



LAPORAN KAJIAN EVALUASI KELEMBAGAAN PEMERINTAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023



**Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi,
Sekretariat Daerah,
Pemerintah Provinsi Banten**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim.

Rasa syukur kita penjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah menggerakkan kemampuan untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk menyusun Laporan Akhir Penyusunan Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi Banten Tahun 2023

Maksud dari evaluasi kelembagaan perangkat daerah di Pemerintah Provinsi Banten adalah untuk dijadikan landasan bagi Organisasi Perangkat Daerah untuk memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Selain itu, untuk terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) yang merupakan harapan semua pihak, karena sejatinya pemerintah daerah harus mengerti dan memahami apa yang menjadi kebutuhan, permasalahan, keinginan, dan kepentingan serta aspirasi masyarakat sehingga pemerintah mampu menyediakan layanan masyarakat secara efisien, efektif, responsive, akuntabel dan transparan

Oleh karena itu, keberadaan Laporan Akhir ini mudah-mudahan dapat memberikan identifikasi dan road map perbaikan Perangkat Daerah Provinsi Banten kedepannya.

Serang, Agustus 2023

Tim Penyusun

Executive Summary

Terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan harapan semua pihak. Langkah-langkah tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Maksud dan tujuan dari kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah adalah untuk dijadikan landasan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Oleh karena itu, dalam konteks Pemerintah Daerah Provinsi Banten akan dievaluasi kelembagaan perangkat daerahnya dengan menggunakan perangkat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, sehingga Pemerintah Daerah Provinsi Banten akan memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasinya sesuai dengan lingkungan strategisnya.

Tujuan kajian evaluasi adalah untuk melihat eksisting perangkat daerah di Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Hasilnya diharapkan menjadi bahan rekomendasi bagi Pemerintah Daerah Provinsi Banten untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja kelembagaan. Metode digunakan dalam evaluasi adalah metode survey dan wawancara berdasarkan kuesioner terstruktur dan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator dimensi-dimensi struktur dan proses organisasi.

Hasil kajian menunjukkan sebagian besar organisasi sudah berada pada kategori Peringkat komposit P5. Artinya, mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Rentang nilai tertinggi dan terendah pada keseluruhan OPD menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang terlalu lebar mengenai performa seluruh organisasi, meski terdapat beberapa organisasi yang menunjukkan kinerja maksimal, namun masih terdapat beberapa kendala teknis yang harus segera diatasi agar ke depannya tidak menimbulkan masalah yang lebih kompleks.

Kemudian, untuk dapat meningkatkan efektivitas kelembagaan perangkat daerah di Pemerintah Provinsi Banten maka ada beberapa rekomendasi yang harus dilakukan, yakni : *Pertama*, lebih meningkatkan pemahaman kepada seluruh ASN tentang indikator-indikator terkait evaluasi kelembagaan; *Kedua*, mensukseskan gerakan reformasi birokrasi dengan meralisasikan beberapa tujuan akhir dari Reformasi Birokrasi; *Ketiga*, arsitektur penerapan teknologi harus ditingkatkan sehingga tidak ada lagi proses pekerjaan dilaksanakan secara manual; dan *Kempat*, masing-masing OPD di Pemerintah Provinsi Banten harus memiliki perencanaan secara maksimal terkait kemungkinan-kemungkinan terjadinya resiko pelaksanaan pengelolaan pemerintahan. Selain itu, kebijakan penerapan manajemen resiko di Pemerintah Provinsi Banten harus diterapkan dan diimplementasikan serta melakukan monitoring secara periodik.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1. Latar Belakang	5
1.2. Tujuan Evaluasi	6
1.3. Landasan Hukum.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Struktur Organisasi.....	9
2.2. Evaluasi Kelembagaan	12
2.2.1. Aspek-Aspek Evaluasi	12
2.2.2. Aspek Evaluasi Proses Organisasi	13
BAB III METODE EVALUASI.....	15
3.1. Pendekatan Metode Kajian.....	15
3.2. Cara Pengumpulan Data	15
3.3. Teknik Analisis Data	15
3.4. Populasi dan Sempel	23
3.5. Tim Evaluasi.....	23
3.6. Jadwal Evaluasi	23
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN	26
4.1. Gambaran Perangkat Daerah di Provinsi Banten	26
4.2. Gambaran Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Banten.....	39
4.2.1. PNS Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia.....	39
4.2.2. PNS Provinsi Banten Berdasarkan Gol. Ruang dan Pendidikan	41
4.3. Hasil Penelitian.....	43

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN
TAHUN 2023

4.3.1.	Dimensi Struktur	43
4.3.2.	Dimensi Proses.....	45
4.3.3.	Analisis Sturktur Organisasi dan Proses Seluruh OPD di Lingkungan Provinsi Banten.....	50
BAB V.....		63
PENUTUP.....		63
DAFTAR PUSTAKA		65

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Struktur Penilaian.....	16
Tabel 3. 2 Nilai Subdimensi Komplexitas.....	17
Tabel 3. 3 Nilai Subdimensi Formalisasi Struktur	17
Tabel 3. 4 Nilai Subdimensi Sentralisasi Struktur	18
Tabel 3. 5 Nilai Subdimensi Keselarasan	18
Tabel 3. 6 Nilai Subdimensi Tata Kelola (<i>Governance</i>) dan Kepatuhan (<i>Compliance</i>).....	19
Tabel 3. 7 Nilai Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses.....	19
Tabel 3. 8 Nilai Subdimensi Teknologi Informasi.....	20
Tabel 3. 9 Nilai Subdimensi Manajemen Risiko	20
Tabel 3. 10 Perhitungan Nilai Akhir, Peringkat Organisasi, dan Interpretasi.....	21
Tabel 3. 11 Tahapan dan Jadwal Pelaksanaan Penyusunan Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Banten	24
Tabel 3. 12 Jadwal Pelaksanaan Pekerjaan Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2023	25
Tabel 4. 1 Hasil Indeks Komposit Per-OPD di Provinsi Banten Tahun 2023.....	51
Tabel 4. 2 Hasil Komposit Subdimensi Per-OPD di Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2023	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 ASN Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Gambar 4. 2 PNS Berdasarkan Usia	41
Gambar 4. 3 PNS Provinsi Banten Berdasarkan Golongan Ruangan	42
Gambar 4. 4 PNS Berdasarkan Pendidikan.....	42
Gambar 4. 5 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Kompleksitas....	43
Gambar 4. 6 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Formalisasi Struktur.....	44
Gambar 4. 7 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Formalisasi Struktur.....	45
Gambar 4. 8 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Keselarasan	46
Gambar 4. 9 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan	47
Gambar 4. 10 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses	48
Gambar 4. 11 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Manajemen Resiko.....	49
Gambar 4. 12 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Teknologi dan Informasi	50
Gambar 4. 13 Grafik Radar Struktur dan Proses Masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten	54
Gambar 4. 14 Grafik Radar Struktur Organisasi Perbandingan Masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten	55
Gambar 4. 15 Grafik Radar Dimensi Proses Perbandingan Masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten	56
Gambar 4. 16 Grafik Radar Hasil Subdimensi Per-OPD Pemerintah Provinsi Banten	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan otonomi daerah memberikan keleluasan bagi pemerintah daerah untuk menyusun organisasi perangkat daerahnya. Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk kedalam organisasi tersendiri. Dengan perubahan terminologi pembagian urusan pemerintah yang bersifat konkuren berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka dalam implementasi kelembagaan setidaknya terwadahi fungsi-fungsi pemerintahan tersebut masing-masing tingkat pemerintahan. (Udiyati Ardiani, Supardal, 2021a)

Kemudian, terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan harapan semua pihak. Langkah-langkah tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Salah satu tujuan dari Good Governance adalah mendekatkan pemerintah dengan rakyat, oleh karenanya apa yang menjadi kebutuhan, permasalahan, keinginan, dan kepentingan serta aspirasi masyarakat dapat dipahami secara baik dan benar oleh pemerintah, sehingga pemerintah mampu menyediakan layanan masyarakat secara efisien, efektif, responsive, akuntabel dan transparan (Sinaga, 2019; Thaha, 2009)

Maksud dan tujuan dari kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah adalah untuk dijadikan landasan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Sedangkan tujuannya adalah *Pertama*, tersedianya indikator-indikator evaluasi berdasarkan dimensi struktur dan proses organisasi; *Kedua*, tersedianya tatacara pelaksanaan evaluasi yang sistematis dan efektif; dan *Ketiga*, tersedianya informasi yang lebih lengkap untuk dianalisis menjadi rekomendasi bagi penataan organisasi sesuai dengan hasil penilaian evaluasi kelembagaan. (Reformasi & Republik, 2018)

Sejatinya semua instansi pemerintah wajib melakukan evaluasi kelembagaan, kebijakan, program-program agar bisa adaptif sesuai dengan kebutuhan sekaligus dapat meraliasikan visi dan misi organisasinya. Sehingga organisasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai bagaian dari realiasi tata kelola pemerintahan yang baik. Ada beberapa isu terkait ketidakefektifan kelembagaan di Pemerintah, khususnya di Pemerintah Daerah, yaitu : *Pertama*, Pemerintah identik dengan kelembagaan yang besar sehingga akan memungkinkan terjadinya overlap implementasi tugas pokok dan fungsi organisasi; *Kedua*, banyaknya keragaman kelembagaan yang dibangun pemerintah daerah menyebabkan duplikasi pelaksanaan tugas organisasi; (Thaha, 2009)

Ketiga, secara normatif pembentukan organisasi perangkat daerah telah mengakomodasi ketentuan yang berlaku, namun dalam kenyataannya, organisasi yang ada justru memberikan beban keuangan bagi daerah. Anggaran lebih banyak dipakai untuk biaya operasional pegawai daripada pelaksanaan pembiayaan urusan itu sendiri atau biaya pembangunan; dan *Keempat*, semangat penataan organisasi perangkat daerah selama ini lebih sering berimplikasi, secara langsung maupun tidak langsung, terhadap penambahan jabatan struktural. Semakin besar organisasi maka semakin besar struktur yang ada sehingga semakin besar peluang seseorang pegawai menduduki jabatan. Kehadiran organisasi yang dibentuk seolah hanya ingin mengakomodasi kepentingan pegawai negeri atau birokrat di daerah (Sinaga, 2019)

Oleh karena itu, dalam konteks Pemerintah Daerah Provinsi Banten akan dievaluasi kelembagaan perangkat daerahnya dengan menggunakan perangkat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, sehingga Pemerintah Daerah Provinsi Banten akan memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasinya sesuai dengan lingkungan strategisnya.

1.2. Tujuan Evaluasi

Kajian evaluasi adalah untuk melihat eksisting perangkat daerah di Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Hasilnya diharapkan menjadi bahan rekomendasi bagi Pemerintah Daerah Provinsi Banten untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja kelembagaan.

1.3. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Akhir Evaluasi Kelembagaan Pemerintah Daerah Provinsi Banten didasarkan pada sejumlah landasan yuridis yang secara substantif terkait dan mengatur pelaksanaan evaluasi kelembagaan pemerintah daerah, antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6057);
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
4. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 89);
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non-Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 145 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedelapan Atas Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 322);
6. Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 73);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Tahun 2016 Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik

Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 574)

1.4. Sistematika Penulisan

Laporan evaluasi kelembagaan ini disajikan dalam 6 (enam) bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang, landasan hukum, identifikasi masalah, maksud tujuan dan kegunaan, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat uraian mengenai kajian refrensi untuk dijadikan refrensi dalam membedah evaluasi kelembagaan, baik secara teorits maupun secara peraturan perundang-undangan.

Bab III Metode Evaluasi

Bab ini menjelaskan tentang metode evaluasi yang digunakan, baik secara pendekatan, metode pengumpulan data, dan analisis data yang dilakukan.

Bab IV Gambaran Umum

Bab ini mendeskripsikan tentang gambaran perangkat daerah di Provinsi Banten, baik peraturan perundang-undangan, struktur, maupun sumber daya manusia yang dimiliki.

Bab V Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah

Dalam Bab ini menggambarkan hasil dari evaluasi dan analisis terkait dengan kondisi dan analsis kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten.

Bab VI Penutup

Bab ini akan memuat tentang kesimpulan dan saran yang dapat digunakan dalam perumusan kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten.

Daftar Pustaka

Daftar pustaka memuat sumber rujukan berupa buku, Peraturan Perundang-undangan, dan sumber kepustakaan lain yang menjadi rujukan dalam laporan evaluasi kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten.

Lampiran

Pada bagian ini dilampirkan kuesioner dan hasil perhitungan evaluasi kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Struktur Organisasi

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu sistem interaksi dinamis dari beberapa aspek pokok yang terdapat didalamnya. Beberapa aspek pokok organisasi antara lain subjek atau pelaku, struktur, tata hubungan, fungsi, proses atau aktivitas, tata nilai, prosedur dan tata aturan, serta tujuan yang hendak dicapai. Secara umum, terminologi organisasi dapat diidentikkan dengan terminologi lembaga. Dengan demikian, yang dimaksud dengan lembaga Instansi pemerintah dalam pedoman ini dapat disamakan dengan organisasi atau instansi pemerintah. (Reformasi & Republik, 2018) Sedangkan pengertian organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Sobirin, 2014)

Kemudian pengertian struktur adalah pengelompokan atau menspesifikasikan pembagian kerja yang dihubungkan dengan hubungan antar sub unit organisasi serta digambarkan dalam bagan organisasi. (Udiyati Ardiani, Supardal, 2021b) Sementara itu, konsep lain membahasakan struktur organisasi adalah menetapkan cara bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinir secara formal. Pernyataan ini mengacu pada enam unsur kunci yang terdiri dari elemen-elemen spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi serta formalisasi. (Budiasih, 2018; Sentot Imam Wahyono, 2022)

Selanjutnya dalam dimensi struktur organisasi terdapat 3 (tiga) subdimensi, yaitu kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Konsep ketiga dimensi tersebut diuraikan di bawah ini.

a) Subdimensi Kompleksitas

Kompleksitas adalah banyaknya tingkat diferensiasi yang dilakukan dalam pembagian kerja (division of labor). Pada umumnya organisasi pemerintah memiliki kompleksitas yang tinggi karena beragamnya tugas dan fungsi yang dijalankan. Kompleksitas merujuk pada tingkat diferensiasi (pemisahan tugas-tugas) yang ada pada suatu organisasi. Semakin kompleks organisasi, semakin dibutuhkan

koordinasi, kontrol, dan komunikasi yang efektif bagi unit-unit yang ada sehingga para pimpinan bisa memastikan bahwa setiap unit bekerja dengan baik. Diferensiasi atau pemisahan tugas-tugas merujuk pada tiga hal, yaitu:

1. Diferensiasi Horisontal

Diferensiasi horisontal merupakan pemisahan tugas-tugas dalam struktur horizontal antar unit-unit organisasi berdasarkan perbedaan orientasi unit organisasi, tugas, fungsi, pendidikan, keahlian dan sebagainya. Pada organisasi pemerintah, diferensiasi horisontal dipisahkan diantaranya berdasarkan :

- a. Visi dan misi pemerintah pusat atau daerah;
- b. urusan pemerintahan yang diselenggarakan;
- c. kewenangan yang dimiliki; dan
- d. pengelompokkan bidang tugas organisasi.

1. Diferensiasi Vertikal

Diferensiasi vertikal merujuk pada tingkat hierarki organisasi. Semakin tinggi tingkat hierarki didalam struktur organisasi, maka kompleksitasnya akan semakin tinggi dan potensi distorsi komunikasi dari manajemen tingkat tinggi hingga unit organisasi paling rendah akan semakin besar. Satu hal yang perlu diperhatikan dari diferensiasi ini adalah rentang kendali, yaitu seberapa banyak unit organisasi yang dapat dibentuk secara efektif oleh unit organisasi yang diatasnya. Semakin kompleks pekerjaan semakin kecil rentang kendali yang diperlukan dalam pengawasan. Dalam praktek penataan organisasi pemerintah, perlu memperhatikan dimensi diferensiasi vertikal ini.

2. Diferensiasi Spasial

Diferensiasi spasial merujuk pada tempat kedudukan, fasilitas, dan penyebaran unit organisasi secara geografis. Semakin jauh dan semakin banyak tempat kedudukan, fasilitas, dan penyebaran unit organisasi secara geografis, maka akan semakin tinggi kompleksitas organisasi tersebut. Diferensiasi Spasial merupakan pertimbangan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, khususnya dalam penataan kelembagaan instansi pemerintah. Hal ini dikarenakan kondisi geografis Indonesia yang terdiri dari berbagai pulau yang tersebar

b) Subdimensi Tata kelola (Governance) dan Kepatuhan (Compliance)

Tata kelola (governance) dan kepatuhan (compliance) yang dimaksudkan untuk memastikan apakah seluruh elemen pokok di dalam organisasi telah menempati kedudukan dan menjalankan peran sesuai dengan struktur yang disepakati dan berlaku di organisasi. Dalam perspektif ini seluruh pengambilan dan pelaksanaan keputusan organisasi telah berjalan sesuai dengan prinsip tata kelola (governance) yang mencakup transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi (kemandirian), dan kewajaran (fairness). Di dalam penerapannya, aspek tata kelola organisasi tidak dapat dipisahkan dengan aspek kepatuhan (compliance), yakni sejauh mana seluruh elemen organisasi bersinergi di dalam melaksanakan proses organisasi sesuai dengan dan patuh terhadap berbagai ketentuan dan regulasi yang berlaku, baik secara internal maupun eksternal.

c) Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Dimensi proses harus menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Dalam perspektif ini proses organisasi umumnya berlaku efektif hanya dalam kurun waktu tertentu. Akibat perubahan lingkungan, proses organisasi dapat menjadi tidak relevan dan membutuhkan pembaharuan. Dalam kaitan ini, setiap organisasi dituntut untuk melakukan evaluasi dan inovasi secara berkelanjutan terhadap proses yang diterapkan. Melalui evaluasi dan inovasi metode kerja diharapkan proses organisasi dapat tetap relevan dan optimal untuk menciptakan rangkaian nilai (value chain) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

d) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko adalah upaya untuk melakukan identifikasi, penilaian, dan penentuan prioritas risiko dan diikuti oleh penerapan sumber daya yang terkoordinasi serta ekonomis untuk meminimalkan, memantau, dan mengendalikan probabilitas atau dampak kejadian yang tidak menguntungkan. Tujuan manajemen risiko adalah untuk memastikan ketidakpastian agar tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

e) Subdimensi Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi membawa peluang besar serta tantangan bagi semua bentuk organisasi tidak terkecuali organisasi pemerintah. Dalam skenario ekonomi global yang kompetitif saat ini, organisasi yang gagal maju secara teknologi berpotensi mengalami risiko tertinggal dibandingkan dengan organisasi lain dalam hal

persaingan dan produktivitas. Oleh karena itu, saat ini seluruh organisasi pemerintah telah berupaya untuk mengadopsi teknologi di dalam membantu pelaksanaan tugas dan fungsinya, khususnya teknologi informasi. Di dalam penggunaan teknologi informasi bagi organisasi pemerintah, agar implementasinya dapat berjalan dengan baik, memerlukan adanya suatu perencanaan yang strategis mulai dari kebijakan pengaturan, integrasi, dan interoperabilitas.

