



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN

PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 30 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 31 TAHUN 2021
TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN DAN EVALUASI PENERAPAN BUDAYA
KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah, tidak sesuai dengan kondisi saat ini sehingga perlu dilakukan perubahan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 6781);
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897)
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
7. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021 Nomor 31) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2022 Nomor 45);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 31 TAHUN 2021 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN DAN EVALUASI PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021 Nomor 31) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Evaluasi Penerapan Budaya Kerja Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2022 Nomor 45), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Provinsi Kalimantan Timur.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Aparatur adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Budaya Kerja Aparatur adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
7. Nilai Budaya Kerja adalah pilihan moral-etika yang dianggap baik, menyenangkan, penting, bermanfaat, dan menjadi pegangan dalam bersikap serta bertindak.

8. Nilai Organisasi adalah dasar acuan dan motor penggerak motivasi, sikap dan tindakan yang sejalan dengan visi dan misi suatu organisasi, menjadi tuntunan atau pedoman dalam berpikir, bersikap, bertindak dan mengambil keputusan.
 9. Evaluasi adalah proses pengukuran efektivitas pelaksanaan penerapan Budaya Kerja Aparatur.
 10. *Core Values* ASN BerAKHLAK adalah nilai-nilai dasar yang dihargai, dijunjung tinggi, dijalankan, dan merupakan jiwa dari sebuah organisasi dan menjadi landasan Aparatur dalam melaksanakan tugasnya.
 11. *Role Model* adalah Aparatur yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi Perangkat Daerah atau kelompok budaya kerja atau Aparatur lainnya.
 12. Agen Perubahan adalah individu/ kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.
2. Judul Bagian Kedua Perumusan Nilai Budaya Kerja pada BAB II MEKANISME PENERAPAN BUDAYA KERJA diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Bagian Kedua

Core Value ASN Ber AKHLAK

3. Ketentuan Pasal 5 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 5

Sumber Nilai Budaya Kerja Aparatur dapat diambil dari nilai yang terkandung dalam implementasi *Core Value* ASN BerAKHLAK dan *employer branding* Aparatur.

4. Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

(1) Nilai Budaya Kerja ASN yaitu *Core Values* ASN BerAKHLAK, yang meliputi:

- a. berorientasi pelayanan, yaitu seluruh Aparatur harus komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, terdiri atas:

1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
 3. melakukan perbaikan tiada henti.
- b. akuntabel, yaitu seluruh Aparatur harus bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, terdiri atas:
1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi;
 2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab,
 3. efektif, dan efisien; dan
 4. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. kompeten, yaitu seluruh Aparatur harus terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, terdiri atas:
1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. membantu orang lain belajar; dan
 3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. harmonis, yaitu seluruh Aparatur harus saling peduli dan menghargai perbedaan, terdiri atas:
1. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 2. suka menolong orang lain; dan
 3. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. loyal, yaitu seluruh Aparatur harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, terdiri atas:
1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 2. menjaga nama baik sesama Aparatur, pimpinan, instansi, dan negara; dan
 3. menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. adaptif, yaitu seluruh Aparatur harus terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, terdiri atas:
1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
 3. bertindak positif.

g. kolaboratif, yaitu seluruh Aparatur harus membangun kerjasama yang sinergis, terdiri atas:

1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

(2) *Core Value* ASN BerAKHLAK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diterapkan pada budaya kerja di seluruh Perangkat Daerah.

5. Di antara Pasal 7 dan Pasal 8 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 7A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7A

- (1) Aparatur yang terbaik dalam mengimplementasikan Nilai Budaya Kerja Aparatur dapat diberikan penghargaan.
- (2) Aparatur yang melanggar atau belum mengimplementasikan Nilai Budaya Kerja Aparatur diberikan sanksi, yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan kelompok budaya kerja.

