



PENGADILAN TINGGI AGAMA PALANGKA RAYA

Jalan Tjilik Riwut Km. 4'5 (0536) 3222837 Fax 3231746
website : www.pta-palangkaraya.go.id e-mail : pta_palangkaraya@yahoo.co.id

PALANGKARAYA ☒ 73112

Nomor : W16-A/609HM.01/V/2020 Palangka Raya, 19 Mei 2020
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyampaian Hasil Verifikasi dan Validasi
Penilaian Mandiri Pembanguna Zona Integritas

Kepada Yth :

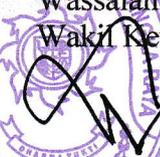
- 1. Ketua Pengadilan Agama Palangka Raya**
 - 2. Ketua Pengadilan Sampit**
 - 3. Ketua Pengadilan Kuala Kapuas**
 - 4. Pengadilan Agama Muara Teweh**
 - 5. Ketua Pengadilan Agama Buntok**
- di tempat.**

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Menindaklanjuti Surat Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Republik Indonesia Nomor : 1708/DJA/HM.01/5/2020, tanggal 5 Mei 2020, perihal Rekapitulasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan di Lingkungan Peradilan Agama sebagai Bahan Pembinaan. Bersama ini terlampir kami sampaikan hasil verifikasi dan validasi atas kesesuaian Eviden dengan poin penilaian dalam penilaian mandiri pada LKE yang dilaksanakan oleh satker masing-masing.

Sebungan hal tersebut, kami minta kepada Saudara untuk bisa memperbaiki dan melengkapi eviden sebagaimana catatan pada kolom catatan evaluator. Adapun hasil perbaikan tersebut, sudah di upload kedalam aplikasi pmpzi masing-masing paling lambat tanggal 27 Mei 2020, mengingat tanggal 28 Mei 2020 rekapitulasi hasil verifikasi dan validasi tersebut sudah kami kirimka soft copy ke Dirjen Badilag.

Demikian kami sampaikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya. Terima kasih

Wassalam.
Wakil Ketua,

Drs. H. Lutfi, S.H., M.H.
NIP. 19580708.198403.1.002

Tembusan Yth;

1. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama MA-RI Jakarta;
2. Ketua Pengadilan Tinggi Agama Palangkaraya (sebagai laporan)

LEMBAR KERJA ELEKTRONIK EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA SAMPIT

tahun : 2020

PENILAIAN	Jawaba				Keterangan	Catatan Evaluator
	Bobot	n	Nilai	%		
A. PROSES (60)	60		59.84	99.73%		
I. MANAJEMEN PERUBAHAN	5		5	100.00%		
1 Tim Kerja (1)	1		1	100.00%		
Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ?	YA		1		Tim telah dibentuk	Eviden sebaiknya ditambahkan undangan, absen, notulen, foto rapat pembentukan Tim ZI dan SK Tim ZI dari awal dibentuk
Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?	A		1		Dengan prosedur	Dokumen eviden sebaiknya di tandatangi dan stempel resmi
2 (1) Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas	1		1	100.00%		
Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?	YA		1		Ada dokumen rencana kerja pembangunan ZI	Dokumen eviden sebaiknya di tandatangi dan stempel resmi
Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A		1		Target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	Dokumen eviden sebaiknya di tandatangi dan stempel resmi
Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	YA		1		Terdapat media sosialisasi pembangunan WBK/WBBM	Eviden sudah sesuai
3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)	2		2	100.00%		
Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	A		1		semua kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana Laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan dilakukan triwulan	Eviden foto seharusnya ditambahkan narasi kegiatan dan sebaiknya dibuat laporan pelaksanaan pembangunan ZI yang sesuai dengan rencana kerja
Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	A		1		Laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan WBK telah ditindaklanjuti	Eviden tidak ada, seharusnya nilai B karena laporan dilaksanakan triwulan Isi laporan monev sebagian tidak sesuai dengan kondisi real di satuan kerja (memiliki aplikasi AOL dan TATAP) agar disesuaikan kembali
4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1		1	100.00%		

Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM					
a. ?	YA	1		Pimpinan langsung berperan sebagai role model	Eviden sesuai dan sebaiknya ditambahkan SK Role model tahun 2020
b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	YA	1		Sudah ditetapkan agen perubahan	Eviden sudah sesuai
c. Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?	YA	1		Telah dilakukan pelatihan budaya kerja dan pola pikir	Eviden sudah sesuai
d. Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	A	1		Semua terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK	Eviden sudah sesuai
II. PENATAAN TATALAKSANA	5	5	100.00%		
Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama					
1 (1,5)	1.5	1.5	100.00%		
Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis					
a. instansi	A	1		SOP telah mengacu pada peta proses bisnis dan sudah melakukan inovasi	belum ada inovasi sop
b. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	A	1		SOP telah diterapkan secara menyeluruh	belum ada inovasi sop
c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A	1		SOP telah dievaluasi	
2 E-Office (2)	2	2	100.00%		
Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1		Telah menggunakan teknologi informasi dan melakukan inovasi	belum ada inovasi sistem pengukuran kinerja unit
b. Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1		Operasional manajemen SDM menggunakan teknologi informasi dan inovasi	belum ada inovasi operasionalisasi manajemen SDM
c. Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi? Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan	A	1		Memberikan pelayanan publik menggunakan teknologi informasi dan inovasi	belum ada inovasi pemberian pelayanan kepada publik
d. Apakah pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja, operasional SDM dan pemberi layanan kepada publik?	A	1		Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja, operasional SDM dan pemberi layanan kepada publik	Sudah lengkap
3 Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1.5	1.5	100.00%		
a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi					
a. publik telah diterapkan	YA	1		Keterbukaan informasi publik telah diterapkan	Dokumen tidak bisa dibuka
b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi				Sudah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi	
b. publik	YA	1		publik	Sudah lengkap
III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15	14.84	98.93%		

Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan			
1 Kebutuhan Organisasi (2)	2	2	100.00%
a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?	YA	1	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja Pengadilan Agama Sampit telah mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.
b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	A	1	Semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan dan juga berdasarkan Keputusan dari Tingkat Banding/Lembaga Pusat.
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	YA	1	sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja
2 Pola Mutasi Internal (2)	2	2	100.00%
a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?	YA	1	Dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai
b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	A	1	Semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan SK KPA Sampit
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	YA	1	Pengadilan Agama Sampit sudah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja
3 Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (3)	3	2.84	94.50%
a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	YA	1	Pengadilan Agama Sampit telah melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi

hasil rekrument masih terpusat di biro kepegawaian

b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	A	1		Semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai seperti adanya keahlian yang dimiliki pegawai dengan bukti dimilikinya sertifikat.
c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1		Persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25%
d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	B	0.67		Sebagian besar pegawai di Unit Kerja Pengadilan Agama Sampit telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll) ?	A	1		Unit kerja Pengadilan Agama Sampit telah melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai.
f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	A	1		Laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan bulanan yang ada baru di ttd 31 vdesember 2019, bulan lainnya belum disajikan
4 Penetapan Kinerja Individu (4)	4	4	100.00%	
a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	A	1		Seluruh penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.
b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu	A	1		Seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu
c. level di atasnya	A	1		level di atasnya
c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	A	1		Pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan evidence mohon diupload ulang
d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	A	1		Penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar pemberian reward
5 Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai (3)	3	3	100.00%	

	a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1	Unit kerja Pengadilan Agama Sampit telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi	
6	Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1	1	100.00%	
	a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	A	1	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara bulanan	
IV.	PENGUATAN AKUNTABILITAS	10	10	100.00%	
1	Keterlibatan Pimpinan (5)	5	5	100.00%	
	a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan	YA	1	Rapat SAKIP dan penyusunan anggaran	Dokumen sebagian besar masih yang lama (tahun 2017, 2018) belum semuanya update seperti Undangan rapat, photo tidak ada, Notulen tidak ada isinya, Daftar hadir, Renstra masih 2015- 2019)
	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	YA	1		Dokumen tidak lengkap yg ada hanya absensi, seharusnya dilengkapi dengan undangan rapat, notulen rapat dan Photo kegiatan rapat
	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	YA	1	pengukuran kinerja dan hasil LHE	Tidak dilakukan secara berkala
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5	5	100.00%	
	a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A	1	DOKUMEN RENSTRA-RKT DAN PKT TELAH KAMI JADIKAN SATU PDF	Sesuai
	b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A	1	DOKUMEN Ikjlp 2019	Sesuai
	c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A	1		Sesuai
	d. Apakah indikator kinerja telah SMART (Specifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)	A	1	reviu IKU	Sesuai
	e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1	surat pengantar laporan sakip ke MARI, dan LKJIP serta surat penyampaian dokumen SAKIP dari MARI	Tepat waktu
	f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1		Ya
	g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	A	1	Berupaya meningkatkan seluruh kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Tidak ada upaya (Dokumen tidak tepat) seharusnya ada usulan dari PA. ke PTA. untuk minta diikutkan sertakan dalam pelatihan SAKIP atau apabila ada yang mengikuti pelatihan agar diadakan sosialisasi

h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	A	1	SK Tim SAKIP	Sesuai
V. Penguatan Pengawasan	15	15	100.00%	
1 Pengendalian Gratifikasi (3)	3	3	100.00%	
a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1	Public campaign telah dilakukan secara berkala	
b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	belum ada inovasi pengendalian gratifikasi
2 Penerapan SPIP (3)	3	3	100.00%	
a. a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A	1	Telah dibangun lingkungan pengendalian	belum ada inovasi lingkungan pengendalian
b. b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	belum ada inovasi penilaian risiko
c. c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko	belum ada inovasi pengendalian risiko
d. d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak	
3 Pengaduan Masyarakat (3)	3	3	100.00%	
a. a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1	Kebijakan pengaduan telah diimplementasikan	
b. b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	
c. c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	
d. d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	Hasil evaluasi pengaduan telah ditindaklanjuti	
4 Whistle-Blowing System (3)	3	3	100.00%	
a. a. Apakah Whistle Blowing System sudah diinternalisasi ?	YA	1	WBS sudah diinternalisasi	
b. b. Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1	WBS telah diterapkan	belum ada inovasi WBS
c. c. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A	1	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan WBS	
d. d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1	Hasil evaluasi atas penerapan WBS	
5 Penanganan Benturan Kepentingan (3)	3	3	100.00%	

a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	YA	1	Terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan	
b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1	Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan	
c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1	PBK telah diimplementasikan	
d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1	PBK telah dievaluasi	
e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1	Hasil evaluasi PBK telah ditindaklanjuti	
6 Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai	0	0 %		
a. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	B		a. Jumlah yang harus melaporkan : 9 orang jumlah yang sudah melaporkan : 8 orang	8 orang
b. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	B		a. Jumlah yang harus melaporkan : 4 orang Jumlah yang sudah melaporkan : 3 orang	3 orang
VI. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10	10	100.00%	
1 Standar Pelayanan (3)	3	3	100.00%	
a. a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	A	1	Unit kerja Pengadilan Agama Sampit memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja	SK STANDAR PELAYANAN belum mencantumkan isi standar pelayanan, maka pedomani dalam membuat standar pelayanan KMA 26 tentang standar pelayanan pengadilan
b. b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	A	1	Unit kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait maklumat standar pelayanan yang sesuai Unit kerja Pengadilan Agama Sampit telah menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik unit kerja.	belum ada inovasi maklumat layanan File rusak
c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	A	1		belum ada inovasi sop File rusak