2.2. Evaluasi Kelembagaan

2.2.1. Aspek-Aspek Evaluasi

Ada beberapa aspek yang akan dievaluasi meliputi beberapa indikator-indikator yang terkandung di dalam masing-masing dimensi dan subdimensi. Keseluruhan indikator tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Aspek Evaluasi Struktur Organisasi

Aspek-aspek yang dievaluasi dalam dimensi struktur organisasi mencakup tiga subdimensi pokok, yakni kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Masing-masing subdimensi memiliki indikator sebagai berikut :

a. Subdimensi Kompleksitas, dengan indicator :

1. Kompleksitas struktur organisasi.
2. Tingkat spesialisasi atau jabatan.
3. Tata hubungan antar spesialis atau pejabat.
4. Tingkat pembagian pelayanan berdasarkan tempat (daerah/wilayah).

b. Subdimensi Formalisasi, dengan indicator :

1. Tingkat kejelasan dan ketegasan “peraturan” mengenai pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja dan bagaimana cara kerjasamanya.
2. Tingkat kejelasan “prosedur kerja” secara praktis (langkah kerja yang berurutan secara logis dan terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja).
3. Tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga pejabat atau pegawai memperoleh kebebasan memutuskan menurut pendapat sendiri tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.
4. Tingkat pembakuan proses kerja.
5. Tingkat pembakuan dimensi-dimensi produk (pelayanan) yang harus dihasilkan.

6. Tingkat pembakuan keterampilan kerja
- c. Subdimensi Sentralisasi, dengan indicator :

Tingkat keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi atau tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga pejabat atau pegawai memperoleh kebebasan memutuskan menurut pendapat sendiri tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.

2.2.2. Aspek Evaluasi Proses Organisasi

Aspek-aspek yang dievaluasi dalam dimensi proses organisasi mencakup lima subdimensi dengan masing-masing indikator sebagai berikut :

- a. Subdimensi Keselarasan (Alignment), dengan indicator :
 1. Keterkaitan sasaran strategis organisasi dengan visi, tujuan dan misi organisasi.
 2. Keterkaitan proses kerja dengan sasaran strategis organisasi.
 3. Keterkaitan proses kerja dengan struktur organisasi.
 4. Harmonisasi proses kerja secara vertikal dan horizontal. Pendokumentasian proses kerja.
- b. Subdimensi Tata Kelola (Governance) dan Kepatuhan (Compliance), dengan indikator
 1. Kesesuaian struktur organisasi dan tata kerja dengan ketentuan yang berlaku.
 2. Kejelasan pemetaan kepentingan dari para pemangku kepentingan yang terdapat di dalam struktur organisasi.
 3. Transparansi informasi di dalam pengambilan keputusan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
 4. Akuntabilitas di dalam wujud kejelasan struktur, fungsi dan peran/tanggung-jawab.
 5. Responsibilitas mekanisme pertanggungjawaban dan pelaporan.
 6. Independensi setiap fungsi di dalam struktur sesuai dengan kewenangannya.
 7. Perlakuan yang proporsional sesuai dengan kedudukan, fungsi, dan peran setiap elemen di dalam struktur organisasi.
- c. Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses, Dengan Indikator :
 1. Evaluasi Metode Kerja.
 2. Pembaharuan Metode Kerja.
- d. Subdimensi Manajemen Risiko, dengan indicator :
 1. Budaya Risiko.
 2. Kematangan Penerapan manajemen risiko.

- e. Subdimensi Teknologi Informasi, dengan indicator :
 - 1. Kecukupan kebijakan teknologi informasi.
 - 2. Rancangan arsitektur teknologi informasi.
 - 3. Pemanfaatan teknologi informasi

BAB III

METODE EVALUASI

3.1. Pendekatan Metode Kajian

Metode evaluasi yang digunakan dalam evaluasi adalah metode survey dan wawancara berdasarkan kuesioner terstruktur dan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator dimensi-dimensi struktur dan proses organisasi. Kuesioner dalam hal ini digunakan sebagai instrumen dalam proses pengumpulan data. Kuesioner akan dibuat dalam bentuk cetak dan online (google form) sebagai bagian untuk mempercepat proses pengumpulan data dengan link <https://bit.ly/Evaluasikelembagaan>. Sedangkan untuk wawancara dilakukan dengan melakukan FGD.

3.2. Cara Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan multilevel, yakni dua level (tingkatan) organisasi, yaitu pada tingkatan organisasi tertinggi (organization wide level), dan pada tingkatan satu tingkat di bawahnya (suborganization wide level). Untuk ruang lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Banten, maka data dikumpulkan dari Organisasi-organisasi perangkat daerah dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten, yakni : Sekda, Sekwan, Inspektorat, dan Dinas.

3.3. Teknik Analisis Data

Selanjutnya, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang mengklarifikasi dua dimensi yang diujikan, yakni struktur dan proses. Dimensi struktur terdiri dari 3 subdimensi yang memuat total 36 pertanyaan, serta dimensi proses yang memiliki 5 subdimensi dengan jumlah 30 pertanyaan. Keseluruhannya terdapat 66 pertanyaan yang dengan bobot sama tiap aspek. Untuk menghitung nilai dari jawaban yang diperoleh maka ditetapkan besaran bobot untuk masing-masing dimensi yaitu :

1. Dimensi Struktur Organisasi, mempunyai bobot 50% (lima puluh persen), dengan rincian bobot masing-masing sub dimensi sebagai berikut :
 - a. Dimensi Kompleksitas adalah 50% (lima puluh persen) dari 50% bobot Dimensi Struktur atau 25% (dua puluh lima persen) dari bobot Total keseluruhan skor.

- b. Dimensi Formalisasi adalah 25% (dua puluh lima persen) dari 50% bobot Dimensi Struktur atau 12,5% (dua belas koma lima persen) dari bobot Total keseluruhan skor.
 - c. Dimensi Sentralisasi adalah 25% (dua puluh lima persen) dari 50% bobot Dimensi Struktur atau 12,5% (dua belas koma lima persen) dari bobot Total keseluruhan skor.
2. Dimensi Proses, mempunyai bobot 50% (lima puluh persen), dengan rincian bobot masing-masing subdimensi sebagai berikut :
 - a. Dimensi Keselarasan adalah 20% (dua puluh persen) dari 50% bobot Dimensi Proses atau 10% (sepuluh persen) dari bobot Total keseluruhan skor.
 - b. Dimensi Tata Kelola dan Kepatuhan adalah 20% (dua puluh persen) dari 50% bobot Dimensi Proses atau 10% (sepuluh persen) dari bobot Total keseluruhan skor.
 - c. Dimensi peningkatan dan Perbaikan Proses adalah 20% (dua puluh persen) dari 50% bobot Dimensi Proses atau 10% (sepuluh persen) dari bobot Total keseluruhan skor.
 - d. Dimensi Teknologi Informasi adalah 20% (dua puluh persen) dari 50% bobot Dimensi Proses atau 10% (sepuluh persen) dari bobot Total keseluruhan skor.
 - e. Dimensi Manajemen risiko adalah 20% (dua puluh persen) dari 50% bobot dimensi Proses atau 10% (sepuluh persen) dari bobot Total keseluruhan skor.

Tabel 3. 1 Struktur Penilaian

Dimensi	Bobot dari Nilai Dimensi	Bobot dari Nilai Total Keseluruhan
Struktur Organisasi (50%)	Kompleksitas Struktur (50%)	Kompleksitas Struktur (25%)
	Formalisasi Struktur (25%)	Formalisasi Struktur (12,5%)
	Sentralisasi Struktur (25%)	Sentralisasi Struktur (12,5%)
Proses (50%)	Keselaranan (<i>Alignment</i>) (20%)	Keselaranan (<i>Alignment</i>) (10%)
	Tata Kelola (<i>Governance</i>) dan Kepatuhan (<i>Compliance</i>) (20%)	Tata Kelola (<i>Governance</i>) dan Kepatuhan (<i>Compliance</i>) (10%)
	Perbaikan dan Peningkatan Proses (20%)	Perbaikan dan Peningkatan Proses (10%)
	Teknologi Informasi (20%)	Teknologi Informasi (10%)
	Manajemen risiko (20%)	Manajemen risiko (10%)
	Total	100%

Dengan adanya pembagian tersebut di atas maka penghitungan nilainya adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Pertanyaan mengenai subdimensi kompleksitas struktur nomor 1 sampai dengan 18 dengan bobot 25%, maka konversinya adalah :

Tabel 3. 2 Nilai Subdimensi Komplexitas

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	Bobot
Jawaban Nomor 1 s.d 18	1	2	3	4	25% dibagi 18=1,389
Nilai Masing-Masing Pernyataan	1,389	1,042	0,694	0,347	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan

* khusus pertanyaan 7, 9, 13, 15, 16, 17, dan 18 urutan nilai pernyataan terbalik.

* khusus pertanyaan 8, 9, 10, 11, 12 dan 13 hanya dijawab bagi K/L/D yang memiliki instansi vertikal atau kantor regional atau UPT.

- b. Pertanyaan mengenai subdimensi formalisasi struktur nomor 1 sampai dengan 7 dengan bobot 12,5% maka konversinya adalah :

Tabel 3. 3 Nilai Subdimensi Formalisasi Struktur

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 7	1	2	3	4	12.5% dibagi 7 =1,786
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,446	0,893	1,339	1,786	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan

*khusus pertanyaan 1 dan 3 urutan nilai terbalik

- c. Pertanyaan mengenai subdimensi sentralisasi struktur nomor 1 sampai dengan 11 dengan bobot 12,5% maka konversinya adalah:

Tabel 3. 4 Nilai Subdimensi Sentralisasi Struktur

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 11	1	2	3	4	12,5% dibagi 11=1.136
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,284	0,568	0,852	1,136	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

*khusus pertanyaan 1, 3, dan 4 urutan nilai terbalik

- d. Pertanyaan mengenai subdimensi keselarasan (*alignment*) nomor 1 sampai dengan 8 dengan bobot 10% maka konversinya adalah :

Tabel 3. 5 Nilai Subdimensi Keselarasan

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 8	1	2	3	4	10% dibagi 8=1,250
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,313	0,625	0,938	1,250	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

- e. Pertanyaan mengenai Tata Kelola (*Governance*) dan Kepatuhan (*Compliance*) nomor 1 sampai dengan 7 dengan bobot 10% maka konversinya adalah:

Tabel 3. 6 Nilai Subdimensi Tata Kelola (Governance) dan Kepatuhan (Compliance)

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 7	1	2	3	4	10% dibagi 7=1,428
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,357	0,714	1,071	1,429	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

- f. Pertanyaan mengenai subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses nomor 1 sampai dengan 4 dengan bobot 10% maka konversinya adalah:

Tabel 3. 7 Nilai Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 4	1	2	3	4	10% dibagi 4=2,500
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,625	1,25	1,875	2,500	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

* Khusus pertanyaan 2, dan 4 urutan pernyataan nilai terbalik

- g. Pertanyaan mengenai subdimensi Teknologi Informasi nomor 1 sampai dengan 5 dengan bobot 10% maka konversinya adalah:

Tabel 3. 8 Nilai Subdimensi Teknologi Informasi

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 5	1	2	3	4	10% dibagi 5= 2
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,5	1	1,5	2	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

* Khusus pertanyaan 4 urutan pernyataan nilai terbalik

- h. Pertanyaan mengenai subdimensi manajemen risiko nomor 1 sampai dengan 6 dengan bobot 10% maka konversinya adalah:

Tabel 3. 9 Nilai Subdimensi Manajemen Risiko

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 6	1	2	3	4	10% dibagi 6=1,667
Nilai Masing-Masing Pernyataan	0,417	0,833	1,250	1,667	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

* Khusus pertanyaan 4 dan 5 urutan pernyataan nilai terbalik

Selain menggunakan daftar pertanyaan kuesioner sebagaimana diuraikan di atas untuk melengkapi evaluasi kelembagaan instansi pemerintah disusun beberapa pertanyaan terbuka sebagaimana terlampir pada pedoman wawancara.

Pada akhirnya, nilai akhir dari seluruh kuesioner akan melahirkan sebuah indeks komposit, yang akan ditafsirkan sebagai berikut :

Tabel 3. 10 Perhitungan Nilai Akhir (Total), Peringkat Organisasi, dan Interpretasi

Peringkat	Keterangan
Peringkat Komposit 5 (P-5) Skor 81-100	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi
Peringkat Komposit 4 (P-4) Skor 61-80	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor/ kecil yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.
Peringkat Komposit 3 (P-3) Skor 41-60	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong cukup efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai cukup mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan cukup mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi memiliki berbagai kelemahan yang dapat menyebabkan peringkatnya menurun apabila

	organisasi tidak segera melakukan tindakan korektif secara sistematis.
Peringkat Komposit 2 (P-2) Skor 21-40	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong kurang baik. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai kurang mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan kurang mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Di samping itu, struktur dan proses organisasi dinilai memiliki beberapa faktor kelemahan serius, baik faktor kelemahan yang bersifat parsial dan berdiri sendiri maupun yang bersifat terkait satu sama lain dan pengaruh negatifnya bersifat simultan. Berbagai kelemahan ini apabila tidak dilakukan tindakan korektif yang efektif berpotensi memperburuk peringkat organisasi sampai ke kondisi terburuk.
Peringkat Komposit 1 (P-1) Skor 0-20	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong tidak baik. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai tidak efektif dan tidak mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi serta tidak mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Di samping itu, struktur dan proses organisasi dinilai memiliki banyak faktor kelemahan yang sangat serius, baik faktor kelemahan yang bersifat parsial dan berdiri sendiri maupun faktor kelemahan yang bersifat terkait satu sama lain dan pengaruh negatifnya bersifat simultan.

	Berbagai kelemahan ini apabila tidak dilakukan tindakan korektif yang bersifat total (perombakan total struktur organisasi dan proses organisasi) berpotensi membahayakan kelangsungan organisasi.
--	--

3.4. Populasi dan Sempel

Dalam kajian ini populasi di Pemerintah Provinsi Banten adalah 302 dari eselon II sampai IV. Berdasarkan rumus Slovin $n = N / (1 + (N \times e^2))$ akan menghasilkan $n = (302 / (302 \times 0,05^2)) \Rightarrow 302 / 1 + 0,755 \Rightarrow 302 / 1,755 = 172$ sampel dengan dibagi ke beberapa OPD sesuai proporsinya terdiri dari 1 Seketaris, 2 Kepala Bidang, 1 Jabatan Fungsional, dan 1 Pelaksana.

3.5. Tim Evaluasi

Tim yang akan mengevaluasi kelembagaan di Pemerintah Provinsi Banten tahun 2023 adalah tim dari Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

3.6. Jadwal Evaluasi

Tahapan dan jadwal pelaksanaan penyusunan Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2023 secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 11 Tahapan dan Jadwal Pelaksanaan Penyusunan Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Banten

NO TAHAPAN	URAIAN PEKERJAAN	KETERANGAN	
1	Pembuatan Proposal, Pengumpulan Data dan Informasi	Tim melakukan observasi lapangan, dan studi dokumentasi, penyebaran kuesioner, dan telaahan literatur dalam rangka pengumpulan data dan informasi yang akan dibutuhkan dalam rangka evaluasi perangkat daerah	Dilaksanakan dalam waktu 30 hari kerja
2	Pengelolaan Data dan Penyusunan Draft Evaluasi Perangkat Daerah	Tim melakukan pengelolaan data dan penyusunan draft awal	Dilaksanakan selama 15 hari kerja
3	Presentasi Draft	Tim mempresentasikan rancangan awal evaluasi kelembagaan perangkat daerah untuk dapat memperoleh masukan dan umpan balik, khususnya yang terkait dengan klarifikasi data dan kondisi faktual di lapangan	Dilaksanakan 1 hari kerja, dengan melibatkan <i>stakeholder</i> terkait
4	Revisi dan Penyempurnaan Laporan Akhir	Tim melakukan penyempurnaan rancangan awal sesuai dengan masukan dan umpan balik yang diperoleh dari user dan stakeholder	Dilaksanakan dalam 13 hari kerja
5	Serah Terima Hasil Pekerjaan	Tim melakukan serah terima hasil pekerjaan berupa laporan akhir yang telah disempurnakan dan mendapatkan persetujuan dari <i>user</i> / pemberi Pekerjaan	Dilaksanakan dalam 1 hari kerja

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Berdasarkan tahapan dan metode sebagaimana dijelaskan di atas, pelaksanaan penyusunan naskah akademik dijadwalkan sebagai berikut :

Tabel 3. 12 Jadwal Pelaksanaan Pekerjaan Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2023

No	TAHAPAN	WAKTU									
		Juni					Juli				
		I	II	II I	IV	V	I	II	II I	I V	V
1	Pembuatan Proposal dan Presentasi	√	√								
2	Pengumpulan Datad dan Informasi			√	√	√					
3	Pengelolaan Data dan Penyusunan Draft						√	√	√		
4	Presentasi Draft Laporan Akhir									√	
5	Revisi dan Penyempurnaan Laporan Akhir									√	√
6	Serah Terima Hasil Pekerjaan										√

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Perangkat Daerah di Provinsi Banten

Dari hasil pemetaan, analisis dan kesepakatan serta sesuai dengan semangat reformasi birokrasi maka susunan perangkat daerah di Provinsi Banten adalah sebagai berikut :

A. Sekretariat Daerah

Susunan organisasi Sekretariat Daerah terdiri atas:

- a. Sekretaris Daerah;
- b. Asisten Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah, membawahkan:
 1. Biro Pemerintahan, Otonomi Daerah dan Kerjasama; dan
 2. Biro Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- c. Asisten Pembangunan, Perekonomian dan Pengadaan, membawahkan:
 1. Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan; dan
 2. Biro Pengadaan Barang/Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik.
- d. Asisten Administrasi Umum, membawahkan:
 1. Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol;
 2. Biro Umum dan Perlengkapan; dan
 3. Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi.

