit kerja belum mempunyai SOP tentang pelaksanaan standar pelayanan.
	d. Apakah telah dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP?		A/B/C	A	1		laporan review SOP, dan cek tindak lanjutnya	a. Jika unit kerja melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga unit kerja berinisiatif melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP; b. Jika unit kerja melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
2	<b>Budaya Pelayanan Prima (3)</b>	4,0			4,00	100,00%		

<p>a. Apakah telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya pemerataan Budaya Pelayanan Prima?</p>		<p>A/B/C/D</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>dapatkan notulen sosialisasi/pelatihan budaya pelayanan prima, telti pesertanya dan materi sosialisasi</p>	<p>a. Jika sudah terdapat sosialisasi/pelatihan dalam upaya pemerataan budaya pelayanan prima pada seluruh pegawai yang memberikan pelayanan; b. Jika sudah terdapat sosialisasi/pelatihan dalam upaya pemerataan budaya pelayanan prima pada sebagian besar pegawai yang memberikan pelayanan; c. Jika sudah terdapat sosialisasi/pelatihan dalam upaya pemerataan budaya pelayanan prima pada sebagian kecil pegawai yang memberikan pelayanan; d. Jika belum terdapat sosialisasi/pelatihan dalam upaya pemerataan Budaya Pelayanan Prima.</p>
<p>b. Apakah informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media?</p>		<p>A/B/C</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>dapatkan media informasi layanan, cek cakupan audience-nya</p>	<p>a. Jika informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb); b. Jika informasi pelayanan dapat diakses melalui beberapa media (misal: papan pengumuman, selebaran, dsb); c. Jika informasi pelayanan belum dapat diakses melalui berbagai media.</p>
<p>c. Apakah telah terdapat sistem <i>punishment</i>(sanksi)/<i>reward</i> bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar?</p>		<p>A/B/C</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>dapatkan sistem reward n punishment, lakukan sample untuk pemberian reward n punishment</p>	<p>a. Jika telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar dan sudah diimplementasikan; b. Jika telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar ada namun belum diimplementasikan; c. Jika belum terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar.</p>
<p>d. Apakah telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi?</p>		<p>A/B/C/D</p>	<p>A</p>	<p>1</p>		<p>a. Jika seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi; b. Jika sebagian besar pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi; c. Jika sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi; d. Jika tidak ada pelayanan yang dilakukan secara terpadu/terintegrasi.</p>
<p>c. Apakah terdapat inovasi pelayanan?</p>		<p>A/B/C/D/E</p>	<p>A</p>	<p>1</p>	<p>dapatkan inovasinya (cek nominasi dari deputi yanik)</p>	<p>a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekati pelayanan dengan masyarakat serta telah direplikasi b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekati 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>

3 Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)							
a. Apakah telah dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan?	3,0			3,00	100,00%	dapatkan hasil survey	a. Jika survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan secara berkala; b. Jika survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan tidak berkala; c. Jika belum ada survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.
b. Apakah hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka?		A/B/C	A	1		teliti hasil survey apakah dapat diakses secara terbuka, lakukan pengujian	a. Jika hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb); b. Jika hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, selebaran, dsb); c. Jika hasil survei kepuasan masyarakat belum dapat diakses melalui berbagai media.
c. Apakah dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat?+		A/B/C/D	A	1		dapatkan tindak lanjut dari hasil survey, bandingkan dengan hasil survey. Teliti keterkaitannya	a. Jika dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survey kepuasan masyarakat; b. Jika dilakukan tindak lanjut atas sebagian besar hasil survey kepuasan masyarakat; c. Jika dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survey kepuasan masyarakat; d. Jika belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.
<b>TOTAL PENGUNGKIT</b>				59,19			
<b>PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)</b>							
1. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	20,0			19,89	99%		
2. Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang	15,0	0-4	3,97	14,89	99,25%		Disiisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Korupsi
	5,0	0-100%	100,00%	5,00	100,00%		
<b>KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)</b>							
1. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20,0			18,00	90%		
	20,0	0-4	3,6	18,00	90,00%		Disiisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
<b>TOTAL HASIL</b>				37,89	94,72%		
<b>NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI</b>				97,08			