6. Ketentuan Pasal 9 dihapus.

7. Ketentuan Pasal 11 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 11

- (1) Lingkup evaluasi pelaksanaan penerapan Budaya Kerja Aparatur pada seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan perubahan pola pikir dan budaya kinerja berdasarkan indikator sebagai berikut:
 - a. keterlibatan pimpinan Perangkat Daerah sebagai *Role Model* secara aktif dan berkelanjutan;
 - b. adanya media komunikasi untuk sosialisasi secara reguler; dan
 - c. adanya penetapan Agen Perubahan dan Role Model.
- (2) Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c pada Perangkat Daerah bertugas membuat rencana tindak dengan berpedoman pada *Core Values* ASN BerAkhlik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1).
- (3) Format rencana tindak Agen Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

8. Ketentuan Pasal 12 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 12

Pelaksanaan evaluasi Budaya Kerja Aparatur dilakukan melalui penilaian mandiri dengan panduan sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

9. Lampiran II dihapus.

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 31 Juli 2024
Pj. GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

AKMAL MALIK

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 31 Juli 2024
SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM



BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2024 NOMOR 30.

LAMPIRAN I
 PERATURAN GUBERNUR NOMOR 30 TENTANG
 PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR
 KALIMANTAN TIMUR NOMOR 31 TAHUN 2021 TENTANG
 PEDOMAN PELAKSANAAN DAN EVALUASI PENERAPAN
 BUDAYA KERJA APARATUR DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 DAERAH

**RENCANA TINDAK AGEN PERUBAHAN
 DINAS/BADAN...
 TAHUN ...**

Nilai Organisasi (BerAKHLAK)	Perubahan yang ingin dicapai			Rencana Tindak Kegiatan				
	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Kegiatan	Target Waktu	Rincian	Waktu	Target Rincian Kegiatan
Berorientasi Pelayanan								
Akuntabel								
Kompeten								
Harmonis								
Loyal								
Adaptif								
Kolaboratif								

Salinan sesuai dengan aslinya
 SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
 KEPALA BIRO HUKUM,



Pj. GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

AKMAL MALIK

LAMPIRAN II
 PERATURAN GUBERNUR NOMOR 30 TENTANG
 PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN
 TIMUR NOMOR 31 TAHUN 2021 TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
 DAN EVALUASI PENERAPAN BUDAYA KERJA APARATUR DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

**PENILAIAN MANDIRI
 PENERAPAN BUDAYA KERJA BERAKHLAK
 PADA DINAS/BADAN.....
 TAHUN 20....**

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	Diisi Oleh Perangkat Daerah				Diisi Oleh Tim Penilai Penerapan Budaya Kerja Prov.Kaltim berdasarkan hasil verifikasi				
				PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung		
I. PEMENUHAN										Sesuai	Tidak Sesuai	Keterangan
		80										
A. Internalisasi core value ASN BerAKHLAK		20										
1	Penetapan Budaya Kerja core value ASN BerAKHLAK	2	a. Kepala Perangkat Daerah telah menetapkan core value ASN BerAKHLAK sebagai nilai Budaya Kerja di Perangkat Daerah	A/B				A/B				
		0	b. Kepala Perangkat Daerah belum menetapkan core value ASN BerAKHLAK sebagai nilai Budaya Kerja di Perangkat Daerah									
2	Sosialisasi/internalisasi penerapan core value ASN BerAKHLAK kepada seluruh ASN	4	a. Perangkat Daerah telah melakukan sosialisasi/internalisasi penerapan core value ASN BerAKHLAK kepada seluruh ASN secara berkala	A/B				A/B				
		0	b. Perangkat Daerah belum melakukan sosialisasi/internalisasi penerapan core value ASN BerAKHLAK kepada seluruh ASN									
3	Penyebarluasan informasi mengenai core value ASN BerAKHLAK	4	a. Perangkat Daerah selalu memuat informasi mengenai core value ASN BerAKHLAK (mis. menambahkan logo BerAKHLAK pada media informasi Perangkat Daerah seperti sepanduk,banner,leaflet, pelakat, website, akun media sosial, dls)	A/B				A/B				
		0	b. Perangkat Daerah belum memuat informasi mengenai core value ASN BerAKHLAK (mis. menambahkan logo BerAKHLAK pada media informasi Perangkat Daerah seperti sepanduk,banner,leaflet, pelakat, website, akun media sosial, dls)									