Susunan organisasi Biro Pemerintahan, Otonomi Daerah dan Kerjasama terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Bagian Pemerintahan, Otonomi Daerah dan Kesejahteraan Rakyat membawahkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha; dan
- c. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Susunan organisasi Biro Hukum dan Hak Asasi Manusia terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Bagian Peraturan Perundang-undangan;
- c. Kepala Bagian Bantuan Hukum dan HAM, membawahkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha; dan
- d. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Susunan organisasi Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha; dan
- c. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Susunan organisasi Biro Pengadaan Barang/Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Bagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa;
- c. Kepala Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik;
- d. Kepala Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa membawahkan Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pengendalian; dan
- e. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Susunan organisasi Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Kepegawaian Sekretariat Daerah, membawahkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Kepala Bagian Materi dan Komunikasi Pimpinan;
- d. Kepala Bagian Protokol; dan
- e. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Susunan organisasi Biro Umum dan Perlengkapan terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Bagian Umum dan keuangan membawahkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Kepala Bagian Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- d. Kepala Bagian Rumah Tangga Pimpinan; dan
- e. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

Susunan organisasi Biro Organisasi dan Reformasi Birokrasi terdiri atas:

- a. Kepala Biro;
- b. Kepala Bagian Tatalaksana, membawahkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha; dan
- c. Kepala Bagian Kelembagaan dan Analisa Jabatan;
- d. Kepala Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja;
- e. Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

B. Sekretariat DPRD

Susunan organisasi Sekretariat DPRD terdiri atas :

- a. Sekretaris DPRD;
- b. Kepala Bagian Persidangan, Aspirasi dan Humas;
- c. Kepala Bagian Perundang-Undangan, Fasilitasi Anggaran dan Pengawasan;
- d. Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, membawahkan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian;
- e. Kepala Bagian Program dan Keuangan;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana

C. Inspektorat Daerah

Susunan organisasi Inspektorat Daerah terdiri atas :

- a. Inspektur Daerah
- b. Sekretaris, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bagian Perencanaan;
 2. Kepala Sub Bagian Analisis Dan Evaluasi; Dan
 3. Kepala Sub Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan.
- c. Inspektorat Pembantu I;
- d. Inspektorat Pembantu II;
- e. Inspektorat Pembantu III;
- f. Inspektorat Pembantu IV; dan
- g. Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

D. Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten

Dinas-dinas yang ada di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten terdiri dari 21 dinas, yakni :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Susunan organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Sekolah Menengah Atas;
- d. Kepala Bidang Sekolah Menengah Kejuruan;
- e. Kepala Bidang Pendidikan Khusus;
- f. Kepala Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan;

- g. Kepala Bidang Kebudayaan;
- h. Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
- i. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas.**Dinas Kesehatan**
Susunan organisasi Dinas Kesehatan terdiri dari:
 - a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretaris, membawahkan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - c. Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahkan:
 - 1. Kepala Seksi Mutu dan Pelayanan Kesehatan Primer; dan
 - 2. Kepala Seksi Mutu dan Pelayanan Kesehatan Rujukan;
 - d. Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat. Membawahkan:
 - 1. Kepala Seksi Gizi dan Kesehatan Ibu dan Anak; dan
 - 2. Kepala Seksi Kesehatan Jiwa dan Tata Kelola Kesehatan Masyarakat.
 - e. Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahkan:
 - 1. Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular dan Tidak Menular
 - 2. Kepala Seksi Pengelolaan Imunisasi, Surveilans, Kekarantinaan Kesehatan dan Penyehatan Lingkungan; dan
 - f. Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan, Kefarmasian dan Alat Kesehatan , membawahkan:
 - 1. Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan;
 - 2. Kepala Seksi Ketahanan Produksi, Distribusi, Pengawasan Alat Kesehatan, Pengelolaan dan Pelayanan Kefarmasian;
 - g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
 - h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

3. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Susunan organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Sumber Daya Air, membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi Perencanaan dan Pengembangan SDA;
 - 2. Kepala Seksi Pengelolaan SDA dan Pemanfaatan Air;
- d. Kepala Bidang Cipta Karya, membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi SPAM, persampahan dan air limbah;

2. Kepala Seksi Penyelenggaraan Infrastruktur Permukiman, Bangunan dan Lingkungan;
- e. Kepala Bidang Bina Marga, membawahkan:
 1. Kepala Seksi Perencanaan dan Pengawasan Teknis Jalan, Jembatan dan Drainase;
 2. Kepala Seksi Pembangunan Jalan, Jembatan dan Drainase;
- f. Kepala Bidang Jasa Konstruksi, membawahkan:
 1. Kepala Seksi Pengaturan dan Pengawasan Jasa Konstruksi;
 2. Kepala Seksi Pengembangan Jasa Konstruksi;
- g. Kepala Bidang Penataan Ruang, membawahkan:
 1. Kepala Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Ruang;
 2. Kepala Seksi Pengendalian Pemanfaatan Ruang;
- h. Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
- i. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

4. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Susunan organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Permukiman;
- d. Kepala Bidang Perumahan;
- e. Kepala Bidang Pertanian;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

5. Satuan Polisi Pamong Praja

Susunan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas:

- a. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum, membawahkan :
 1. Kepala Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum;
 2. Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat dan Pengembangan Kapasitas SDM;
- d. Kepala Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah, membawahkan:
 1. Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Penegakan Perundang-undangan;
 2. Kepala Seksi Penanganan Pelanggaran;
- e. Kepala Bidang Penyidik Pegawai Negeri Sipil, membawahkan :

1. Kepala Seksi Pengembangan Kapasitas dan Karier PPNS;
2. Kepala Seksi Penyelidikan dan Penyidikan;
- f. Kepala Bidang Pemadam Kebakaran, membawahkan :
 1. Kepala Seksi Penyelenggaraan Pemetaan Rawan Kebakaran;
 2. Kepala Seksi Pembinaan dan Pengawasan Bidang Kebakaran dan Penyelamatan.
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

6. Dinas Sosial

Susunan organisasi Dinas Sosial terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial;
- d. Kepala Bidang Jaminan Sosial;
- e. Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial;
- f. Kepala Bidang Perlindungan Sosial;
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

7. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri atas :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahkan :
 1. Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja;
 2. Kepala Seksi Kelembagaan dan pengendalian Mutu Tenaga Kerja.
- d. Kepala Perencanaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahkan :
 1. Kepala Seksi Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja;
 2. Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
- e. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahkan :
 1. Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial dan Penyelesaian Perselisihan;
 2. Kepala Seksi Pengupahan, Jaminan Sosial dan Syarat Kerja.

- f. Kepala Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi Bina Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
 - 2. Kepala Seksi Bina Kelembagaan dan Pengujian K3.
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

8. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan terdiri atas:

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas;
- d. Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah B3 dan Pengendalian Pencemaran;
- e. Kepala Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan;
- f. Kepala Bidang Pengelolaan DAS, dan KSDAE dan Pemberdayaan Masyarakat;
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

9. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan, dan Keluarga Berencana

Susunan organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana terdiri atas :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga;
- d. Kepala Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak;
- e. Kepala Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil;
- f. Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

10. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa

Susunan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- c. Kepala Bidang Bidang Penataan dan Kerjasama Desa;
- d. Kepala Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan;
- e. Kepala Bidang Bina Pemerintahan Desa;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas

11. Dinas Perhubungan

Susunan organisasi Dinas Perhubungan terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Angkutan dan Pengembangan Transportasi, membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi Angkutan Jalan.
 - 2. Kepala Seksi Pengembangan Transportasi;
- d. Kepala Bidang Prasarana dan Perlengkapan Jalan, membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi Perlengkapan Jalan;
 - 2. Kepala Seksi Prasarana Jalan.
- e. Kepala Bidang Lalulintas Jalan, membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas;
 - 2. Kepala Bina Keselamatan Lalu Lintas.
- f. Kepala Bidang Perhubungan Laut, Udara dan Perkeretaapian, membawahkan :
 - 1. Kepala Seksi Kepelabuhan dan ASDP;
 - 2. Kepala Seksi Perhubungan Udara dan Perkeretaapian; dan
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

12. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian

Susunan organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian terdiri atas :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Pengelolaan Informasi dan Kemitraan Komunikasi;
- d. Kepala Bidang Ekosistem SPBE;
- e. Kepala Bidang Statistik, Persandian dan Keamanan Informasi;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- b. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

13. Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah

Susunan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi;
- d. Kepala Bidang Pemberdayaan Koperasi;
- e. Kepala Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Kecil;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

14. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- d. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

15. Dinas Kepemudaan dan Olahraga

Susunan organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga terdiri atas :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Pemberdayaan Olahraga;
- d. Kepala Bidang Prestasi Olahraga;
- e. Kepala Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Pemuda;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- b. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

16. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Susunan organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Perpustakaan;
- d. Kepala Bidang Perlindungan dan Penyelamatan Arsip;
- e. Kepala Bidang Pengelolaan Arsip;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan

- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas;

17. Dinas Kelautan dan Perikanan

Susunan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Pengelolaan Sumber Daya Laut, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil;
- d. Kepala Bidang Perikanan Tangkap;
- e. Kepala Bidang Peningkatan Daya Saing dan Budidaya;
- f. Kepala Bidang Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan;
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- h. Cabang Dinas/ Unit Pelaksana Teknis Dinas.

18. Dinas Pariwisata

Susunan organisasi Dinas Pariwisata terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Destinasi Pariwisata;
- d. Kepala Bidang Pemasaran Pariwisata;
- e. Kepala Bidang Pengembangan Industri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
- f. Kepala Bidang Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- b. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

19. Dinas Pertanian

Susunan organisasi Dinas Pertanian terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Penyediaan dan Pengembangan Sarana Pertanian;
- d. Kepala Bidang Penyediaan dan Pengembangan Prasarana Pertanian;
- e. Kepala Bidang Pengendalian Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner;
- f. Kepala Bidang Pengendalian dan Penanggulangan Bencana Pertanian;
- g. Kepala Bidang Penyuluhan Pertanian;
- h. Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
- i. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

20. Dinas Ketahanan Pangan

Susunan organisasi Dinas Ketahanan Pangan terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Ketersediaan dan Stabilitas Pangan;
- d. Kepala Bidang Kerawanan Pangan dan Gizi;
- e. Kepala Bidang Pengaknaranagman Konsumsi dan Keamanan Pangan;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas;

21. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral

Susunan organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Geologi dan Air Tanah;
- d. Kepala Bidang Mineral dan Batubara;
- e. Kepala Bidang Pengembangan Infrastruktur Energi dan Ketenagalistrikan;
- f. Kepala Bidang Pemanfaatan Ketenagalistrikan; dan
- b. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

22. Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Susunan organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri;
- d. Kepala Bidang Pengembangan Perdagangan Dalam Negeri;
- e. Kepala Bidang Perindustrian;
- f. Kepala Bidang Pengawasan;
- g. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas

E. Badan-Badan

Badan-badan yang berada dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten terdiri dari :

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Susunan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan;
- d. Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia;
- e. Kepala Bidang Perencanaan, Data, dan Sistem Informasi Pembangunan;
- f. Kepala Bidang Pengendalian, Evaluasi dan Kerjasama Pembangunan;
- g. Kepala Bidang Riset dan Inovasi Daerah;
- h. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- i. Unit pelaksana teknis daerah.

2. Badan Pendapatan Daerah

Susunan organisasi Badan Pendapatan Daerah terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Perencanaan Dan Pengembangan Pendapatan Daerah, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah; dan
 2. Kepala Sub Bidang Pengembangan, Regulasi dan kerja sama Pendapatan Daerah.
- d. Kepala Bidang Pengendalian Dan Evaluasi Pendapatan Daerah, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi; dan
 2. Kepala Sub Bidang Pengelolaan Sistem Informasi.
- e. Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bidang Pendaftaran, Penetapan dan Penagihan Pajak Daerah; dan
 2. Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Pengawasan Pajak Daerah, Retribusi Daerah dan Pendapatan Lainnya.
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit pelaksana teknis daerah.

3. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Susunan organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah terdiri atas :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Perencanaan Anggaran Daerah, membawahkan :
 1. Kepala Sub Bidang Perencanaan Anggaran; dan

2. Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Anggaran.
- d. Kepala Bidang Perbendaharaan Dan Akuntansi, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bidang Kas Daerah; dan
 2. Kepala Sub Bidang Perbendaharaan.
- e. Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, membawahkan:
 1. Kepala Sub Bidang Penatausahaan Dan Pelaporan Barang Milik Daerah; dan
 2. Kepala Sub Bidang Penggunaan Dan Pemindahtanganan Barang Milik Daerah.
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit pelaksana teknis daerah.

4. Badan Kepegawaian Daerah

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja dan Disiplin;
- d. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi;
- e. Kepala Bidang Pengembangan ASN;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah.

5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris membawahkan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Kepala Bidang Sertifikasi Kompetensi Pengendalian Mutu Diklat
- d. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Pemerintahan;
- e. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
- f. Jabatan Fungsional dan Pelaksana; dan
- g. Unit pelaksana teknis daerah.

6. Badan Penghubung

Susunan organisasi Badan Penghubung terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Kepala Sub Bidang Fasilitasi Hubungan Antar Lembaga dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;

- d. Kepala Sub Bidang Informasi dan Pelayanan Masyarakat; dan
- e. Kepala Sub Bidang Promosi dan Investasi Pemerintah Daerah.

Dari 22 (dua puluh dua) Dinas yang ada di lingkungan Provinsi Banten maka ada 5 (lima), yakni : Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Satuan Polisi Pamong Praja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Dinas Perhubungan yang tidak ada penyesuaian jabatan eselon IV menjadi Jabatan Fungsional hal ini sesuai dengan surat rekomendasi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/467/KT.01/2021 Tentang Rekomendasi Kebijakan Penyederhanaan Struktur Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dari surat tersebut menyatakan bahwa Dinas Perhubungan dan Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintah model 1 yang memiliki Bidang dengan 2 (dua) seksi. Sedangkan Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintah model 2 yang memiliki Bidang dengan 2 (dua) seksi. Sedangkan untuk badan, ada dua badan yang melaksanakan pemerintah model 1, yakni Badan Pendapatan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sehingga memiliki 2 Kepala sub bidang masing-masing bidang.

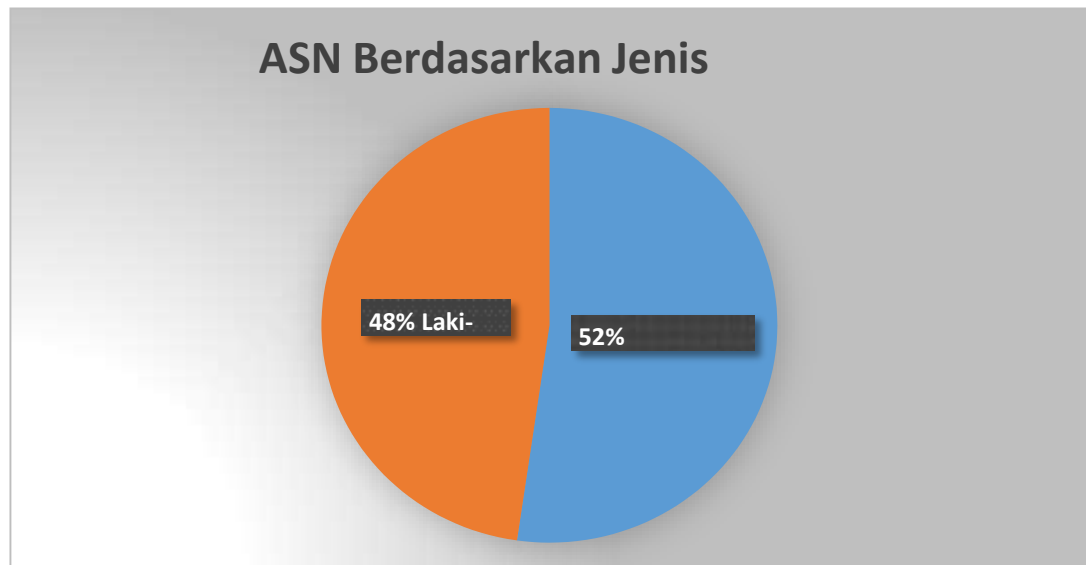
4.2. Gambaran Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Banten

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama dalam melaksanakan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan terutama dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan serta dapat melayani masyarakat Banten. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten pada tahun 2022 sebanyak 10.301 orang. Berdasarkan jumlah tersebut berikut uraian kondisi yang lebih rinci PNS Pemerintah Daerah Provinsi Banten berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan dan tingkat pendidikan.

4.2.1. PNS Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten yang dikaitkan dengan isu pengarusutamaan gender menunjukkan angka yang cukup proporsional dan berimbang. Pada tahun 2022, jumlah ASN di lingkup Provinsi Banten sebesar 10.301, sebanyak 5.385 orang atau 52 persen berjenis kelamin perempuan dan 4.916 ASN atau 48 persen berjenis kelamin laki-laki

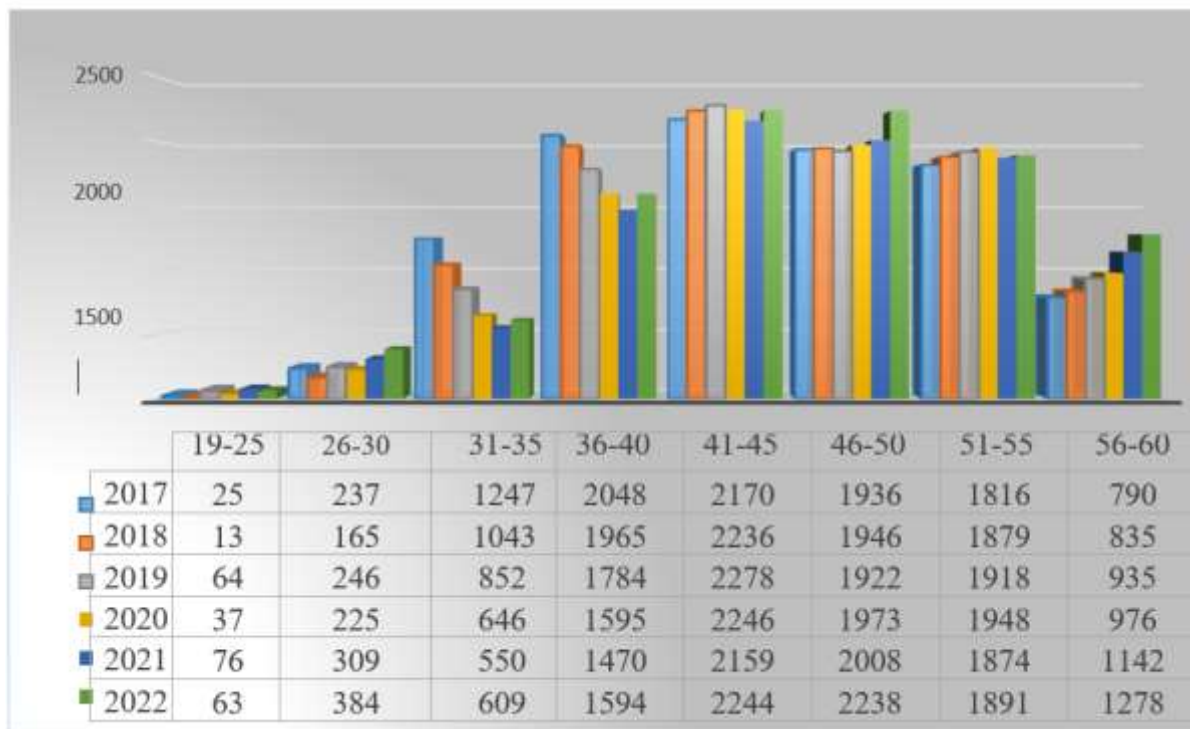
Gambar 4. 1 ASN Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Aplikasi Simpeg, diolah BKD Provinsi Banten Tahun 2022

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Daerah Provinsi Banten yang berjumlah 10.301 orang terdistribusi di 43 Perangkat Daerah Provinsi Banten. Dari total PNS tersebut, kelompok usia 41-45 tahun masih mendominasi jumlah PNS berdasarkan usia dengan jumlah 2.159 orang, sedangkan usia 51-55 tahun sebanyak 1.874 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa kelompok pegawai tersebut akan pensiun dalam kurun waktu 3-7 tahun mendatang. Sebagai upaya antisipasi, Pemerintah Daerah Provinsi Banten harus sudah siap dengan upaya perekrutan pegawai baru, baik itu yang berasal dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pelamar umum maupun melalui perpindahan guna memenuhi kebutuhan organisasi. Secara rinci data PNS Banten berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 2 PNS Berdasarkan Usia



Sumber : Aplikasi Simpeg, diolah BKD Provinsi Banten Tahun 2022

Berdasarkan Grafik 4.2 PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten didominasi usia 40 tahun ke atas dengan jumlah sebanyak 7.651 pegawai. Adapun jumlah PNS berusia 20-40 tahun sebanyak 2.650 pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan usia PNS yang menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Daerah Provinsi Banten untuk mendorong peningkatan dan pemerataan kompetensi PNS di setiap kelompok usia PNS. PNS diharapkan dapat memiliki kualitas diri yang lebih inovatif, kreatif dan visioner dalam memberikan pelayanan publik dan mendorong birokrasi yang ada menjadi birokrasi yang lebih responsif dan adaptif.