					Unit kerja Pengadilan Agama Sampit telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga unit kerja berinisiatif melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP		File rusak
	d. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	A	1				
2	Budaya Pelayanan Prima (3)	3	3	100.00%			
	a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A	1		Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan penerapan BPP		√
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1		Informasi pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Selain diumumkan dipapan pengumumam agar juga ditarus di website PA	√
	c. Telah terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A	1		Terdapat sistem punishment/reward bagi pelaksana layanan		√
	d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A	1		Terdapat sarana layanan terpadu		√
	e. Terdapat inovasi pelayanan	A	1		Terdapat inovasi pelayanan		√
3	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4	4	100.00%			
	a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A	1		SKM dilakukan secara berkala		√
	b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A	1		Hasil SKM dapat diakses terbuka	Selain diumumkan dipapan pengumumam agar juga diumumkan di website PA	B
	c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	A	1		Dilakukan tindak lanjut hasil SKM		√
TOTAL PENGUNGKIT		60	59.84	99.73%			
B. HASIL (40)		40	36.02	90.05%			
1.	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20	19.62	98.10%			
	a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15) Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	15	3.9	14.62	97.50%	Kategori "Bersih dari Korupsi"	
	b. KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20	16.4	82.00%			
	a. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20	3.28	16.4	82.00%	Kategori "Sangat Baik"	

TOTAL HASIL	40	36.02	90.05%
Nilai Pembangunan ZI	100	95.86	95.86%

LEMBAR KERJA ELEKTRONIK EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA PALANGKARAYA

tahun : 2020

PENILAIAN	Jawab			Keterangan	Catatan Evaluator
	Bobot an	Nilai	%		
A. PROSES (60)	60	58.45	97.42%		
I. MANAJEMEN PERUBAHAN	5	4.92	98.40%		
1 Tim Kerja (1)	1	1	100.00%		
Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ?	YA	1		Pembentukan Tim ZI dilakukan pada tanggal 20 Nopember 2018, hanya saja belum diusulkan untuk dinilai menuju ZI WBK	Eviden sudah sesuai
Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?	A	1		-	Dokumen eviden sebaiknya di tandatangani dan stempel resmi
Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas					
2 (1)	1	1	100.00%		
Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?	YA	1		-	Dokumen eviden sebaiknya di tandatangani dan stempel resmi
Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A	1		-	Dokumen eviden sebaiknya di tandatangani dan stempel resmi
Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	YA	1		Selain banner, juga tersedia Facebook Pengadilan Agama Palangka Raya dan Instagram pa_plk	Agar ditambahkan eviden screenshot Facebook dan Instagram PA Palangka Raya, berkaitan dengan sosialisasi pembangunan ZI
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan					
3 WBK/WBBM (2)	2	2	100.00%		
Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	A	1			Eviden tidak sesuai, seharusnya menggambarkan realisasi rencana kerja
Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	A	1			Eviden seharusnya Laporan monev tahun 2020 (eviden 3.a)

Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah					
c. ditindaklanjuti ?	A	1	-		Eviden tidak sesuai, seharusnya tindak lanjut monev tahun 2020
4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1	0.92	91.75%		
Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan				Panitera dan Sekretaris sedang mengisi absensi, hal itu sama seperti ASN lainnya	Eviden sudah sesuai, disarankan ditambahkan SK Role Model tahun 2020
a. WBK/WBBM ?	YA	1			
b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	YA	1	-		Dokumen eviden sebaiknya di stempel resmi
Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?	YA	1	-		Eviden sudah sesuai
Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju					Eviden sudah sesuai
d. WBK/WBBM?	B	0.67	-		
II. PENATAAN TATALAKSANA	5	5	100.00%		
Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan					
1 Utama (1,5)	1.5	1.5	100.00%		
Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis				Bisnis proses Kepaniteraan dan Kesekretariatan	belum ada inovasi
a. instansi	A	1		Sebagian contoh SOP yang ada di PA Palangka Raya, SOP secara lengkap dapat dilihat pada dokumen kantor	belum ada inovasi
Prosedur operasional tetap (SOP) telah					
b. diterapkan	A	1			
Prosedur operasional tetap (SOP) telah					
c. dievaluasi	A	1	-		
2 E-Office (2)	2	2	100.00%		
Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah				Aplikasi SIKEP, Komdanas, Backup ABS, SIPP, dll Aplikasi SASKP (Sistem Aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai)	belum ada inovasi atas sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi
a. menggunakan teknologi informasi?	A	1			
Apakah operasionalisasi manajemen SDM				Semua bagian SDM menggunakan berupa Aplikasi terkait teknologi informasi, seperti Kesekretariatan SAKTI, RKAKL, SIKEP, Komdanas, SAIBA, SIMAK-BMN, Persediaan, Backup ABS, Simponi, SIMARI, dll. sementara di Kepaniteraan seperti SIPP, dll	
b. sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1			belum ada inovasi

Apakah pemberian pelayanan kepada publik					
c. sudah menggunakan teknologi informasi? Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan	A	1		Layanan PTSP sudah menggunakan Aplikasi PTSP, Antrian Sidang, e-Court., dll	inovasi : aplikasi ptsp belum ada laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik
d. kepada publik?	A	1			
3 Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1.5	1.5	100.00%		
a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi					
a. publik telah diterapkan	YA	1		Sosialisasi SK KMA Nomor 1 - 114	
b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi					
b. publik	YA	1		Berdasarkan hasil pengawasan Hakim Pengawas Bidang	buatkan laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik jangan hanya laporan hakim pengawas bidang
III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15	14.09	93.93%		
Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan					
1 Kebutuhan Organisasi (2)	2	2	100.00%		
a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-					
a. masing jabatan?	YA	1		-	
b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan					
b. pegawai yang telah disusun per jabatan?	A	1		Hasil rumusan Baperjakat	penempatan pegawai masih terpusat di kepegawaian MA
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan					
c. perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	YA	1		-	
2 Pola Mutasi Internal (2)	2	2	100.00%		

a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?	YA	1	-
b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	A	1	-
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	YA	1	-