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung		
4	Penetapan role model dalam penerapan core value ASN BerAKHLAK	2	a. Kepala Perangkat Daerah sebagai role model Core Values ASN BerAkhlik.	A/B				A/B				
		0	b. Kepala Perangkat Daerah belum ditetapkan sebagai role model Core Values ASN BerAkhlik.									
5	Pembentukan agen perubahan (agent of change) Perangkat Daerah	2	a. Perangkat Daerah telah memiliki Agen Perubahan	A/B				A/B				
		0	b. Perangkat Daerah belum memiliki Agen Perubahan									
6	Penyusunan rencana tindak agen perubahan dan pelaksanaan monitoring atas capaian rencana aksi	0	a. Rencana tindak agen perubahan belum disusun	A/B/C				A/B/C				
		1	b. Rencana tindak agen perubahan telah disusun									
		3	c. Rencana tindak agen perubahan telah dilakukan monitoring									
		4	d. Rencana tindak agen perubahan telah dilakukan evaluasi atas hasil monitoring									
		6	e. Rencana tindak agen perubahan telah ditindaklanjuti berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi									
B. Penerapan Core Value BerAKHLAK		60										
1. Berorientasi Pelayanan		15										
7	Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	3	a. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun	A/B/C				A/B/C				
		1	b. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 1 kali dalam setahun									
		0	c. Belum dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan									
8	Hasil pelaksanaan budaya kerja mempengaruhi tingkat pelayanan kepada masyarakat	2	a. Survei Kepuasan Masyarakat meningkat dari tahun sebelumnya	A/B/C/D				A/B/C/D				
		1	b. Survei Kepuasan Masyarakat tetap dari tahun sebelumnya									
		0.5	c. Survei Kepuasan Masyarakat menurun dari tahun sebelumnya									
		0	d. Tidak ada hasil Survei Kepuasan Masyarakat									
9	Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	1	a. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara <i>online</i> (<i>website</i> , <i>media sosial</i> , dll) dan <i>offline</i>	A/B/C				A/B/C				
		0.5	b. Hasil survei kepuasan masyarakat hanya dapat diakses secara offline di tempat layanan									
		0	c. Hasil survei kepuasan masyarakat tidak dipublikasi									

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung		
10	Tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	3	a. Dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survei kepuasan masyarakat	A/B/C/D				A/B/C/D				
		1	b. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian hasil survei kepuasan masyarakat									
		0	c. Belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat									
11	Terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi ASN	3	a. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi telah diterapkan secara konsisten	A/B/C/D				A/B/C/D				
		2	b. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi, namun belum diterapkan secara konsisten									
		0	d. Belum terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi									
12	Tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan	3	a. Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan	A/B/C/D				A/B/C/D				
		1	b. Telah dilakukan tindak lanjut atas sebagian pengaduan pelayanan untuk perbaikan kualitas pelayanan									
		0	c. Belum dilakukan tindak lanjut atas pengaduan pelayanan									

2. Akuntabel

15

13	Perumusan dan penetapan Perjanjian Kinerja/Indikator Kinerja Individu (IKI).	2	a. Seluruh Pejabat secara berjenjang (Pejabat Es. II, III, IV, fungsional / pelaksana) merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja/Indikator Kinerja Individu (IKI).	A/B/C				A/B/C				
		1	b. Belum semua Pejabat secara berjenjang (Pejabat Es. II, III, IV, fungsional / pelaksana) merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja/Indikator Kinerja Individu (IKI).									
		0	c. Pejabat secara berjenjang (Pejabat Es. II, III, IV, fungsional / pelaksana) belum merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja/Indikator Kinerja Individu (IKI).									
14	Pengukuran capaian kinerja	2	a. Pimpinan Perangkat Daerah melakukan pengukuran capaian kinerja secara berkala minimal 1 kali setiap 1 bulan.	A/B/C/D				A/B/C/D				
		1	b. Pimpinan Perangkat Daerah melakukan pengukuran capaian kinerja secara berkala minimal 1 kali setiap 3 bulan.									
		0.5	c. Pimpinan Perangkat Daerah melakukan pengukuran capaian kinerja secara berkala minimal 1 kali setiap 6 bulan.									
		0	d. Pimpinan Perangkat Daerah melakukan pengukuran capaian kinerja 1 kali setiap tahun.									