4.2.2. PNS Provinsi Banten Berdasarkan Golongan Ruang dan Pendidikan

Distribusi pegawai antar golongan secara proporsional dapat menunjang peningkatan profesionalisme PNS. Gambar 4.3 menunjukkan komposisi PNS Pemerintah Daerah Provinsi Banten berdasarkan golongan.

Gambar 4. 3 PNS Provinsi Banten Berdasarkan Golongan Ruangan



Sumber : Aplikasi Simpeg, diolah BKD Provinsi Banten Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 1.8, diketahui bahwa komposisi PNS Provinsi Banten sebagian besar merupakan pegawai golongan III dengan jumlah 6.653 PNS atau 65%, diikuti dengan golongan IV dengan jumlah 3.060 PNS atau 30%, dan golongan II sebanyak 553 PNS atau 5% dan golongan I berjumlah 35 orang 0,3%.

Selanjutnya secara umum kondisi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai apabila dilihat dari tingkat pendidikan terakhir. Kondisi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten menurut tingkat pendidikan dapat diuraikan sebagaimana gambar di bawah ini.

Gambar 4. 4 PNS Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Aplikasi Simpeg, diolah BKD Provinsi Banten Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 4.4 sebagian besar tingkat pendidikan PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten berpendidikan Sarjana (S1) dan hal ini terus mengalami

kenaikan dimana 763 ASN lulus sarjana di tahun 2022 dan saat ini tercatat sebanyak 5.926 ASN berpendidikan S1. ASN berpendidikan Magister/Pascasarjana (S2) sebanyak 2.455 orang bertambah 24 orang yang telah menyelesaikan magister/pascasarjana (S2). Dapat diketahui bahwa sebanyak 36 orang ASN telah menyelesaikan pendidikan hingga tingkat Doktoral (S3). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sangat potensial untuk memenuhi kinerja yang ditargetkan.

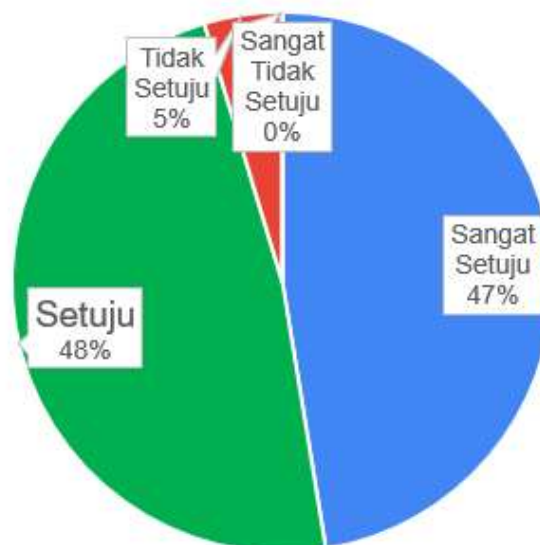
4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Dimensi Struktur

4.3.1.1. Subdimensi Kompleksitas Struktur

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan kompleksitas yang baik dengan nilai komposit 85,3 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi kompleksitas menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 47 persen, yang menjawab setuju 48 persen, menjawab tidak setuju 5 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

Gambar 4. 5 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Kompleksitas (n=410)



4.3.1.2. Subdimensi Formulasi Struktur

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Formulasi Struktur yang baik dengan nilai komposit 85,6 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Formulasi Struktur menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 41 persen, yang menjawab setuju 59 persen, menjawab tidak setuju 0 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

Gambar 4. 6 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Formalisasi Struktur (n=410)

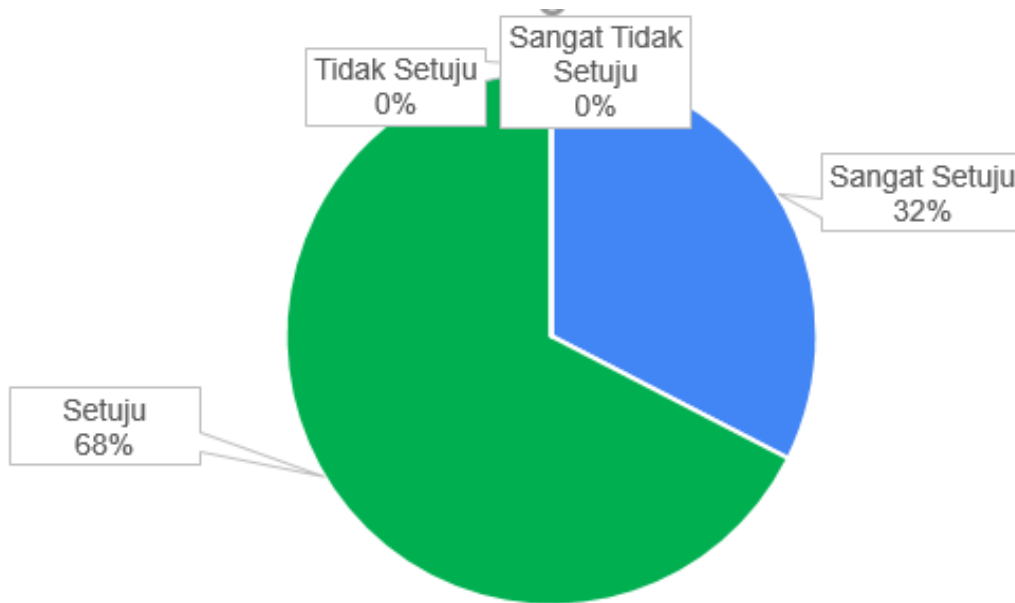


4.3.1.3. Subdimensi Sentraliasi Sturktur

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Sentralisasi Struktur yang baik dengan nilai komposit 83,6 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan

lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Sentralisasi Struktur menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 32 persen, yang menjawab setuju 68 persen, menjawab tidak setuju 0 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

Gambar 4. 7 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Sentralisasi Struktur (n=410)

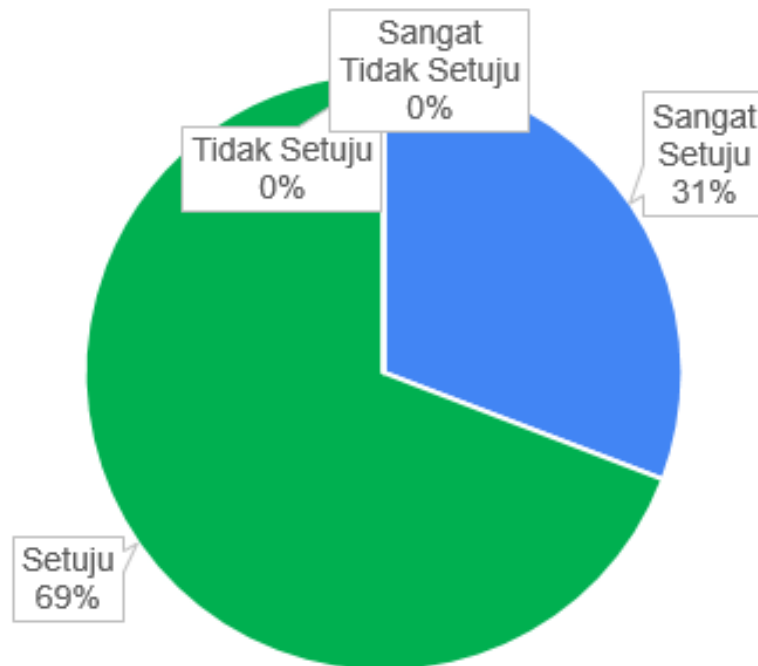


4.3.2. Dimensi Proses

4.3.2.1. Subdimensi Keselarasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Keselarasan yang baik dengan nilai komposit 83,7 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Keselarasan menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 31 persen, yang menjawab setuju 69 persen, menjawab tidak setuju 0 persen , dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

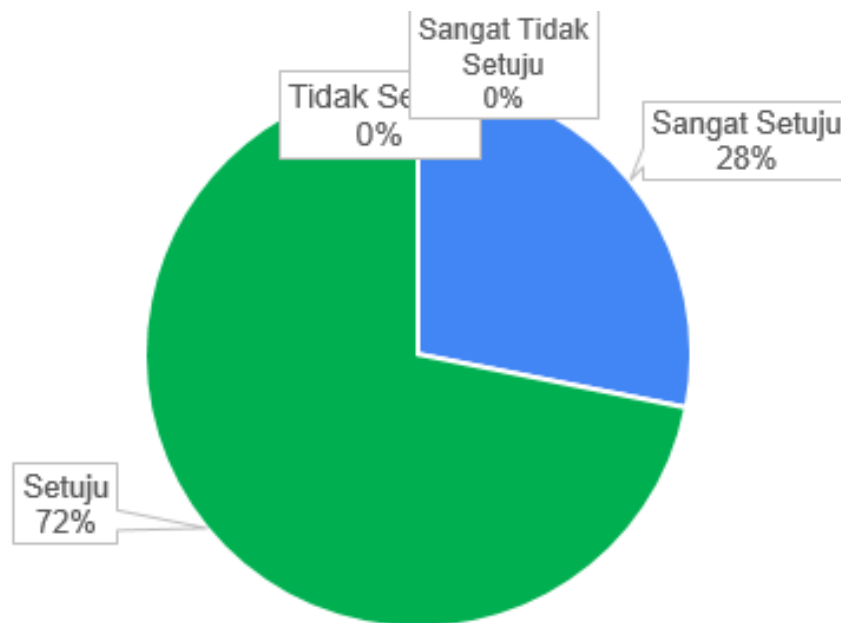
Gambar 4. 8 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Keselarasan (n=410)



4.3.2.2. Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Tata Kelola dan Kepatuhan yang baik dengan nilai komposit 82,6 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 28 persen, yang menjawab setuju 72 persen, menjawab tidak setuju 0 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

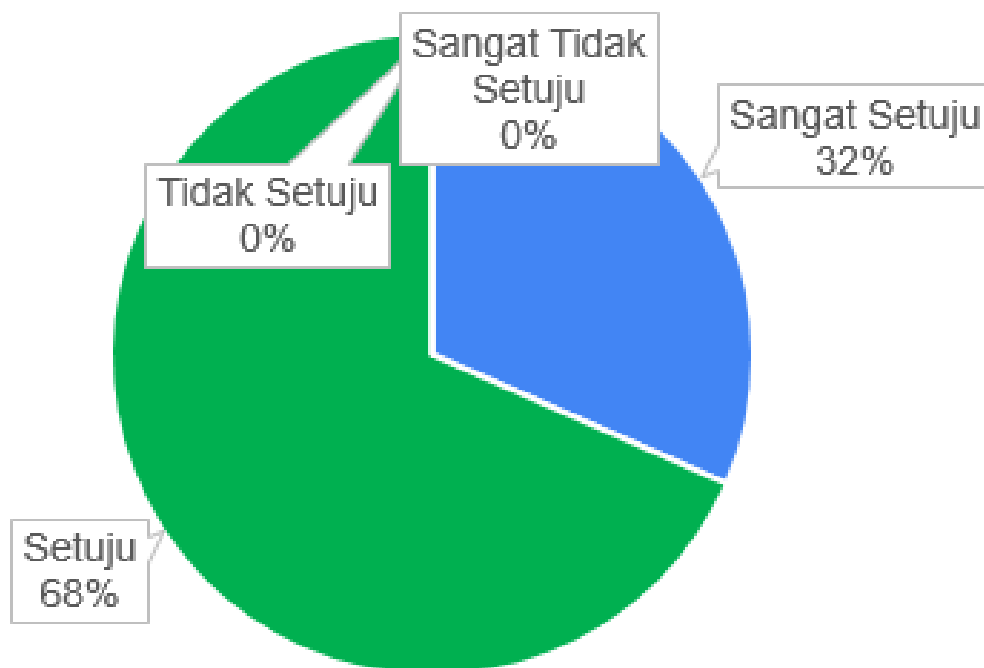
Gambar 4. 9 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Tata Kelola dan Ketaatan (n=410)



4.3.2.3. Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Perbaikan dan Peningkatan Proses yang baik dengan nilai komposit 83,6 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 32 persen, yang menjawab setuju 68 persen, menjawab tidak setuju 0 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

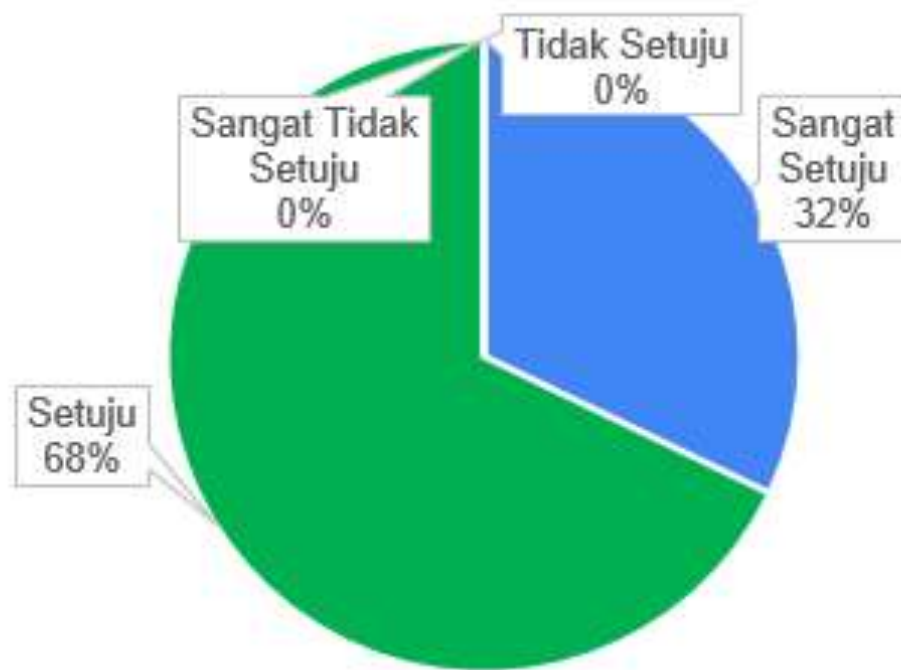
Gambar 4. 10 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses (n=410)



4.3.2.4. Subdimensi Manajemen Resiko

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Manajemen Resiko yang baik dengan nilai komposit 83,9 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Manajemen Resiko menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 32 persen, yang menjawab setuju 68 persen, menjawab tidak setuju 0 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

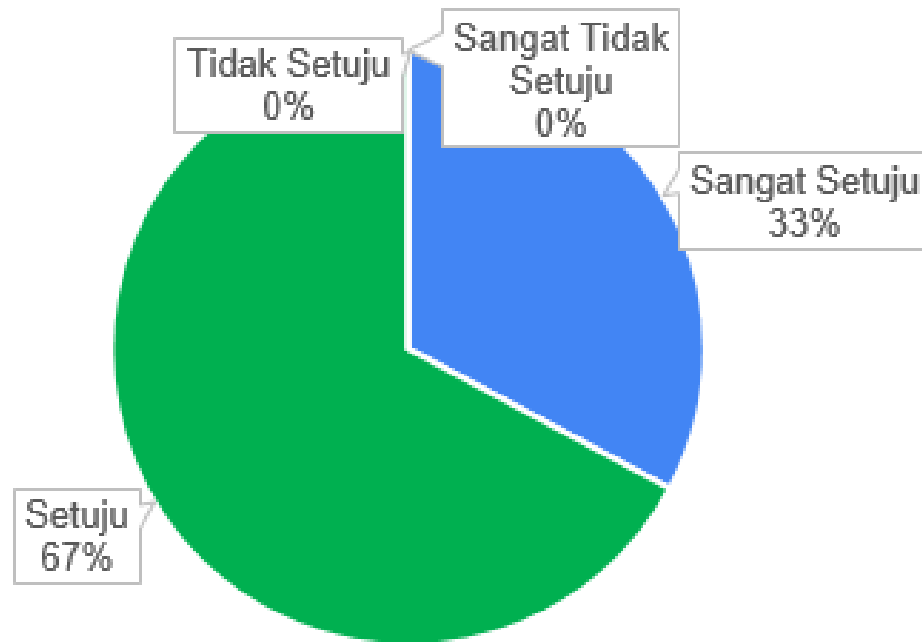
Gambar 4. 11 Proporsi Jawaban Responden Tentang Subdimensi Manajemen Resiko
(n=410)