3 Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (3)	3	2.84	94.50%
---	----------	-------------	---------------

a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	YA	1	-
b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	A	1	-
c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1	-
d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	B	0.67	-
e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll) ?	A	1	-

f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	A	1	-	
4 Penetapan Kinerja Individu (4)	4	3.25	81.25%	
a. Terdapat penetapan kinerja individu yang				
a. terkait dengan kinerja organisasi	A	1	-	
b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu				
b. level di atasnya	A	1	-	
c. Pengukuran kinerja individu dilakukan				
c. secara periodik	D	0.25	-	
d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan				
d. dll).	A	1	-	
5 Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai (3)	3	3	100.00%	
a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku				Aturan disiplin / kode etik Hakim, PP, JS dan Pegawai MA, inovasi simona (Sistem Monitoring Absen)
a. telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1		belum ada inovasi
6 Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1	1	100.00%	
a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah				Setiap ada perubahan data Pegawai, wajib lakukan updating data SIKEP
a. dimutakhirkan secara berkala.	A	1		
IV. PENGUATAN AKUNTABILITAS	10	9.69	96.90%	
1 Keterlibatan Pimpinan (5)	5	5	100.00%	
a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung				
a. pada saat penyusunan Perencanaan	YA	1	-	Eviden kurang tepat dan belum update (seharusnya Undangan Rapat, Notulen, absen, photo tentang Pembahasan RKT dan PKT , PK, Program Kerja dan Pembahasan anggaran yang dituangkan dlm RKA-KL tahun 2020)

b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	YA	1	-	Eviden kurang tepat dan belum update (seharusnya Undangan Rapat, Notulen, absen, photo tentang Pembahasan RKT 2021 dan PKT 2020 , PK, tahun 2020) Eviden kurang tepat seharusnya buat jadwal evaluasi jinerja per triwulan yang langsung dipimpin oleh KPA dan laksanakan jadwal tersebut tepat waktu dengan melampirkan hasilnya
c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	YA	1	Pimpinan secara aktif memantau capaian kinerja melalui SIPP, dan direktori putusan	
2 Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5	4.69	93.75%	
a. a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A	1	-	Sesuai
b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A	1	-	Selain IKU seharus ditambah lagi dengan LKJIP
c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A	1	-	Sesuai
d. Apakah indikator kinerja telah SMART (Specifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)	A	1	-	Eviden tidak tepat (PK) seharusnya yang di masukan dokumen IKU
e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1	-	Sesuai
f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1	-	Sesuai
g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	A	1	-	Sesuai
h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	B	0.5	SK Penyusunan Laporan Akuntabilitas	Sesuai
V. PENGUATAN PENGAWASAN	15	14.75	98.33%	
1 Pengendalian Gratifikasi (3)	3	3	100.00%	
a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1	-	hanya dilaksanakan rapat, belum dilengkapi dengan SK Tim gratifikasi, sosialisasi gratifikasi dan banner gratifikasi.
b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1	-	belum ada inovasi terkait pengendalian gratifikasi

2 Penerapan SPIP (3)	3	3	100.00%	
a. a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A	1	-	belum ada inovasi
b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1	-	belum ada inovasi
c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1	-	belum ada inovasi
d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1	-	
3 Pengaduan Masyarakat (3)	3	3	100.00%	
a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1	-	belum ada inovasi
b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	-	
c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1	-	berdasarkan evidence laporan monev dilakukan berkala triwulanan
d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	-	
4 Whistle-Blowing System (3)	3	2.75	91.75%	
a. Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?	YA	1	-	
b. b. Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1	-	belum ada inovasi
c. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	B	0.67	-	laporan evaluasi dilakukan triwulanan
d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1	-	
5 Penanganan Benturan Kepentingan (3)	3	3	100.00%	
a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	YA	1		

b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1	-	
c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1	-	
d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1	-	
e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1	-	
6 Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai	0	0 %		
a. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	B		Jumlah wajib LHKPN 17 orang	bisa menjadi A dengan catatan meminta pejabat yang bersangkutan melaporkan harta kekayaannya
b. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	B		Jumlah wajib LHKASN 10 orang	bisa menjadi A dengan catatan meminta pejabat yang bersangkutan melaporkan harta kekayaannya
VI. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10	10	100.00%	
1 Standar Pelayanan (3)	3	3	100.00%	
a. a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	A	1	SK Ketua PA tentang Standar Pelayanan Pengadilan Agama Palangka Raya	belum ada inovasi terkait standar pelayanan
b. b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	A	1	-	belum ada inovasi terkait maklumat standar pelayanan
c. c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	A	1	SOP Kepaniteraan dan Kesekretariatan	belum ada inovasi SOP
d. d. Dilakukan reuiu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	A	1	-	
2 Budaya Pelayanan Prima (3)	3	3	100.00%	
a. a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A	1	Sosialisasi Service Excellent oleh Bank BRI Cabang Palangka Raya	
b. b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1	-	belum sampai di akses pada media cedtak, televisi, radio, dsb seharusnya Nilai B ,Tambahmedia Misalnya FB,WA,Twitter