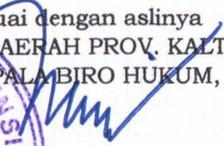
NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung		
15	Pemanfaatan Aplikasi untuk pengukuran capaian kinerja	2	a. Perangkat Daerah telah memanfaatkan aplikasi E-SAKIP Kaltim dan E-Kinerja BKN dalam pelaksanaan pengukuran capaian kinerja di setiap jenjang jabatan	A/B/C				A/B/C				
		1	b. Perangkat Daerah telah memanfaatkan aplikasi E-SAKIP Kaltim dan E-Kinerja BKN dalam pelaksanaan pengukuran capaian kinerja namun belum di setiap jenjang jabatan									
		0	c. Perangkat Daerah belum memanfaatkan aplikasi E-SAKIP Kaltim dan E-Kinerja BKN dalam pelaksanaan pengukuran capaian kinerja									
16	Penanganan gratifikasi telah diimplementasikan	3	a. Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) telah di bentuk dan melaporkan secara berkala tentang praktek gratifikasi	A/B				A/B				
		0	b. Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) belum di bentuk									
17	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	3	a. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A/B				A/B				
		0	b. Penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan									
18	Wistle Blowing System (WBS) telah diimplementasikan	3	a. Wistle Blowing System (WBS) telah diimplementasikan	A/B				A/B				
		0	b. Wistle Blowing System (WBS) belum diimplementasikan									
3. Kompeten		5										
19	Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	2	a. Telah dibuat analisis kebutuhan pelatihan dengan mempertimbangkan kompetensi pegawai dan hasil pengelolaan kinerja pegawai sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A/B/C/D				A/B/C/D				
		1	b. Telah dibuat analisis kebutuhan pelatihan, namun belum mempertimbangkan kompetensi pegawai dan hasil pengelolaan kinerja pegawai sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan									
		0	c. Belum dibuat analisis kebutuhan pelatihan									

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung		
20	Pengembangan Kompetensi ASN	3	a. Seluruh ASN di Perangkat Daerah telah mendapatkan minimal 20 JP pengembangan kompetensi dalam setahun	A/B/C				A/B/C				
		2	b. Belum semua ASN di Perangkat Daerah telah mendapatkan minimal 20 JP pengembangan kompetensi dalam setahun									
		0	c. Belum ada ASN di Perangkat Daerah yang telah mendapatkan minimal 20 JP pengembangan kompetensi dalam setahun									
4. Harmonis		5										
21	Penguatan team work	5	a. Perangkat Daerah telah melakukan kegiatan yang bertujuan untuk penguatan team work (Mis. Coffe morning, FGD internal, employee gathering, dls)	A/B				A/B				
		0	b. Perangkat Daerah belum melakukan kegiatan yang bertujuan untuk penguatan team work (Mis. Coffe morning, FGD internal, employee gathering, dls)									
5. Loyal		5										
22	Pelaksanaan aturan disiplin	2	a. Perangkat Daerah telah menginformasikan terkait atur disiplin	A/B/C				A/B/C				
		5	b. Perangkat Daerah telah mengimpelmentasikan terkait atur disiplin									
		0	c. Perangkat Daerah belum melakukan menginformasikan dan mengimplementasikan pelaksanaan aturan disiplin									
6. Adaptif		6										
23	Telah terdapat inovasi pelayanan	3	a. Perangkat Daerah telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan telah dimanfaatkan minimal 2 tahun	A/B/C/D				A/B/C/D				
		2	b. Perangkat Daerah telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain, namun belum dimanfaatkan									
		0	d. Belum terdapat inovasi pelayanan									
24	Inovasi agen perubahan	3	a. Telah terdapat Inovasi dari agen perubahan yang dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja Perangkat Daerah	A/B/C				A/B/C				
		2	b. Telah terdapat Inovasi dari agen perubahan namun belum dimanfaatkan oleh Perangkat Daerah									
		0	c. Agen perubahan belum memiliki inovasi									