4.3.2.5. Subdimensi Teknologi dan Informasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat daerah di Provinsi Banten menunjukkan Teknologi dan Informasi yang baik dengan nilai komposit 84 yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal. Dari gambaran jawaban responden yang terkait subdimensi Teknologi dan Informasi menunjukkan variasi jawaban responden, yang menjawab sangat setuju sekitar 67 persen, yang menjawab setuju 33 persen, menjawab tidak setuju 0 persen, dan sangat tidak setuju sekitar 0 persen. Hal ini terlihat dari gambar di bawah ini :

Gambar 4. 12 Proporsi Jawaban Respoden Tentang Subdimensi Teknologi dan Informasi (n=410)



4.3.3. Analisis Sturktur Organisasi dan Proses Seluruh OPD di Lingkungan Provinsi Banten

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari 39 Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Banten, yang selanjutnya akan dianalisis guna mengevaluasi bagaimana struktur dan proses selama ini. Secara keseluruhan, hasil indeks komposit dimensi struktur dan proses organisasi pada 39 OPD yang dievaluasi ditunjukkan pada tabel berikut :

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Tabel 4. 1 Hasil Indeks Komposit Per-OPD di Provinsi Banten Tahun 2023

No	UNIT KERJA	NAMA OPD	Indeks Komposit Akhir	KOMPOSIT	Interpetasi
1.	SEKRETARIAT DAERAH	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	83,7	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
2.		Biro Hukum	87	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
3.		Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	85,5	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
4.		Biro Pengadaan Barang / Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik	83,2	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
5.		Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol	84	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
6.		Biro Umum dan Perlengkapan	81,6	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
7.		Biro Organisasi dan reformasi Birokrasi	81,9	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
8.	SEKRETARIAT DPRD		83,7	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
9.	INSPEKTORAT		91,1	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
10.	DINAS	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	83	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
11.		Dinas Kesehatan	85,1	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
12.		Dinas PU dan Penataan Ruang	93,2	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
13.		Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	83,9	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
14.		Satuan Polisi Pamong Praja	84,9	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
15.		Dinas Sosial	84,3	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
16.		Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	83	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
17.		Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	82,8	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

18.		Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana	84,5	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
19.		Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	82,6	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
20.		Dinas Perhubungan	85,3	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
21.		Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	84	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
22.		Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	82,7	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
23.		Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	84,1	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
24.		Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	83,2	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
25.		Dinas Kelautan dan Perikanan	83,3	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
26.		Dinas Pariwisata	83,3	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
27.		Dinas Kepemudaan dan Olah Raga	82,5	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
28.		Dinas Pertanian	81,4	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
29.		Dinas Ketahanan Pangan	87,5	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
30.		Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	81,3	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
31.		Dinas Perindustrian dan Perdagangan	83,9	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
32.	BADAN	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	85,5	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
33.		Badan Kepegawaian daerah	81,1	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
34.		Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	82,9	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
35.		Badan Pendapatan Daerah	87	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
36.		Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	85	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
37.		Badan Penghubung Daerah	85,3	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

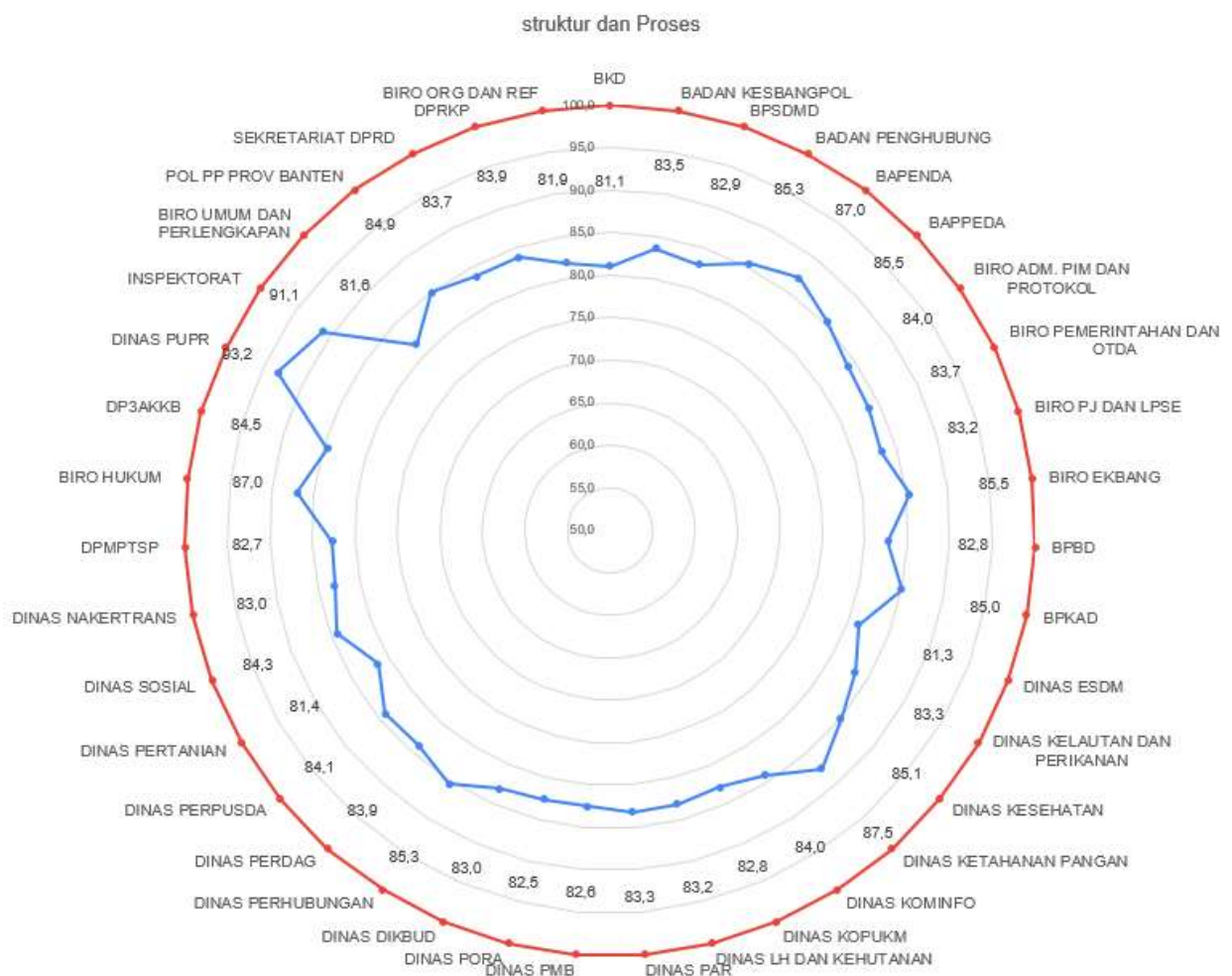
38.		Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	83,5	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
39.		Badan Penanggulangan Bencana Daerah	82,8	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif
PEMERINTAH PROVINSI BANTEN			84,2	P5	Struktur dan proses organisasi sangat efektif

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2023

LAPORAN AKHIR EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa sebagian besar organisasi perangkat daerah di Provinsi Banten memiliki struktur dan proses organisasi yang sangat efektif (komposit peringkat 5) dengan nilai 84,2, yakni mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Selanjutnya, grafik radar perbandingan setiap perangkat daerah adalah sebagaimana gambar 4.13.

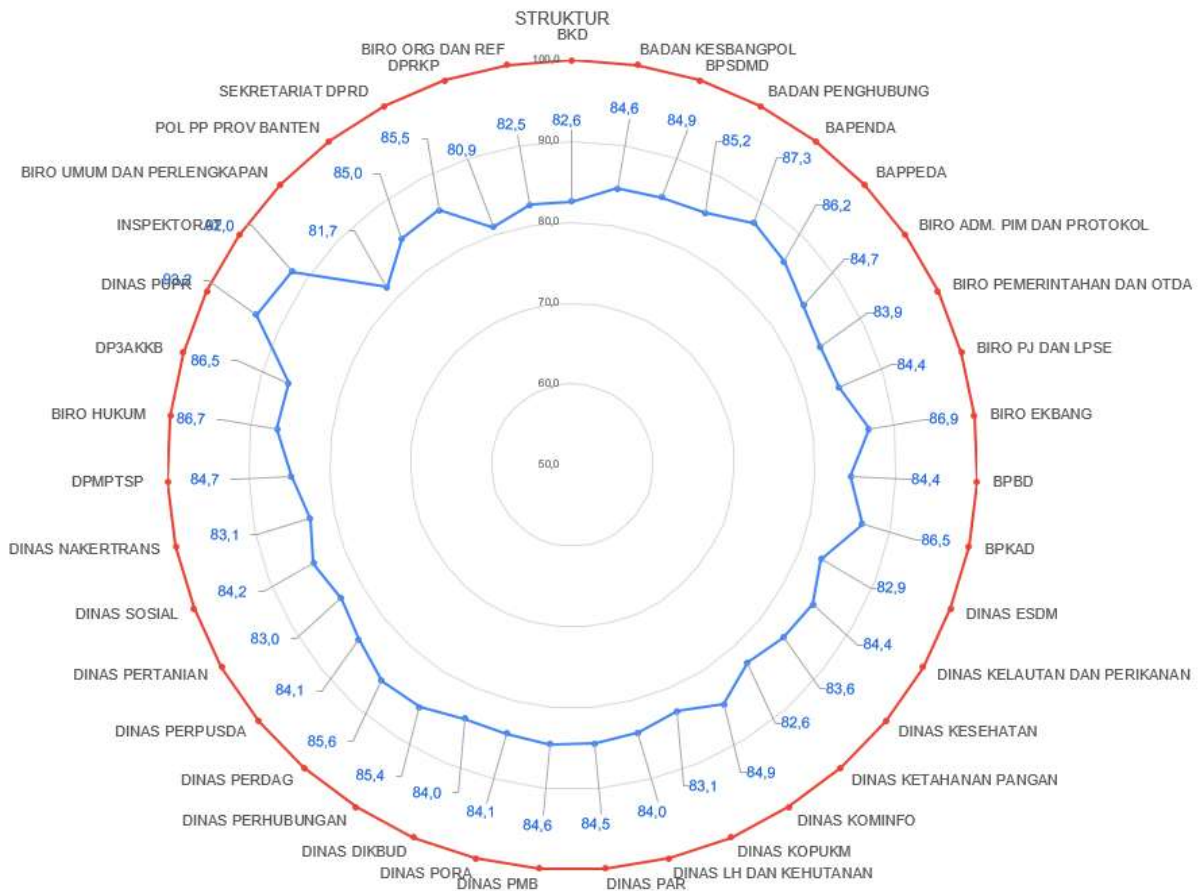
Gambar 4. 13 Grafik Radar Struktur dan Proses Masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten



Sumber : Hasil Penelitian data diolah Tahun 2023

Untuk dimensi struktur organisasi, grafik radar perbandingan masing-masing OPD terlihat pada gambar 4.14.

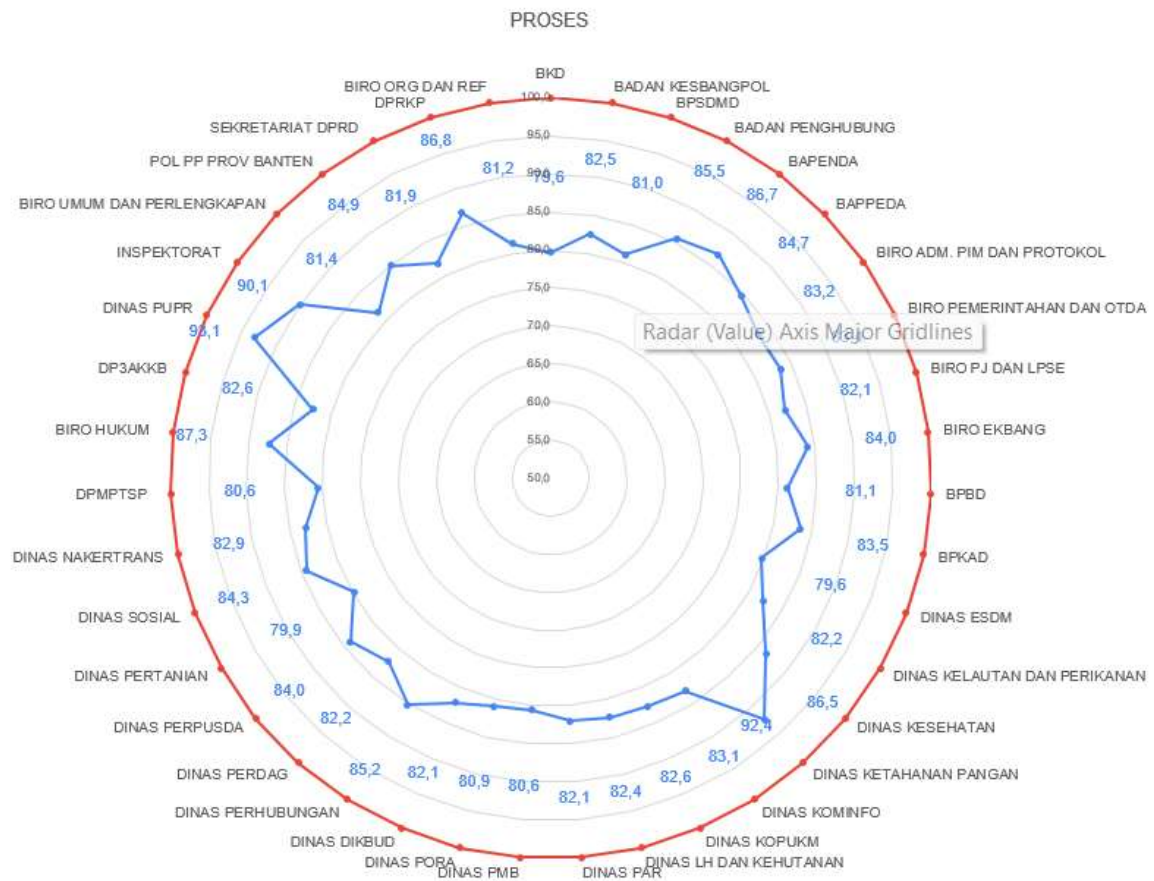
Gambar 4. 14 Grafik Radar Struktur Organisasi Perbandingan Masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten



Sumber : Hasil Penelitian data diolah Tahun 2023

Sementara itu, gambar grafik dimensi proses perbandingan masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten terlihat pada gambar 4.15.

Gambar 4. 15 Grafik Radar Dimensi Proses Perbandingan Masing-masing OPD Pemerintah Provinsi Banten



Sumber : Hasil Penelitian data diolah Tahun 2023

Selanjutnya jika dilihat dari hasil komposit subdimensi perorganisasi perangkat daerah Provinsi Banten maka terlihat masing-masing subdimensi rata-rata berada di komposit 5 atau struktur dan proses organisasi sangat efektif. Ada beberapa hal yang memperkuat mengapa Pemerintah Provinsi Banten mendapatkan komposit Peringkat 5, yakni : *Pertama*, dalam struktur OPD-OPD yang ada di Pemerintah Provinsi Banten saat ini sudah menyesuaikan desain organisasi sesuai semangat *grand design* reformasi birokrasi serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga diharapkan bisa beradaptasi dengan lingkungan luar dan bersifat *agile*. Sebab sejatinya dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025, terdapat beberapa tujuan akhir dari Reformasi Birokrasi. *Pertama*, mengurangi dan akhirnya

menghilangkan setiap penyalahgunaan kewenangan publik oleh pejabat di instansi yang bersangkutan. *Kedua*, menjadikan negara yang memiliki *most-improved bureaucracy*. *Ketiga*, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. *Keempat*, meningkatkan mutu perumusan dan pelaksanaan kebijakan/program instansi. *Kelima*, meningkatkan efisiensi (biaya dan waktu) dalam pelaksanaan semua segi tugas organisasi. *Keenam*, menjadikan birokrasi Indonesia antisipatif, proaktif, dan efektif dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Selain itu, dalam hal penempatan dan pembagian kewenangan sudah sesuai dengan kompetensi masing-masing personil untuk ditempatkan di masing-masing OPD sehingga diharapkan proses pelayanan dan pelaksanaan urusan bisa dilakukan secara efektif dan efisien. Kemudian, Pemerintah Provinsi Banten juga sudah melakukan penyederhanaan birokrasi dengan mengusulkan draft Pergub Persoalan jabatan fungsional di masing-masing OPD harus lebih mengedepankan tugas dan fungsi OPD serta disesuaikan dengan kompetensi masing-masing ASN. Sebab keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuannya sangat tergantung pada peran sumber daya manusia yang tersedia. Kajian para ahli tentang manajemen menyimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Kemudian, selain kompetensi, faktor lain yang diyakini mampu mempengaruhi kinerja adalah pemahaman terhadap uraian tugas. Uraian tugas memberikan fakta-fakta yang menunjukkan apa yang dilakukan pegawai. Fakta-fakta ini diikhtisarkan dalam gambaran-gambaran jabatan. Ide untuk mengadakan uraian tiap jabatan dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk seleksi dan penempatan pegawai yang sesuai bukanlah suatu hal yang baru. Beberapa jenis uraian jabatan harus ada dalam pikiran setiap pimpinan. Ide mengenai uraian jabatan yang terinci, yang dibuat dengan cermat, iktisar kewajiban-kewajiban dan tanggungjawab-tanggungjawab dalam tiap jabatan yang disusun dengan baik sangatlah penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi (Joni, 2020)

Kedua, dalam hal teknologi informasi. Kebijakan penerapan teknologi informasi sudah memadai di Pemerintah Provinsi Banten, namun efektivitasnya perlu ditingkatkan sehingga implementasi penerapannya bisa lebih maksimal. Arsitektur penerapan teknologi juga harus ditingkatkan sehingga tidak ada lagi proses pekerjaan dilaksanakan secara manual. Sebab sejatinya pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup aktivitas yang saling berkaitan yaitu pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara

elektronis. Maka dari itu, pemanfaatan teknologi informasi pada suatu organisasi merupakan sebuah kesatuan yang utuh dan saling berhubungan dalam proses kerjanya sebagai suatu sistem. (Fahlefi et al., 2017) Selain itu, seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi harus dipublikasikan secara periodik di dalam website Pemerintah Provinsi Banten sehingga proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik bisa lebih transparan dan akuntabel.