LEMBAR KERJA ELEKTRONIK EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA KUALA KAPUAS

tahun : 2020

PENILAIAN	Jawaba			Keterangan	Catatan Evaluator
	Bobot	n	Nilai %		
A. PROSES (60)	60		59.5 99.17%		
I. MANAJEMEN PERUBAHAN	5		5 100.00%		
1 Tim Kerja (1)	1		1 100.00%		
Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk					
a. melakukan pembangunan Zona Integritas ?	YA		1		Eviden tidak ada padahal diberi nilai YA (tim telah dibentuk dalam unit kerja) Dokumen eviden tidak lengkap (hanya halaman 1) dan sebaiknya di tandatangani serta stempel resmi
Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?	A		1		
Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas					
2 (1)	1		1 100.00%		
Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju					
a. WBK/WBBM ?	YA		1		Dokumen eviden ini seharusnya dokumen eviden 2.b
Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan					
b. dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A		1		Dokumen eviden ini seharusnya dokumen eviden 2.a dan sebaiknya di tandatangani serta stempel resmi
Apakah terdapat mekanisme atau media untuk					
c. mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	YA		1		Eviden sudah sesuai
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan					
3 WBK/WBBM (2)	2		2 100.00%		
Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah					
a. dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	A		1		Eviden tidak sesuai, seharusnya menggambarkan realisasi rencana kerja
Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap					
b. pembangunan Zona Integritas	A		1		Eviden sudah sesuai

Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah					
c. ditindaklanjuti ?	A	1			Eviden sudah sesuai
4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1	1	100.00%		
Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM					
a. ?	YA	1			Eviden sudah sesuai, disarankan ditambahkan SK Role Model tahun 2020 Eviden SK tidak sesuai, seharusnya SK Agen Perubahan bukan SK Role Model
b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	YA	1			
Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?					
c. Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju	YA	1			Eviden sudah sesuai dan sebaiknya ditambahkan foto-foto kegiatan pelatihan budaya kerja dan pola pikir atau pelatihan sejenisnya Eviden kurang lengkap sebaiknya ditambahkan eviden foto pencahangan ZI, ikrar bersama dan penandatanganan pakta
d. WBK/WBBM?	A	1			
II. PENATAAN TATALAKSANA	5	5	100.00%		
Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama					
1 (1,5)	1.5	1.5	100.00%		
Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis				sudah dilaksanakan sesuai inovasi terbaru	sudah ada
a. instansi	A	1			
Prosedur operasional tetap (SOP) telah				SOP telah diterapkan dan ditetapkan serta telah dilakukan inovasi	sudah ada
b. diterapkan	A	1			
Prosedur operasional tetap (SOP) telah				SOP telah dievaluasi	sudah ada
c. dievaluasi	A	1			
2 E-Office (2)	2	2	100.00%		
Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah					
a. menggunakan teknologi informasi?	A	1			sudah ada
Apakah operasionalisasi manajemen SDM				Managemen SDM telah menggunakan aplikasi sebagai sistem operasional TI	sudah ada
b. sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1			
Apakah pemberian pelayanan kepada publik				menggunakan aplikasi teknologi informasi	sudah ada
c. sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1			

	Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?	A	1	telah dilakukan evaluasi pemanfaatan teknologi informasi	sudah ada
3	Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1.5	1.5	100.00%	
	a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	YA	1	Telah diterapkan kebijakan keterbukaan informasi publik	sudah ada
	b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	YA	1		sudah ada
III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM					
Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan					
1	Kebutuhan Organisasi (2)	2	2	100.00%	
	a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?	YA	1		
	b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	A	1		
	c. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	YA	1		monitoring harus jelas pelaksanaan, triwulan atau semesteran,, kalau triwulan (monitor awal april), semseteran (awal juli)
2	Pola Mutasi Internal (2)	2	2	100.00%	
	a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?	YA	1		

- b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?
- c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?

A 1

YA 1

eviden, surat usulan wkpa, tdk tepat, seharusnya usulan jabatan struktural level kepaniteraan dan kesekretariatan

harus ada eviden monitoring dan evaluasi, pelaksanaan triwulan, monitor awal april, pelaksanaan semesteran,, awal juli..

3 Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (3) 3 3 100.00%

- a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?
- b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?
- c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan
- d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.
- e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll) ?

YA 1

A 1

A 1

A 1

A 1

f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	A	1			yang dimonitoring adalah pegawai yang mengikuti diklat, bukan lembaga yang mengadakan diklat.. Karena dipilih triwulan berarti, pelaksanaan monitoring di awal april... pelaksa 1 januari sd 31 maret
4 Penetapan Kinerja Individu (4)	4	4	100.00%		
a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	A	1			penetapan kinerja itu harus lengkap, mulai dari pimpinan, ketua dengan kpta, sekretaris dengan ketua, panitera denga ketua.. Dan hirarki sampai kasubag dan maitera mudda
b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu	A	1			masukan isi dokumen perjanjian kinerja individu masing masing, dengan atasan
b. level di atasnya	A	1			
c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	A	1			kalau dipilih bulanan, harus ada eviden pengukuran bulanan/setiap bulan..
d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	A	1			
5 Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai (3)	3	3	100.00%		
a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1			selain yang sudah ada, ditambah baner kode etik hakim dan kode etik ASN mahkamah agung
6 Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1	1	100.00%		
a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	A	1			karena yang dipilih bulanan,, tolong didukung jadwal updeteng bulanan, (januari sd april 2020),, didukung scrinshot hasil updatingnya..
IV. PENGUATAN AKUNTABILITAS	10	10	100.00%		
1 Keterlibatan Pimpinan (5)	5	5	100.00%		
a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan	YA	1			Sesuai