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung
7. Kolaboratif		9								
25	Pohon Kinerja berdasarkan Permen.PANRB 89 / 2021	3	a. Perangkat Daerah telah membuat pohon kinerja dengan berpedoman pada Permen.PANRB 89 / 2021	A/B				A/B		
		0	b. Perangkat Daerah belum membuat pohon kinerja dengan berpedoman pada Permen.PANRB 89 / 2021							
26	Cascading Kinerja berdasarkan Pohon Kinerja	2	a. Perangkat Daerah telah membuat cascading kinerja berdasarkan pohon kinerja yang sebelumnya dibuat dengan berpedoman pada Permen.PANRB 89 / 2021	A/B				A/B		
		0	b. Perangkat Daerah belum membuat cascading kinerja berdasarkan pohon kinerja yang sebelumnya dibuat dengan berpedoman pada Permen.PANRB 89 / 2021							
27	Rencana Aksi Sistem Kerja	2	a. Perangkat Daerah telah membuat rencana aksi sistem kerja baru pasca penyetaraan jabatan	A/B				A/B		
		0	b. Perangkat Daerah belum membuat rencana aksi sistem kerja baru pasca penyetaraan jabatan							
28	Implementasi Sistem Kerja	2	a. Perangkat Daerah telah mengimplementasikan pelaksanaan rencana aksi sistem kerja baru pasca penyetaraan jabatan	A/B				A/B		
		0	b. Perangkat Daerah belum mengimplementasikan pelaksanaan rencana aksi sistem kerja baru pasca penyetaraan jabatan							
II. HASIL		20								
1	Nilai SAKIP	5	a. Kategori Nilai SAKIP A / AA	A/B/C/D/E				A/B/C/D/E		
		4	b. Kategori Nilai SAKIP BB							
		3	c. Kategori Nilai SAKIP B							
		2	d. Kategori Nilai SAKIP CC							
		1	e. Kategori Nilai SAKIP C							
2	Capaian Kinerja Perangkat Daerah	5	a. Capaian IKU Perangkat Daerah rata-rata \geq 100%	A/B/C				A/B/C		
		3	b. Capaian IKU Perangkat Daerah rata-rata 80% - < 100%							
		1	c. Capaian IKU Perangkat Daerah rata-rata < 80%							
3	Persentase ASN yang mendapat penilaian perilaku minimal "Sesuai Ekspektasi" pada SKP	5	a. ASN di Perangkat Daerah mendapat penilaian perilaku minimal "Sesuai Ekspektasi" pada SKP rata-rata 100 %	A/B/C				A/B/C		
		3	b. ASN di Perangkat Daerah mendapat penilaian perilaku minimal "Sesuai Ekspektasi" pada SKP rata-rata 80 % - 99 %							
		1	c. < 80 % ASN di Perangkat Daerah mendapat penilaian perilaku minimal "Sesuai Ekspektasi" pada SKP							

NO	KATEGORI & ASPEK PENILAIAN	BOBOT	PENJELASAN	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Data Dukung	Link Data Dukung	PILIHAN JAWABAN	NILAI	Kesesuaian Jawaban dengan bukti dukung		
4	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	5	a. Mutu Pelayanan pada kategori A	A/B/C/D				A/B/C/D				
		4	b. Mutu Pelayanan pada kategori B									
		3	c. Mutu Pelayanan pada kategori C									
		1	d. Mutu Pelayanan pada kategori D									
JUMLAH		100										

Kategori Penilaian:
 < 50 = KURANG
 50 - 75 = CUKUP
 75 - 90 = BAIK
 > 90 = SANGAT BAIK

Salinan sesuai dengan aslinya
 SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
 KEPALA BIRO HUKUM,

 SUPARMI
 NIP. 19690512 198903 2 009



....., 20....

(.....)
 NIP.....

Pj. GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

AKMAL MALIK