Ketiga, persoalan manajemen risiko merupakan persoalan yang harus dihilangkan sehingga efektivitas dalam hal subdmensi menejemen resiko menjadi lebih maksimal. Secara konseptual, manajemen risiko menurut Institute of Risk Management diartikan sebagai perpaduan antara kemungkinan dari suatu peristiwa dengan berbagai konsekuensi yang melekat di dalamnya. (Prabawa & Lukiasuti, 2017). Saat ini masing-masing OPD di Pemerintah Provinsi Banten sudah memiliki perencanaan secara maksimal terkait kemungkinan-kemungkinan terjadinya resiko pelaksanaan pengelolaan pemerintahan. Selain itu, kebijakan penerapan manajemen resiko di Pemerintah Provinsi Banten saat ini sudah diterapkan dan telah dimonitoring secara priodik sehingga perencana resiko bisa adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Tabel 4. 2 Hasil Komposit Subdimensi Per-OPD di Pemerintah Provinsi Banten Tahun 2023

NO	UNIT KERJA	NAMA OPD	Struktur				Proses			
			Kompleksitas	Formalisasi Struktur	Sentralisasi Struktur	Keselaran	Governance dan Compliance	Perbaikan dan Peningkatan Proses	Manajemen Risiko	Teknologi Informasi
1.	SEKRETARIAT DAERAH	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	81,7	87,9	82,2	83,2	83,6	82,5	80,0	88,0
2.		Biro Hukum	88,3	86,4	85,4	88,8	87,1	87,5	85,0	88,0
3.		Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	86,3	85,2	89,3	83,1	84,7	82,1	85,1	85,0
4.		Biro Pengadaan Barang / Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik	85,8	84,8	82,4	82,0	80,7	81,6	83,3	82,7
5.		Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol	86,7	85,5	81,9	83,6	81,2	84,8	83,3	83,1
6.		Biro Umum dan Perlengkapan	84,7	78,6	81,8	87,5	75,0	81,3	83,3	80,0
7.		Biro Organisasi dan reformasi Birokrasi	85,2	82,1	80,3	80,2	80,9	83,3	83,3	78,3
8.	SEKRETARIAT DPRD		83,4	85,7	87,5	81,3	82,1	78,1	85,4	82,5
9.	INSPEKTORAT		87,5	100,0	88,6	90,6	85,7	87,5	91,7	95,0
10.	DINAS	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	86,2	83,6	82,2	80,4	80,8	83,6	82,7	82,8
11.		Dinas Kesehatan	84,7	82,1	84,1	84,4	89,3	81,3	87,5	90,0
12.		Dinas PU dan Penataan Ruang	85,3	98,0	96,4	97,3	95,4	94,6	88,1	90,0
13.		Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	84,7	78,6	79,5	75,0	78,6	93,8	91,7	95,0
14.		Satuan Polisi Pamong Praja	86,6	86,9	81,4	84,4	80,9	91,7	82,6	85,0
15.		Dinas Sosial	86,0	85,1	81,4	83,6	83,3	83,3	85,1	86,3

LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

16.		Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	85,7	85,1	78,4	86,0	82,1	80,2	81,3	85,0
17.		Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	85,6	80,0	83,6	86,3	80,0	83,8	79,2	84,0
18.		Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana	84,7	87,9	86,8	81,9	82,1	82,5	83,3	83,0
19.		Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	86,1	84,4	83,3	81,5	79,3	81,3	80,1	80,7
20.		Dinas Perhubungan	86,7	86,1	83,3	87,2	87,7	85,4	82,9	82,8
21.		Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	85,6	87,0	82,2	80,7	82,1	84,1	83,7	85,0
22.		Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	87,1	84,5	82,5	81,3	79,7	77,1	83,3	81,7
23.		Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	85,6	85,1	81,6	83,1	83,1	84,2	84,4	85,3
24.		Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	84,5	84,2	83,3	81,9	82,0	81,6	83,1	83,1
25.		Dinas Kelautan dan Perikanan	85,6	84,4	83,1	81,3	82,8	82,6	81,5	82,8
26.		Dinas Pariwisata	84,6	85,3	83,5	83,2	81,2	83,2	80,7	81,9
27.		Dinas Kepemudaan dan Olah Raga	85,7	84,3	82,3	81,8	79,7	80,3	81,4	81,5
28.		Dinas Pertanian	85,8	82,1	81,0	77,8	78,6	78,5	85,2	79,4
29.		Dinas Ketahanan Pangan	72,2	89,3	86,3	93,8	92,9	93,8	91,7	90,0
30.		Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	84,9	84,2	79,5	79,9	77,5	80,4	80,4	80,0
31.		Dinas Perindustrian dan Perdagangan	85,7	86,3	84,6	82,0	82,3	79,4	82,1	85,0
32.	BADAN	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	85,7	88,3	84,7	85,3	81,6	83,9	87,5	85,0

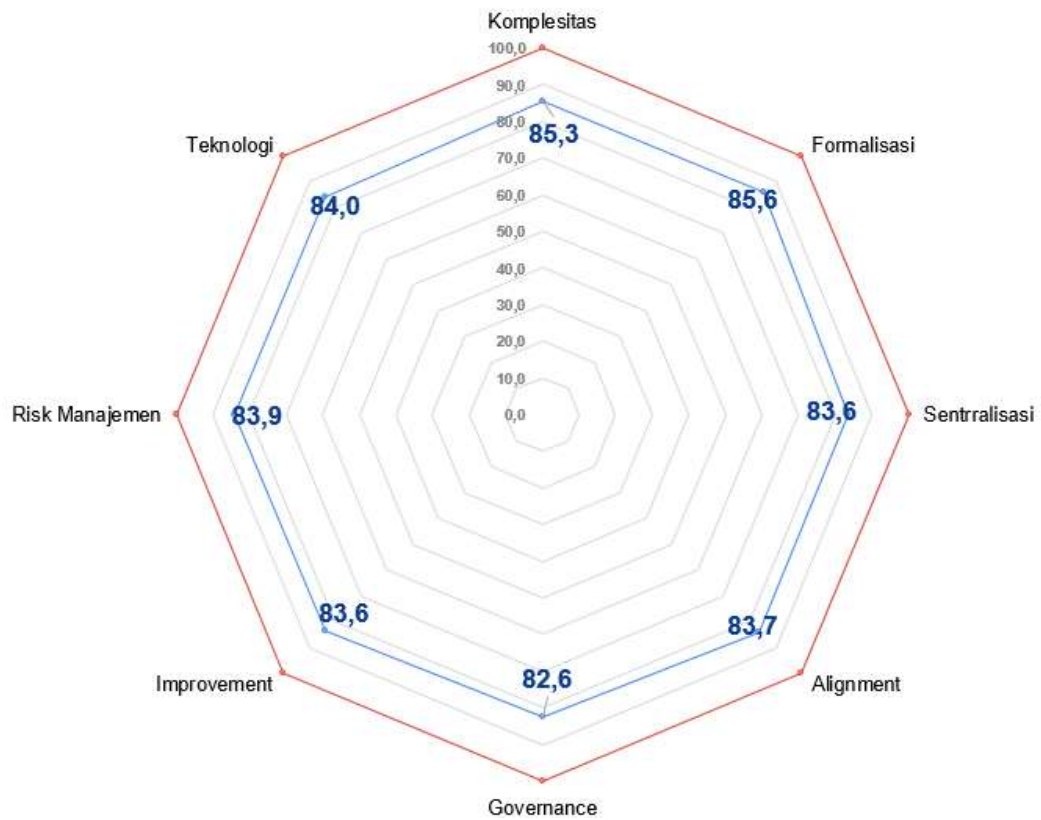
LAPORAN AKHIR
EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

33.	Badan Kepegawaian Daerah	85,6	82,4	79,7	79,8	79,7	79,8	80,5	78,5
34.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	85,3	86,0	83,3	79,7	79,4	81,8	82,0	82,1
35.	Badan Pendapatan Daerah	86,3	90,3	85,5	84,7	87,0	90,9	86,0	85,0
36.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	87,5	89,3	82,8	86,1	81,3	81,3	87,0	81,7
37.	Badan Penghubung Daerah	84,7	82,1	88,6	87,5	89,3	87,5	83,3	80,0
38.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	86,6	83,6	83,5	84,4	81,8	82,3	83,0	80,8
39.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	85,2	86,1	82,0	83,5	80,3	79,4	80,8	81,5
	RERATA OPD BANTEN	85,3	85,6	83,6	83,7	82,6	83,6	83,9	84,0

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2023 data diolah

Hal ini juga terlihat pada grafik radar hasil komposit subdimensi di masing-masing perangkat daerah di Provinsi Banten.

Gambar 4. 16 Grafik Radar Hasil Subdimensi Per-OPD Pemerintah Provinsi Banten



Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2023 data diolah

BAB V

PENUTUP

Sebagian besar organisasi sudah berada pada kategori Peringkat komposit P5. Artinya, mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Rentang nilai tertinggi dan terendah pada keseluruhan OPD menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang terlalu lebar mengenai performa seluruh organisasi, meski terdapat beberapa organisasi yang menunjukkan kinerja maksimal, namun masih terdapat beberapa kendala teknis yang harus segera diatasi agar ke depannya tidak menimbulkan masalah yang lebih kompleks.

Ada beberapa hal yang menjadi kesimpulan dalam kajian evaluasi kelembagaan perangkat daerah di Pemerintah Provinsi Banten, yakni : *Pertama*, dalam struktur OPD-OPD yang ada di Pemerintah Provinsi Banten saat ini sudah menyesuaikan desain organisasi sesuai semangat *grand design* reformasi birokrasi serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga diharapkan bisa beradaptasi dengan lingkungan luar dan bersifat *agile*; *Kedua*, dalam hal teknologi informasi. Kebijakan penerapan teknologi informasi sudah memadai di Pemerintah Provinsi Banten, namun efektivitasnya perlu ditingkatkan sehingga implementasi penerapannya bisa lebih maksimal. Arsitektur penerapan teknologi juga harus ditingkatkan sehingga tidak ada lagi proses pekerjaan dilaksanakan secara manual; *Ketiga*, persoalan manajemen risiko merupakan persoalan yang harus dihilangkan sehingga efektivitas dalam hal subdimensi manajemen resiko menjadi lebih maksimal.

Kemudian, untuk dapat meningkatkan efektivitas kelembagaan perangkat daerah di Pemerintah Provinsi Banten maka ada beberapa rekomendasi yang harus dilakukan, yakni : *Pertama*, lebih meningkatkan pemahaman kepada seluruh ASN tentang indikator-indikator terkait evaluasi kelembagaan; *Kedua*, mensukseskan gerakan reformasi birokrasi dengan meralisasikan beberapa tujuan akhir dari Reformasi Birokrasi. (1) mengurangi dan akhirnya menghilangkan setiap penyalahgunaan kewenangan publik oleh pejabat di instansi yang bersangkutan. (2) menjadikan negara yang memiliki *most-improved bureaucracy*. (3) meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. (4) meningkatkan mutu perumusan dan

pelaksanaan kebijakan/program instansi. (5) meningkatkan efisiensi (biaya dan waktu) dalam pelaksanaan semua segi tugas organisasi. Ke (6) menjadikan birokrasi Indonesia antisipatif, proaktif, dan efektif dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Ketiga, arsitektur penerapan teknologi harus ditingkatkan sehingga tidak ada lagi proses pekerjaan dilaksanakan secara manual. Selain itu, seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi harus dipublikasikan secara periodik di dalam website Pemerintah Provinsi Banten sehingga proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik bisa lebih transparan dan akuntabel. Dan *Kempat*, masing-masing OPD di Pemerintah Provinsi Banten harus memiliki perencanaan secara maksimal terkait kemungkinan-kemungkinan terjadinya resiko pelaksanaan pengelolaan pemerintahan. Selain itu, kebijakan penerapan manajemen resiko di Pemerintah Provinsi Banten harus diterapkan dan diimplementasikan serta melakukan monitoring secara priodik sehingga perencana resiko bisa adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasih, Y. (2018). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Liquidity*, 1(2). <https://doi.org/10.32546/lq.v1i2.139>
- Fahlefi, Z., Teknologi, P., Bagi, I., & Pelayanan, P. (2017). Penerapan Teknologi Informasi Bagi Pelaksanaan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Bp2Tsp Kota Samarinda). *Jurnal Paradigma (JP)*, 3(2), 155–166. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/386>
- Joni, R. (2020). The Influence of Human Resources Competence and Description of Employees on Employee Performance in the Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 29–36.
- Prabawa, D. W., & Lukiastuti, F. (2017). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan, Manajemen Risiko Dan Manajemen Modal Kerja Terhadap Return Saham. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i1.388>
- Reformasi, D. A. N., & Republik, B. (2018). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah*.
- Sentot Imam Wahyono. (2022). Struktur Organisasi. *Pemerintahan.Malangkota.Go.Id*, April. https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10
- Sinaga, J. B. B. (2019). Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)*, 91–102. <https://doi.org/10.33701/jpkp.v1i2.707>
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*, 1–72.
- Thaha, R. (2009). Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah. *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 24.
- Udiyati Ardiani, Supardal. (2021a). Evaluasi Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta. *Journal of Indonesian Rural and Regional Government*, 5(2), 148–162. <https://doi.org/10.47431/jirreg.v5i2.142>

Udiyati Ardiani, Supardal. (2021b). EVALUASI STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA YOGYAKARTA. *Journal of Indonesian Rural and Regional Government*, 5(2). <https://doi.org/10.47431/jirreg.v5i2.142>

KUESIONER

EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓) oleh Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

Jawaban	Skor
STS : Sangat Tidak setuju	= 1
TS : Tidak Setuju	= 2
S : Setuju	= 3
SS : Sangat Setuju	= 4

Nomor Kuesioner :

Nama :

OPD :

Jabatan :

a. Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.				
2.	Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks.				
3.	Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana.				

4.	Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah.				
5.	Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum.				
6.	Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik.				
7.	Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.				
8.	Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.				
9.	Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi.				
10.	Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan.				
11.	Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan.				
12.	Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan.				
13.	Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi.				
14.	Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas dan fungsinya.				
15.	Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan.				
16.	Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan.				
17.	Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan.				

18.	Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional.				
-----	--	--	--	--	--

2) Subdimensi Formalisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja.				
2.	Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi.				
3.	Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara				
	jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja.				
4.	Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi.				
5.	Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi.				
6.	Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur.				
7.	Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan.				

3) Subdimensi Sentralisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi.				
2.	Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.				

3.	Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya).				
4.	Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya.				
5.	Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk.				
6.	Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk.				
7.	Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan.				
8.	Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial.				
9.	Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional.				
10.	Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.				
11.	Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke pimpinan organisasi tingkat bawah.				

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi				
2.	Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi.				

3.	Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi.				
4.	Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal).				
5.	Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik.				
6.	Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi.				
7.	Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas.				
8.	Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik.				

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan.				
2.	Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik.				
3.	Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi).				
4.	Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas).				

5.	Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab).				
6.	Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah.				
7.	Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.				

3) Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik.				
2.	Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun.				
3.	Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja.				
4.	Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis.				

4) Subdimensi Manajemen Risiko

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi.				
2.	Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai.				
3.	Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik.				
4.	Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai.				

5.	Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko.				
6.	Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai.				

5) Subdimensi Teknologi Informasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi.				
2.	Organisasi telah memiliki kebijakan IT (<i>e-government</i>) yang memadai.				
3.	Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai.				
4.	Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual.				
5.	Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi.				

PEDOMAN WAWANCARA FGD

a. Dimensi Struktur

Pertanyaan terkait dimensi struktur terdiri dari 6 (enam) pertanyaan, sebagai berikut:

1. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, bagaimana kondisi umum struktur organisasi yang ada saat ini ditinjau dari sisi:
 - a) Kompleksitas organisasi di dalam mengakomodir differensiasi (keragaman) tugas dan fungsi yang ada.
 - b) Formalisasi sebagai suatu wujud penyeragaman atau standarisasi terhadap berbagai ketentuan/aturan, kebijakan, strategi, prosedur, pola koordinasi dan komunikasi, serta pembakuan berbagai aspek penting lain di dalam organisasi.
 - c) Sentralisasi dalam hal kewenangan dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan dan kebijakan serta kewenangan dan tanggung jawab untuk menjalankan keputusan dan kebijakan.
2. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana keterkaitan dan sinkronisasi struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dengan visi, misi, dan strategi organisasi.
3. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana efektivitas struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dalam mengakomodir dan mendukung implementasi strategi dan program organisasi. Terkait dengan pertanyaan tersebut, sejauh mana struktur organisasi yang ada dapat mencerminkan visi dan misi serta strategi organisasi.
4. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir kebutuhan dinamis internal organisasi, terutama untuk dinamika kebutuhan internal jangka pendek maupun jangka menengah.
5. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana keterkaitan struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi terhadap aspek-aspek pokok proses organisasi.
6. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana struktur organisasi yang ada saat ini baik dari sisi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi dapat menyesuaikan

dan mengakomodir dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun dalam jangka menengah.

Berikan analisis dan penilaian tim Saudara untuk masing-masing dari tiga subdimensi di atas secara lengkap, rinci dan mendalam serta argumentasi disertai dengan bukti-bukti yang mendukung dalam bentuk dokumen tertulis, rekaman peristiwa/kejadian, dan dokumentasi lain yang relevan.

b. Dimensi Proses

Pertanyaan terkait dimensi proses terdiri dari 6 (enam) pertanyaan, sebagai berikut:

1. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, bagaimana kondisi umum proses organisasi yang ada saat ini ditinjau dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi.
2. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana keterkaitan dan sinkronisasi proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dengan visi-misi dan strategi organisasi.
3. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana efektivitas proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dalam mengakomodir strategi organisasi dan mendukung implementasi strategi dan program organisasi. Terkait dengan pertanyaan tersebut, sejauh mana proses organisasi yang ada dapat mencerminkan visi dan misi serta strategi organisasi.
4. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir kebutuhan dinamis internal organisasi, terutama untuk dinamika kebutuhan internal jangka pendek maupun jangka menengah.
5. Menurut analisis dan penilaian kritis tim Saudara, sejauh mana proses organisasi yang ada saat ini baik dari sisi keselarasan, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan dan peningkatan proses, manajemen risiko, dan teknologi informasi dapat menyesuaikan dan mengakomodir dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun dalam jangka menengah.

Berikan analisis dan penilaian tim Saudara untuk masing-masing dari 5 (lima) subdimensi di atas secara lengkap, rinci dan mendalam serta argumentasi disertai dengan bukti-bukti yang mendukung dalam bentuk dokumen tertulis, rekaman peristiwa/kejadian, dan dokumentasi lain yang relevan.