b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	YA	1			lengkapi data dukung berupa Undangan rapat, notulen dan foto sebagai data dukung bahwa pimpinan terlibat dalam penyusunan PKT dan RKT
c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	YA	1			lengkapi data dukung berupa Undangan rapat, notulen dan foto sebagai data dukung bahwa pimpinan telah memantau capaian kinerja, schedule
2 Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5	5	100.00%		
a. a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A	1			Sesuai
b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A	1			Sesuai
c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A	1			Lengkapi dokumen dengan IKU Tambahan/Turunan
d. Apakah indikator kinerja telah SMART (Specifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)	A	1			Sesuai
e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1			Sesuai
f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1			tambahkan eviden bukti dengan Laporan Kinerja pada BAB III Akuntabilitas Kinerja yang menyajikan capaian-capaian kinerja
g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	A	1			Sesuai
h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	A	1			Sesuai
V. PENGUATAN PENGAWASAN	15	14.5	96.67%		
1 Pengendalian Gratifikasi (3)	3	3	100.00%		
a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1			
b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1			
2 Penerapan SPIP (3)	3	3	100.00%		
a. a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A	1			
b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1			

c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1		
d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1		
3 Pengaduan Masyarakat (3)	3	3	100.00%	
a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1		
b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1		
c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1		
d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1		
4 Whistle-Blowing System (3)	3	2.5	83.50%	
a. Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?	YA	1		
b. Whistle Blowing System telah diterapkan	B	0.67		
c. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	B	0.67		
d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1		
5 Penanganan Benturan Kepentingan (3)	3	3	100.00%	
a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	YA	1		
b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1		
c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1		
d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1		

e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan				
e. Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1		
6 Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai	0	0	0 %	
a. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan				
a. Pejabat Negara (LHKPN)	B			tidak ada eviden LHKPN seharusnya di upload
b. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan				
b. Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	B			
VI. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10	10	100.00%	
1 Standar Pelayanan (3)	3	3	100.00%	
a. a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	A	1		Sesuai
b. b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	A	1		Sesuai
c. c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	A	1		Sesuai
d. d. Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	A	1		Sesuai
2 Budaya Pelayanan Prima (3)	3	3	100.00%	
a. a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A	1		Sesuai
b. b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1		Sesuai
c. c. Telah terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A	1		Sesuai
d. d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A	1		Sesuai
e. e. Terdapat inovasi pelayanan	A	1		Sesuai
3 Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4	4	100.00%	
a. a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A	1		Sesuai

b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A	1							hanya papan pengumuman dan informasi seharusnya dibuat di website PA	B
c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	A	1							Dokumen yang disampaikan bukan hasil tindak lanjut hasil nsurvey	D
TOTAL PENGUNGKIT	60	59.5	99.17%							
B. HASIL (40)	40	36.25	90.63%							
1. PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20	19.55	97.75%							
a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	15	3.88	14.55	97.00%	Bersih Dari Korupsi				sudah sesuai	
b. Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5	100	5	100.00%					binwasda dan bawas ekternal belum dimasukan.. Yang dimasukan sekarang	
2. KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20	16.7	83.50%							
Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)										
a. (20)	20	3.34	16.7	83.50%	Sangat Baik				sudah sesuai	
TOTAL HASIL	40	36.25	90.63%							
Nilai Pembangunan ZI	100	95.75	95.75%							

LEMBAR KERJA ELEKTRONIK EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA BUNTOK

tahun : 2020

PENILAIAN		Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Catatan Evaluator
A. PROSES (60)		60		50.83	84.72%		
I.	MANAJEMEN PERUBAHAN	5		4.56	91.20%		
	1 Tim Kerja (1)	1		1	100.00%		
	a. Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ?	YA		1			Eviden sudah sesuai
	b. Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?	A		1			Dokumen eviden sebaiknya di tandatangi dan stempel resmi
	2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)	1		1	100.00%		
	a. Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?	YA		1			Eviden sudah sesuai
	b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A		1			Eviden sudah sesuai
	c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	YA		1			Eviden sudah sesuai
	3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)	2		1.56	78.00%		
	a. Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	B		0.67			Eviden sudah sesuai, seharusnya nilai dapat dinaikkan menjadi A
	b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	A		1			Eviden sudah sesuai
	c. Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?	B		0.67			Eviden sudah sesuai, seharusnya nilai dapat dinaikkan menjadi A
	4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1		1	100.00%		
	a. Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?	YA		1			Eviden sudah sesuai
	b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	YA		1			Eviden SK tidak sesuai, seharusnya SK Agen Perubahan dan SK Role Model terpisah.
	c. Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?	YA		1			Eviden sudah sesuai

	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	A	1		Eviden sudah sesuai
II.	PENATAAN TATALAKSANA	5	3.68	73.60%	
1	Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama (1,5)	1.5	0.84	55.67%	
a.	Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi	B	0.67		sudah ada
b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	A	1		seharusnya dalam bentuk SOP
c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	D	0		dokumen belum lengkap
2	E-Office (2)	2	1.34	66.75%	
a.	Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	B	0.5		Pengukuran sudah menggunakan teknologi informasi
b.	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	B	0.5		Sudah ada
c.	Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1		sudah ada
d.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?	B	0.67		sudah ada
3	Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1.5	1.5	100.00%	
a.	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	YA	1		Sudah ada
b.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	YA	1		sudah ada tapi belum lengkap
III.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15	13.87	92.47%	
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi (2)	2	1.78	89.00%	
a.	Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?	YA	1		
b.	Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	B	0.67		

c. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai				
c. rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	YA	1		
2 Pola Mutasi Internal (2)	2	2	100.00%	
a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?	YA	1		
b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	A	1		
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	YA	1		
3 Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (3)	3	2.67	89.00%	
a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	YA	1		
b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	B	0.67		
c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1		
d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	A	1		
e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll) ?	A	1		
f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	B	0.67		karena dipilih triwulan, harus eviden pelaksanaan monitoring yng mengkuti diklat dikakukan awal april, atau awal juli..

4	Penetapan Kinerja Individu (4)	4	3.42	85.50%	
a.	a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	A	1		eviden perjanjian kinerja dilengkapi,, penitara dan sekretaris dengan ketua,, kasubag dengan sekretari, panitera muda dengan panitera didala perjanjian kinerja, adan dokumen masing2, antara klerja atasan dengan bawahan iner..(tolong di uload) karena yng dipilih adalah triwulan,, ada hasil pengukuran penilaian pertriwulan
b.	b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya	B	0.67		
c.	c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	B	0.75		
d.	d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	A	1		
5	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai (3)	3	3	100.00%	
a.	a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1		
6	Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1	1	100.00%	
a.	a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	A	1		yng dipilih pemutaakhiran bulanan,, tolong dibuat jadwal uodate bulanan, didukung srinshot hasil hasil ufdating (data abs dan sikep mari)
IV.	PENGUATAN AKUNTABILITAS	10	8.75	87.50%	
1	Keterlibatan Pimpinan (5)	5	5	100.00%	
a.	a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan	YA	1		Sesuai/Lengkap
b.	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	YA	1		Ya, evidence Perjanjian Kinerja
c.	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	YA	1		Eviden kurang tepat Jika pimpinan terlibat memantau capaian kinerja agar dokumen yang disertakan menunjukan data tentang capaian berkala (Misal : Dokumen Pengukuran Kinerja pertriwulan I sd triwulan IV
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5	3.75	75.00%	
a.	a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A	1		Sesuai/Lengkap

b.	Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A	1	Eviden : RENSTRA 2015 - 2019, RENSTRA 2020 - 2024, Perjanjian Kinerja 2020, RKT 2020 dan Rencana Aksi 2020
c.	Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A	1	Ada, Dokumen IKU 2019, dan Dokumen Tambahan Rentrsa 2015-2019, 2020-2024
d.	Apakah indikator kinerja telah SMART (Specifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)	B	0.67	Ada, Dokumen IKU 2019, dan Dokumen Tambahan Rentrsa 2015-2019, 2020-2024
e.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1	Sesuai dilengkapi bukti surat pengantar dokumen
f.	Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1	Ada, Sesuai Evidence Dok LKJIP
g.	Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	C	0.33	Ada, Evidence Surat usulan untuk mengikuti Bimtek Sakip
h.	Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	C	0	Evidence Surat usulan untuk mengikuti Bimtek, Harusnya SK TIM Sakip

V.	PENGUATAN PENGAWASAN	15	13.5	90.00%
1	Pengendalian Gratifikasi (3)	3	3	100.00%
a.	Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1	
b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1	
2	Penerapan SPIP (3)	3	1.5	50.00%
a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian	B	0.67	
b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	C	0.33	
c.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	B	0.5	
d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	B	0.5	
3	Pengaduan Masyarakat (3)	3	3	100.00%
a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1	
b.	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	
c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1	

d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1			
4	Whistle-Blowing System (3)	3	3	100.00%		
a.	Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?	YA	1			
b.	Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1			
c.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A	1			
d.	Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1			
5	Penanganan Benturan Kepentingan (3)	3	3	100.00%		
a.	Terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	YA	1			
b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1			
c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1			
d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1			
e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1			
6	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai	0	0	0 %		
a.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	A			7	Tidak ada eviden LHKPN seharusnya di upload
b.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	A			2	
VI.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10	6.47	64.70%		
1	Standar Pelayanan (3)	3	1.38	46.00%		
a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan	B	0.5			Standar layanan belum tersusun sesuai SK KMA No 26 Tahun 2012 pada Ketentuan Umum poin C.4
b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan	B	0.67			Belum ada inovasi maklumat
c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	B	0.67			Perlu ada inovasi terkait SOP
d.	Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	C	0			Belum ada reviu standar pelayanan dan SOP
2	Budaya Pelayanan Prima (3)	3	2.2	73.40%		
a.	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	B	0.67			Sudah ada sosialisasi dan dilengkapi dokumentasi pelaksanaan
b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1			Eviden sudah ada

c. Terjadi terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	C	0			Belum terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan	C
d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A	1			Sudah ada sarana layanan terpadu (PTSP)	A
e. Terdapat inovasi pelayanan	A	1			Sudah ada inovasi pelayanan	A
3 Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4	2.89	72.33%			
a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A	1			Survey sudah dilakukan berkala	A
b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	B	0.5			Tidak ada eviden hasil survey dipasang dipapan pengumuman, dsb	C
c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	B	0.67			Tindak lanjut survey baru sebagian	B
TOTAL PENGUNGKIT	60	50.83	84.72%			
B. HASIL (40)	40	36.78	91.95%			
1. PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20	18.78	93.90%			
a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	15	3.94	14.78	98.50%	Eviden laporan hasil survey persepsi korupsi tidak sesuai yang diminta	
b. Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5	80	4	80.00%	Eviden laporan tindak lanjut hasil pemeriksaan binwas dan binwasda belum ada	
2. KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20	18	90.00%			
a. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20	3.6	18	90.00%	Eviden sudah ada	
TOTAL HASIL	40	36.78	91.95%			
Nilai Pembangunan ZI	100	87.61	87.61%			

LEMBAR KERJA ELEKTRONIK EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA MUARA TEWEH