**Hasil Subdimensi
Per OPD**

Struktur

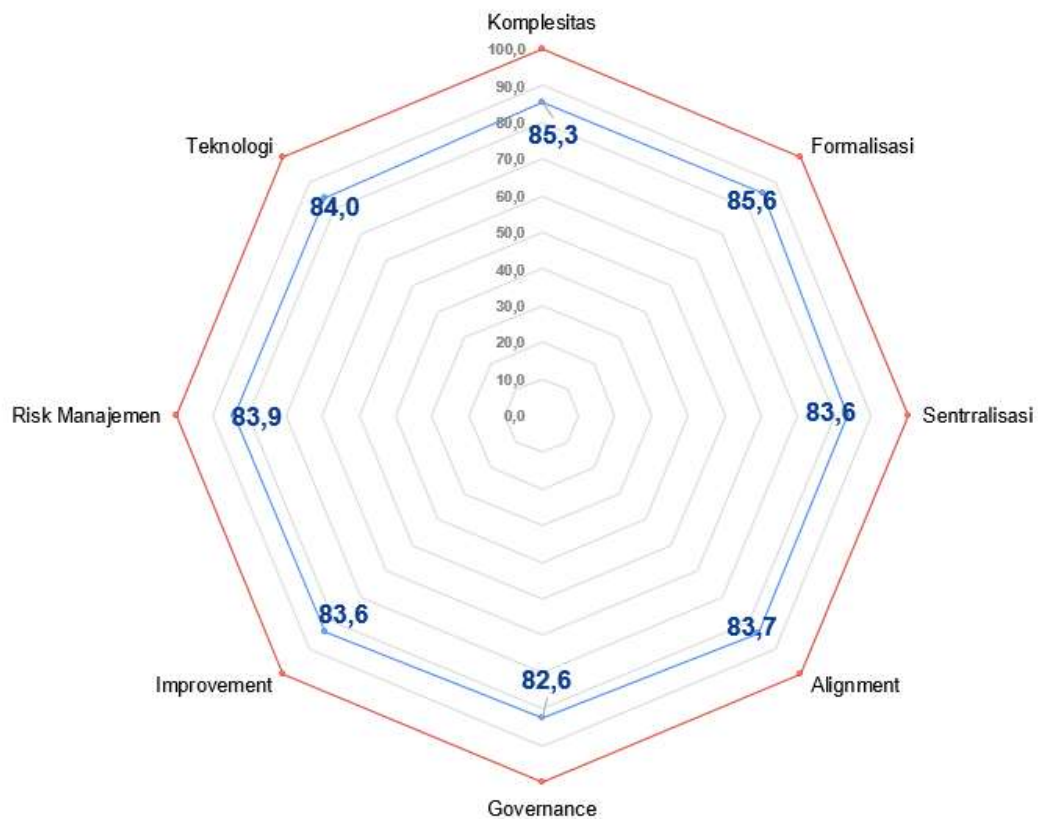
Proses

NO	UNIT KERJA	NAMA OPD	Kompleksitas	Formalisasi Struktur	Sentralisasi Struktur	Keselaran	Governance dan Compliance	Perbaikan dan Peningkatan Proses	Manajemen Risiko	Teknologi Informasi
1.	SEKRETARIAT DAERAH	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	81,7	87,9	82,2	83,2	83,6	82,5	80,0	88,0
2.		Biro Hukum	88,3	86,4	85,4	88,8	87,1	87,5	85,0	88,0
3.		Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan	86,3	85,2	89,3	83,1	84,7	82,1	85,1	85,0
4.		Biro Pengadaan Barang / Jasa dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik	85,8	84,8	82,4	82,0	80,7	81,6	83,3	82,7
5.		Biro Administrasi Pimpinan dan Protokol	86,7	85,5	81,9	83,6	81,2	84,8	83,3	83,1
6.		Biro Umum dan Perlengkapan	84,7	78,6	81,8	87,5	75,0	81,3	83,3	80,0
7.		Biro Organisasi dan reformasi Birokrasi	85,2	82,1	80,3	80,2	80,9	83,3	83,3	78,3
8.	SEKRETARIAT DPRD		83,4	85,7	87,5	81,3	82,1	78,1	85,4	82,5
9.	INSPEKTORAT		87,5	100,0	88,6	90,6	85,7	87,5	91,7	95,0
10.	DINAS	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	86,2	83,6	82,2	80,4	80,8	83,6	82,7	82,8

11.		Dinas Kesehatan	84,7	82,1	84,1	84,4	89,3	81,3	87,5	90,0
12.		Dinas PU dan Penataan Ruang	85,3	98,0	96,4	97,3	95,4	94,6	88,1	90,0
13.		Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	84,7	78,6	79,5	75,0	78,6	93,8	91,7	95,0
14.		Satuan Polisi Pamong Praja	86,6	86,9	81,4	84,4	80,9	91,7	82,6	85,0
15.		Dinas Sosial	86,0	85,1	81,4	83,6	83,3	83,3	85,1	86,3
16.		Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	85,7	85,1	78,4	86,0	82,1	80,2	81,3	85,0
17.		Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	85,6	80,0	83,6	86,3	80,0	83,8	79,2	84,0
18.		Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan dan Keluarga Berencana	84,7	87,9	86,8	81,9	82,1	82,5	83,3	83,0
19		Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	86,1	84,4	83,3	81,5	79,3	81,3	80,1	80,7
20.		Dinas Perhubungan	86,7	86,1	83,3	87,2	87,7	85,4	82,9	82,8
21.		Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	85,6	87,0	82,2	80,7	82,1	84,1	83,7	85,0
22.		Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	87,1	84,5	82,5	81,3	79,7	77,1	83,3	81,7
23.		Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	85,6	85,1	81,6	83,1	83,1	84,2	84,4	85,3
24.		Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	84,5	84,2	83,3	81,9	82,0	81,6	83,1	83,1

25.		Dinas Kelautan dan Perikanan	85,6	84,4	83,1	81,3	82,8	82,6	81,5	82,8
26.		Dinas Pariwisata	84,6	85,3	83,5	83,2	81,2	83,2	80,7	81,9
27.		Dinas Kepemudaan dan Olah Raga	85,7	84,3	82,3	81,8	79,7	80,3	81,4	81,5
28.		Dinas Pertanian	85,8	82,1	81,0	77,8	78,6	78,5	85,2	79,4
29.		Dinas Ketahanan Pangan	72,2	89,3	86,3	93,8	92,9	93,8	91,7	90,0
30.		Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	84,9	84,2	79,5	79,9	77,5	80,4	80,4	80,0
31.		Dinas Perindustrian dan Perdagangan	85,7	86,3	84,6	82,0	82,3	79,4	82,1	85,0
32.	BADAN	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	85,7	88,3	84,7	85,3	81,6	83,9	87,5	85,0
33.		Badan Kepegawaian Daerah	85,6	82,4	79,7	79,8	79,7	79,8	80,5	78,5
34.		Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	85,3	86,0	83,3	79,7	79,4	81,8	82,0	82,1
35.		Badan Pendapatan Daerah	86,3	90,3	85,5	84,7	87,0	90,9	86,0	85,0
36.		Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	87,5	89,3	82,8	86,1	81,3	81,3	87,0	81,7
37.		Badan Penghubung Daerah	84,7	82,1	88,6	87,5	89,3	87,5	83,3	80,0
38.		Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	86,6	83,6	83,5	84,4	81,8	82,3	83,0	80,8
39.		Badan Penanggulangan Bencana Daerah	85,2	86,1	82,0	83,5	80,3	79,4	80,8	81,5
		RERATA OPD BANTEN	85,3	85,6	83,6	83,7	82,6	83,6	83,9	84,0

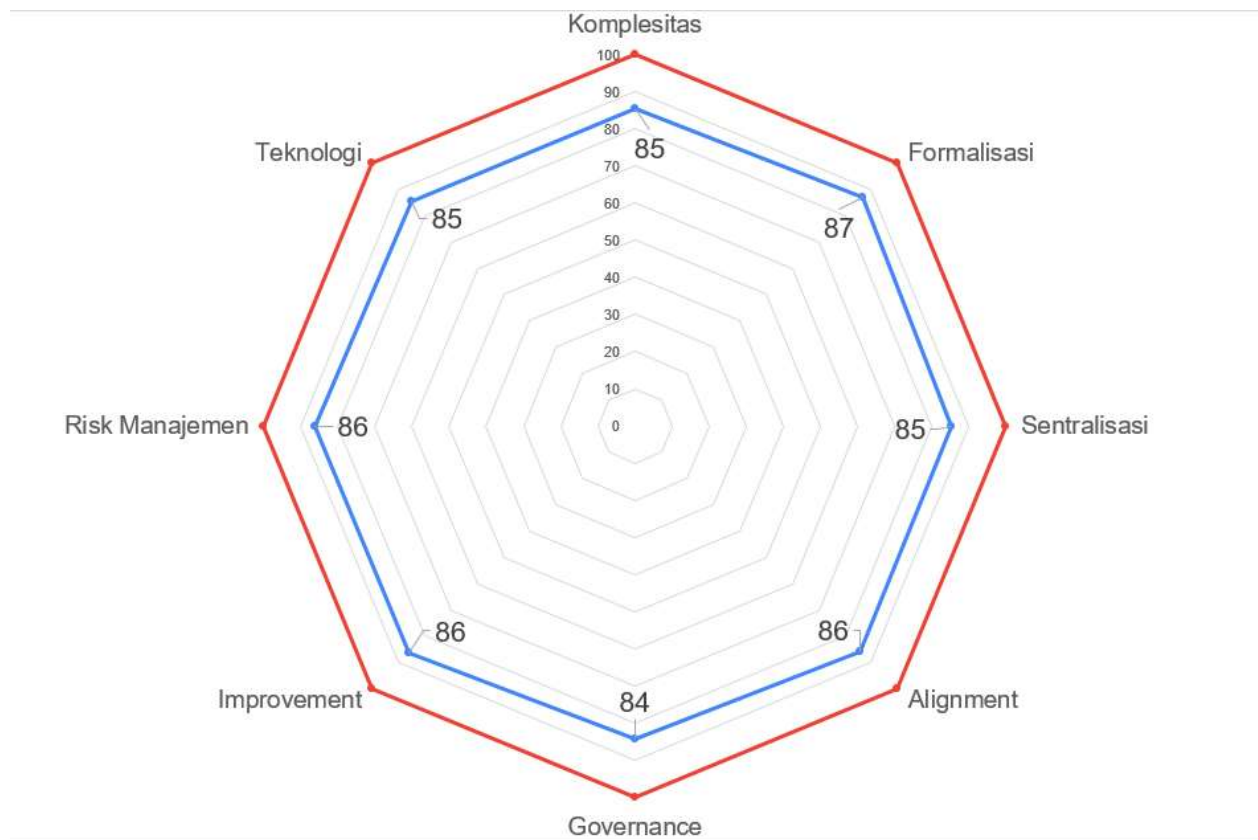
Grafik Radar
Masing-masing Subdimensi
Provinsi Banten



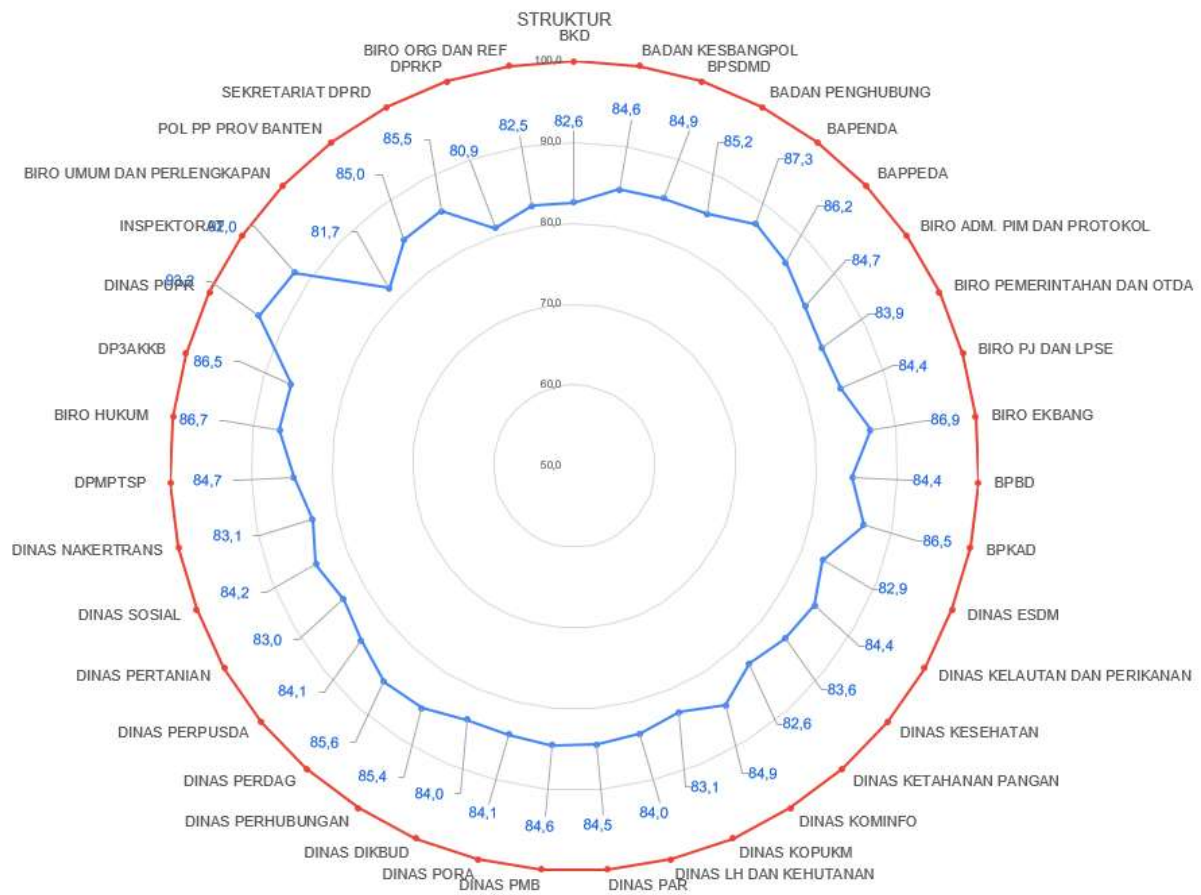
DAFTAR PENGISI KUESIONER
PER OPD

NAMA OPD	JUMLAH YANG MENGENAI KUESIONER
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN	35
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	34
BIRO PENGADAAN BARANG JASA DAN LPSE	32
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	32
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	19
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN	17
BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH	16
DINAS PARIWISATA PROV. BANTEN	16
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA	14
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	13
DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVINSI BANTEN	13
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI BANTEN	12
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI BANTEN	12
DINAS SOSIAL PROV. BANTEN	12
BAPENDA	11
DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA STATISTIK DAN PERSANDIAN	11
BPBD PROVINSI BANTEN	10
BPKAD PROVINSI BANTEN	9
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BANTEN	9
DINAS PERTANIAN	9
BAPPEDA PROVINSI BANTEN	7
BIRO PEREKONOMIAN DAN ADM.PEMBANGUNAN SETDA PROVINSI BANTEN	7
DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	7
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI BANTEN	7
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BANTEN	6
POL PP PROV BANTEN	6
BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH	5
DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI BANTEN	5
BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI BANTEN	5
DP3AKKB PROVINSI BANTEN	5
DPMPTSP PROVINSI BANTEN	3
BIRO ORGANISASI DAN REFORMASI BIROKRASI	3
SEKRETARIAT DPRD PROVINSI BANTEN	2
BADAN PENGHUBUNG	1
DINAS KESEHATAN	1
DINAS KETAHANAN PANGAN	1
INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI BANTEN	1
BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN	1
DPRKP	1

Grafik Radar
Masing-masing Subdimensi
Provinsi Banten
Dengan 1 orang pengisi kuesioner