tahun : 2020

PENILAIAN	Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Catatan Evaluator
A. PROSES (60)	60		55.5	92.42%		
I. MANAJEMEN PERUBAHAN	5		4.78	95.60%		
1 Tim Kerja (1)	1		1	100.00%		
a. Integritas ?	YA		1		SK Tim Pembangan Zona Integritas PA Muara Teweuh	Eviden sebaiknya ditambahkan undangan, absen, notulen, foto rapat pembentukan Tim ZI (bisa diambil di eviden 1.b) dan SK Tim ZI dari awal dibentuk
b. prosedur/mechanisme yang jelas ?	A		1			Eviden tidak tidak sesuai, seharusnya eviden mekanisme penentuan anggota tim ZI
2 Integritas (1)	1		1	100.00%		
a. WBK/WBBM ?	YA		1			Eviden tidak sesuai
b. dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM? Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan	A		1			Eviden tidak ada, tetapi diberikan nilai A. (ambil eviden 2.a)
c. WBK/WBBM ?	YA		1			Eviden sudah sesuai
3 WBK/WBBM (2)	2		1.78	89.00%		
a. sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ? Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap	A		1			Eviden tidak sesuai, seharusnya dibuat laporan pelaksanaan pembangunan ZI yang sesuai dengan rencana kerja
b. pembangunan Zona Integritas	A		1			Eviden sudah sesuai
c. ditindaklanjuti ?	B		0.67			Eviden sudah sesuai, seharusnya nilai dapat dinaikkan menjadi A
4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1		1	100.00%		
a. WBK/WBBM ?	YA		1			Eviden sudah sesuai
b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	YA		1			Eviden tidak sesuai, seharusnya dibuat eviden terkait agen perubahan
c. pola pikir di lingkungan organisasi? Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju	YA		1			Eviden sudah sesuai, sebaiknya ditambahkan foto-foto kegiatan pelatihan budaya kerja dan pola pikir atau pelatihan sejenisnya
d. WBK/WBBM?	A		1			Eviden kurang lengkap sebaiknya ditambahkan eviden foto pencahangan ZI, ikrar bersama dan penandatanganan pakta
II. PENATAAN TATALAKSANA	5		4.68	93.60%		

Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan			
1	Utama (1,5)	1.5	1.34 89.00%
	Apakah SOP mengacu pada peta proses		
a.	bisnis instansi	B	0.67
	Tidak ada dokumen peta bisnis		
	Prosedur operasional tetap (SOP) telah		
b.	diterapkan	A	1
	belum ada dokumen SOP		
	Prosedur operasional tetap (SOP) telah		
c.	dievaluasi	A	1
	Tidak ada dokumen evaluasi		
2	E-Office (2)	2	1.84 91.75%
	Apakah sistem pengukuran kinerja unit		
a.	sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1
	Tidak melampirkan dokumen pengukuran kinerja		
	Apakah operasionalisasi manajemen SDM		
b.	sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1
	Tidak Melampirkan dokumen penggunaan Teknologi Informasi		
	Apakah pemberian pelayanan kepada publik		
c.	sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1
	Tidak melampirkan dokumen		
	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian		
d.	layanan kepada publik?	B	0.67
	Tidak ada dokumen Monitoring dan evaluasi		
3	Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1.5	1.5 100.00%
	a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi		
a.	publik telah diterapkan	YA	1
	Dokumen tidak Lengkap		
	b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan		
b.	informasi publik	YA	1
	Dokumen berupa laporan keterbukaan informasi		
III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM			
Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai			
1	Dengan Kebutuhan Organisasi (2)	2	2 100.00%
	a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-		
a.	masing jabatan?	YA	1
	b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per		
b.	jabatan?	A	1
	c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan		
c.	perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	YA	1
	DISARANKAN.., seharusnya monitoring ada tanggal,, kalau monitoring 2019,, setahun x 30 desember 2019, atau di triwulan 1 berarti awal april 2020.. Semester awal juli		
2	Pola Mutasi Internal (2)	2	1.78 89.00%
	a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi		
a.	pegawai antar jabatan?	YA	1

	b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	B	0.67	
	c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	YA	1	
Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi				
3	(3)	3	2.67	89.00%
	a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	YA	1	
	b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	A	1	
	c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	B	0.67	
	d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	A	1	
	e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll) ?	A	1	
	f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	B	0.67	yg dimonitoring adalah pegawai yang mengikuti diklat, bukan lembaga yang mengadakan diklat.. Karena dipilih triwulan berarti, pelaksanaan monitoring di awal april... pelaksa 1 januari sd 31 maret
4	Penetapan Kinerja Individu (4)	4	3.25	81.25%
	a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	A	1	
	b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	A	1	
	c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	D	0.25	disarankan pengukura kinerja minimal 3 bulan x atau paling tidak 6 bulan x, agar nilai bisa B
	d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	A	1	
Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode				
5	Perilaku Pegawai (3)	3	3	100.00%

a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A	1	telah dilakukan penerapan budaya pelayanan prima	Sosialisasi tidak disertakan undangan, daftar hadir dan notulen	B
b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1	telah disesuaikan dan melalui media masa dan lain-lain	Sudah ada eviden	A
c. Terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A	1		Belum ada kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	B
d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A	1		Inovasi layanan sebagian besar sama dengan satker lain	B
e. Terdapat inovasi pelayanan	A	1			
3 Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4	4	100.00%		
a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A	1	Menggunakan tanya jawab sebagaimana yang tercantum dalam SKM ini	Laporan survey kepuasan masyarakat belum diupload, blangko survey tidak sesuai standar serta tidak diupload jadwal pelaksanaan survey	B
b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A	1	Setiap SKM dilaksanakan melalui Websete lokal	Laporan survey kepuasan masyarakat belum ditayang di web, TV media, atau media lainnya	C
c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	A	1	ly telah dilakukan tindak lanjut atas survey kepuasan masyarakat tersebut	Baru ditindaklanjuti sebagian	D
TOTAL PENGUNGKIT	60	55.5	92.42%		
B. HASIL (40)	40	31.6	79.10%		
1. PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20	12.9	64.70%		
Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)					
a. (15) Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	15	3.45	12.9	86.25%	Belum ada laporan kompilasi hasil Survey Persepsi Korupsi, hanya blangko kuesioner saja
b. dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5	0	0.00%		Belum ada laporan tindak lanjut hasil pemeriksaan eksternal dan internal
2. KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20	18.7	93.50%		
Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20	3.74	18.7	93.50%	Sudah ada hasil Survey
TOTAL HASIL	40	31.6	79.10%		
Nilai Pembangunan ZI	100	87.1	87.09%		