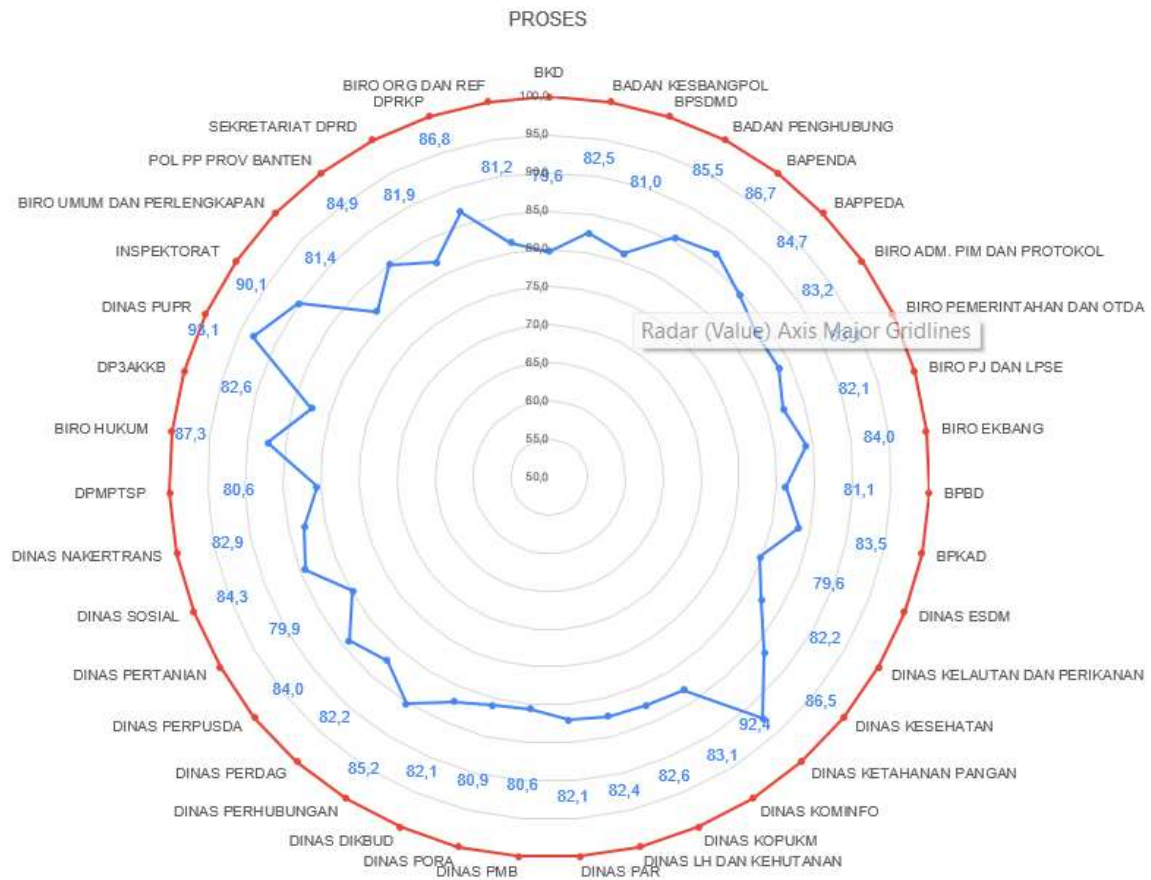


GRAFIK STRUKTUR



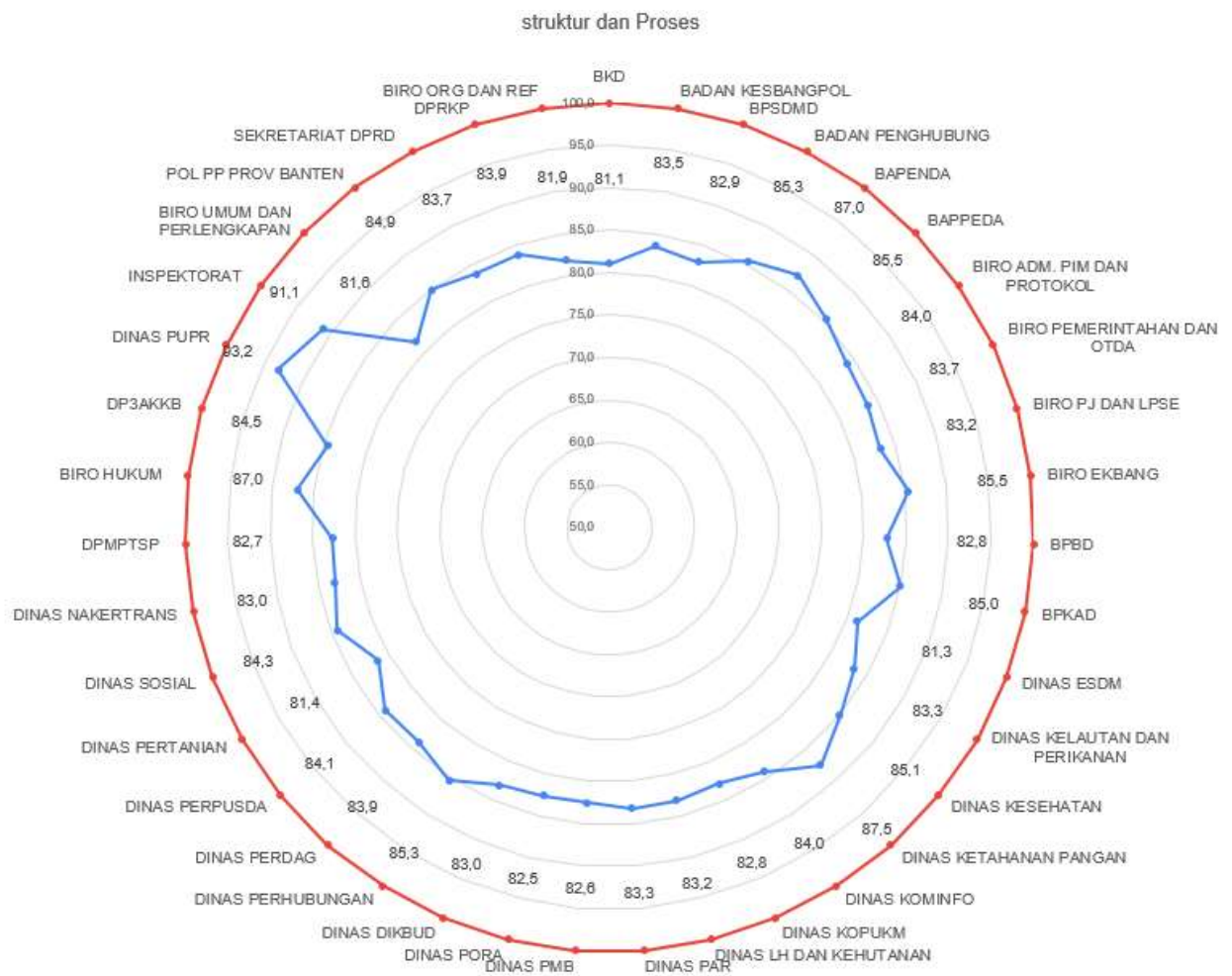
GRAFIK

PROSES



GRAFIK

STRUKTUR DAN PROSES



TABEL
STRUKTUR DAN PROSES

NAMA OPD	STRUKTUR	PROSES	TOTAL
BKD	82,6	79,6	81,1
BADAN KESBANGPOL	84,6	82,5	83,5
BPSDMD	84,9	81,0	82,9
BADAN PENGHUBUNG	85,2	85,5	85,3
BAPENDA	87,3	86,7	87,0
BAPPEDA	86,2	84,7	85,5
BIRO ADM. PIM DAN PROTOKOL	84,7	83,2	84,0
BIRO PEMERINTAHAN DAN OTDA	83,9	83,4	83,7
BIRO PJ DAN LPSE	84,4	82,1	83,2
BIRO EKBANG	86,9	84,0	85,5
BPBD	84,4	81,1	82,8
BPKAD	86,5	83,5	85,0
DINAS ESDM	82,9	79,6	81,3
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN	84,4	82,2	83,3
DINAS KESEHATAN	83,6	86,5	85,1
DINAS KETAHANAN PANGAN	82,6	92,4	87,5
DINAS KOMINFO	84,9	83,1	84,0
DINAS KOPUKM	83,1	82,6	82,8
DINAS LH DAN KEHUTANAN	84,0	82,4	83,2
DINAS PAR	84,5	82,1	83,3
DINAS PMB	84,6	80,6	82,6
DINAS PORA	84,1	80,9	82,5
DINAS DIKBUD	84,0	82,1	83,0
DINAS PERHUBUNGAN	85,4	85,2	85,3
DINAS PERDAG	85,6	82,2	83,9
DINAS PERPUSDA	84,1	84,0	84,1
DINAS PERTANIAN	83,0	79,9	81,4
DINAS SOSIAL	84,2	84,3	84,3
DINAS NAKERTRANS	83,1	82,9	83,0
DPMPTSP	84,7	80,6	82,7
BIRO HUKUM	86,7	87,3	87,0
DP3AKKB	86,5	82,6	84,5
DINAS PUPR	93,2	93,1	93,2
INSPEKTORAT	92,0	90,1	91,1
BIRO UMUM DAN PERLENGKAPAN	81,7	81,4	81,6
POL PP PROV BANTEN	85,0	84,9	84,9
SEKRETARIAT DPRD	85,5	81,9	83,7
DPRKP	80,9	86,8	83,9
BIRO ORG DAN REF	82,5	81,2	81,9
RATA RATA	84,8	83,6	84,2

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

TB. Kamaludin

OPD *

Badan Penghubung

Jabatan *

Kepala Subag Tata Usaha

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Tb Kamaludin

OPD *

Badan Penghubung

Jabatan *

Kepala Subag Tata usaha

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Moh. Khadafi Akbar

OPD *

Biro PBJ & LPSE

Jabatan *

Kasubag PKP

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtaysa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√) oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

Nama *

OPD *

Jabatan *

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Edy Maryono

OPD *

Biro Umum dan Perlengkapan

Jabatan *

Analisis kebijakan Publik

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Edy Maryono

OPD *

Biro Umum dan Perlengkapan

Jabatan *

Analisis Kebijakan Ahli Muda

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Mochamad Bangkit

OPD *

Dinas Kesehatan

Jabatan *

Perencana ahli muda

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√) oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Mochamad Bangit

OPD *

Dinas Kesehatan

Jabatan *

Perencana Ahli Muda

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukan indikasi *
tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya *
tujuan pembentukan organisasi

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Widianto

OPD *

Dinsos

Jabatan *

Penyuluh sosial

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

Nama *

OPD *

Jabatan *

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☒ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☐ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Muntasiroh

OPD *

DPMPTSP

Jabatan *

Kepala Subag Umpeg

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtaysa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Muntasiroh

OPD *

DPMPTSP

Jabatan *

Kepala Subag Umpeg

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari
tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas dan fungsinya. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Ismail

OPD *

Seketariat DPRD

Jabatan *

Kabag Umpeg

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtaysa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Ismail

OPD *

Sekretariat DPRD

Jabatan *

KABAG UMPEG

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari
tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Agus wibawa

OPD *

DPRKP

Jabatan *

Agus Wibawa

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtaysa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√) oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Agus Wibawa

OPD *

DPRKP

Jabatan *

Kasi Umpeg

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Executive Summary

Terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan harapan semua pihak. Langkah-langkah tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Maksud dan tujuan dari kebijakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah adalah untuk dijadikan landasan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasi yang sesuai dengan lingkungan strategisnya. Oleh karena itu, dalam konteks Pemerintah Daerah Provinsi Banten akan dievaluasi kelembagaan perangkat daerahnya dengan menggunakan perangkat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, sehingga Pemerintah Daerah Provinsi Banten akan memperbaiki, menyesuaikan, dan menyempurnakan struktur dan proses organisasinya sesuai dengan lingkungan strategisnya.

Tujuan kajian evaluasi adalah untuk melihat eksisting perangkat daerah di Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Hasilnya diharapkan menjadi bahan rekomendasi bagi Pemerintah Daerah Provinsi Banten untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja kelembagaan. Metode digunakan dalam evaluasi adalah metode survey dan wawancara berdasarkan kuesioner terstruktur dan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator dimensi-dimensi struktur dan proses organisasi.

Hasil kajian menunjukkan sebagian besar organisasi sudah berada pada kategori Peringkat komposit P5. Artinya, mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Rentang nilai tertinggi dan terendah pada keseluruhan OPD menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang terlalu lebar mengenai performa seluruh organisasi, meski terdapat beberapa organisasi yang menunjukkan kinerja maksimal, namun masih terdapat beberapa kendala teknis yang harus segera diatasi agar ke depannya tidak menimbulkan masalah yang lebih kompleks.

Kemudian, untuk dapat meningkatkan efektivitas kelembagaan perangkat daerah di Pemerintah Provinsi Banten maka ada beberapa rekomendasi yang harus dilakukan, yakni : *Pertama*, lebih meningkatkan pemahaman kepada seluruh ASN tentang indikator-indikator terkait evaluasi kelembagaan; *Kedua*, mensukseskan gerakan reformasi birokrasi dengan meralisasikan beberapa tujuan akhir dari Reformasi Birokrasi; *Ketiga*, arsitektur penerapan teknologi harus ditingkatkan sehingga tidak ada lagi proses pekerjaan dilaksanakan secara manual; dan *Kempat*, masing-masing OPD di Pemerintah Provinsi Banten harus memiliki perencanaan secara maksimal terkait kemungkinan-kemungkinan terjadinya resiko pelaksanaan pengelolaan pemerintahan. Selain itu, kebijakan penerapan manajemen resiko di Pemerintah Provinsi Banten harus diterapkan dan diimplementasikan serta melakukan monitoring secara periodik.

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Dicky Hardiana

OPD *

Insepektorat

Jabatan *

Inspektur Pembantu 1

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtaysa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Dicky Hardiana

OPD *

Inspektorat

Jabatan *

Inspektur Pembantu 1

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukan indikasi *
tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya *
tujuan pembentukan organisasi

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (✓)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Ahmad

OPD *

Biro Organisasi

Jabatan *

Plt kabiro

KUESIONER EVALUASI KELEMBAGAAN PERANGKAT DAERAH DI PROVINSI BANTEN TAHUN 2023

Asalamualaikum wr

wb..salam sehat selalu. Untuk meningkatkan kinerja kelembagaan perangkat daerah di Provinsi Banten maka kami tim evaluasi kelembagaan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa bersama Biro Organisasi Sekda Provinsi Banten akan melakukan survey terkait evaluasi kelembagaan perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut kami sampaikan isian kuesioner yang harus diisi (√)

oleh

Bapak/Ibu, terkait dimensi struktur dan dimensi proses. Pertanyaan untuk masing-masing dimensi/subdimensi akan memiliki 4 (empat) pilihan jawaban yang masing-masing memiliki skor untuk selanjutnya di analisis guna memberikan gambaran atau peringkat hasil evaluasi. Pilihan jawaban untuk pertanyaan sebagai berikut:

STS => Sangat Tidak Setuju = 1

TS => Tidak Setuju = 2

S => Setuju = 3

SS => Sangat Setuju =4

Masukan Pasword/Token *

p3mprovB4nten

Nama *

Ahmad Thmarin

OPD *

Biro Org dan Reformasi Birokrasi

Jabatan *

Plt Kabiro

Dimensi Struktur

1) Subdimensi Kompleksitas

Desain organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *

☐ STS

☐ TS

☐ S

☒ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat kompleks. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa desain organisasi yang ada bersifat sederhana. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tingkatan unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan tugas dan fungsinya dari
tingkatan unit organisasi paling atas sampai tingkatan unit organisasi paling bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat umum. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi adanya tingkatan unit organisasi yang ada tugas dan fungsinya bersifat spesifik *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penataan perangkat daerah telah ditetapkan sesuai dengan substansi pewadahan dan/atau perumpunan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau Kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukkan indikasi melebihi kebutuhan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah instansi vertikal atau kantor regional atau UPT yang dibentuk menunjukan indikasi tidak mencukupi kebutuhan minimum yang diperlukan *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jumlah Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk menunjukan indikasi melebihi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Cabang Dinas/UPTD yang dibentuk dinilai secara sinergis mendukung tercapainya tujuan pembentukan organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Nomenklatur unit organisasi yang ada saat ini perlu disesuaikan dengan tugas *

dan fungsinya.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jenjang jabatan yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Jumlah jabatan pada setiap tingkatan sudah sesuai dengan kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Jabatan-jabatan fungsional sudah memenuhi kebutuhan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Penempatan jabatan-jabatan fungsional mendukung efisiensi dan efektivitas tugas dan fungsi unit operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Formalisasi

Tugas dan fungsi unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan setiap unit kerja dari manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah dituangkan secara jelas dalam prosedur formal yang berkekuatan hukum di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Mekanisme hubungan antar unit organisasi yang ada saat ini perlu dirumuskan secara secara jelas sesuai dengan strategi organisasi dalam peraturan tentang organisasi dan tata kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Rencana strategis dituangkan secara jelas di dalam keputusan resmi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Kebijakan-kebijakan organisasi selalu dituangkan secara jelas dan tegas di dalam keputusan resmi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh proses kerja telah dituangkan secara sistematis didalam peraturan tentang standar operasional prosedur. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standarisasi pelayanan publik telah diformalkan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Sentralisasi

Kewenangan pengambilan keputusan yang ada saat ini perlu dirumuskan secara jelas sesuai dengan strategi organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap tingkatan manajemen dapat mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan yang dimiliki. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih tinggi mengambil alih keputusan dari kewenangan manajemen yang lebih rendah (di bawahnya). *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Terdapat indikasi bahwa tingkatan manajemen yang lebih rendah dapat mengambil keputusan melebihi kewenangannya. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral telah dituangkan dalam Keputusan instansi pemerintah guna mencapai kinerja instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Permasalahan yang bersifat lintas bidang atau sektoral harus diputuskan oleh manajemen tertinggi dari instansi induk. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan utama instansi hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis dan kebijakan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan madya pada tingkat manajemen menengah mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan taktis dan manajerial. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pimpinan pratama pada unit operasional mempunyai wewenang untuk membuat keputusan-keputusan teknis operasional. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian kewenangan membuat keputusan-keputusan telah diberikan oleh pimpinan *
instansi kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Pendelegasian wewenang untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat teknis *
dan operasional telah diberikan kepada pimpinan unit organisasi tingkat menengah ke
pimpinan organisasi tingkat bawah.

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

b. Dimensi Proses

1) Subdimensi Keselarasan

Seluruh sasaran strategis organisasi, dari tingkatan manajemen tertinggi sampai menengah ke bawah mempunyai keterkaitan dengan visi dan misi organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan pencapaian sasaran strategis organisasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang telah dituangkan dalam Proses Bisnis dan standar operasional prosedur memiliki keterkaitan yang jelas dengan jabatan-jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Proses kerja utama pada tingkat organisasi yang lebih rendah selalu mengacu pada proses kerja pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi; dengan kata lain proses kerja utama pada organisasi yang lebih rendah merupakan penjabaran dari proses kerja tingkatan organisasi di atasnya (keterkaitan proses kerja secara vertikal). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja antar unit kerja yang terkait di dalam organisasi telah dipetakan/didokumentasikan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi antar unit kerja selalu dilakukan dengan baik di dalam setiap pelaksanaan tugas yang melibatkan unit kerja lain di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Keterkaitan proses kerja lintas bidang atau sektoral telah dipetakan secara jelas. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Koordinasi kerja antar organisasi lintas bidang atau sektoral yang terkait telah terlaksana dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

2) Subdimensi Tata Kelola dan Kepatuhan

Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) organisasi dari tingkatan manajemen tertinggi sampai tingkatan menengah ke bawah telah sesuai dengan peraturan perundangan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh kepentingan strategis pemangku kepentingan organisasi, mulai dari tingkat manajemen tertinggi sampai tingkat manajemen menengah ke bawah telah dipetakan dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Setiap proses kerja yang terkait dengan kebutuhan informasi publik dan tidak bersifat rahasia telah dijalankan secara transparan (transparansi). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap tahapan pekerjaan yang terdapat di dalam proses kerja padaa tingkatan manajemen tertinggi sampai manajemen menengah ke bawah telah memiliki kesesuaian dan kejelasan fungsi, struktur, dan penanggung jawab pekerjaan (akuntabilitas). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☒ S
- ☐ SS

Setiap proses kerja telah memiliki sistem dan mekanisme pertanggungjawaban (termasuk pelaporan) yang jelas (tanggung jawab). *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Tidak terdapat indikasi intervensi yang signifikan di dalam setiap pelaksanaan proses kerja dalam organisasi, baik pada tingkatan manajemen tertinggi sampai dengan manajemen menengah ke bawah. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Aparat pelaksana proses kerja dapat melaksanakan tugas secara mandiri sesuai dengan kewenangan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

3) Subdimensi

Perbaikan dan Peningkatan Proses

Standar operasional prosedur selalu diperbarui secara periodik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Standar operasional prosedur sebagian besar (lebih dari 50%) dinilai perlu segera diperbaharui karena sudah tidak relevan dan telah dibuat lebih dari 5 (lima) tahun. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi selalu melakukan pengembangan terhadap sistem proses kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Terdapat indikasi bahwa organisasi lebih berorientasi pada hal-hal yang bersifat rutinitas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat strategis. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

4) Subdimensi Manajemen Risiko

Manajemen risiko organisasi telah diperkenalkan di dalam organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan manajemen risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi telah diidentifikasi dengan baik. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Risiko-risiko utama organisasi yang telah diidentifikasi belum diukur (peluang terjadinya maupun dampaknya) dengan metode yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi belum melaksanakan kebijakan manajemen risiko. *

- ☐ STS
- ☒ TS
- ☐ S
- ☐ SS

Organisasi telah memiliki sistem monitoring risiko yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

**5) Subdimensi
Teknologi Informasi**

Organisasi telah memiliki rancangan arsitektur penerapan Teknologi informasi *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Organisasi telah memiliki kebijakan IT (*e-government*) yang memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja telah memanfaatkan teknologi informasi secara memadai. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Sebagian besar proses kerja masih dilaksanakan secara manual. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Seluruh informasi publik terkait dengan keberadaan dan tupoksi organisasi telah dipublikasikan secara periodik di dalam website organisasi. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ S
- ☒ SS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir