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

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA TERNATE

tahun : 2020

PENILAIAN	Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Catatan Evaluator
A. PROSES (60)	60,0		55,51	92,52%		
I. MANAJEMEN PERUBAHAN	5,0		5,00	100,00%		
1 Tim Kerja (1)	1,0		1,00	100,00%		
a. Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ?		YA	1			
b. Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas ?		A	1			Hanya sebagian prosedur/mekanisme yang jelas penentuan anggota tim (melibatkan pimpinan sebagai "role model")
2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)	1,0		1,00	100,00%		
a. Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?		YA	1			
b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?		A	1			
c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?		YA	1			Pencanangan Zona Integritas. Lengkapi dengan media sosialisasi seperti website resmi pengadilan, sosial media, dsb
3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)	2,0		2,00	100,00%		
a. Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?		A	1			Lengkapi eviden yang terotorisasi dan tanggal dokumen yang jelas
b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas		A	1			Kegiatan Monev Bulanan belum dinyatakan secara jelas
c. Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?		A	1			ada penjelasan belum memiliki aparatur yang bersertifikasi di bidang pengelolaan akuntabilitas kinerja

4	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1,0		1,00	100,00%	
a.	Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?		**YA**	1		Perlu diperjelas mengenai konsep role model dan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas. Role model yang "diamanatkan" kepada pimpinan sebagai "panutan" dan menjadi "referensi" dalam bekerja, serta Agen Perubahan yang secara jelas menjalankan aktivitas pembangunan ZI
b.	Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?		**YA**	1		Perlu diperjelas mengenai konsep role model dan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas. Role model yang "diamanatkan" kepada pimpinan sebagai "panutan" dan menjadi "referensi" dalam bekerja, serta Agen Perubahan yang secara jelas menjalankan aktivitas pembangunan ZI
c.	Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?		**YA**	1		
d.	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?		**A**	1		Tidak ada penjelasan seperti notulen rapat atau nota dinas yang menjelaskan usulan-usulan anggota yang kemudian diakomodasikan dalam Keputusan. Hanya eviden berupa Pakta Integritas
II.	PENATAAN TATALAKSANA	5,0		5,00	100,00%	
1	Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama (1,5)	1,5		1,50	100,00%	
a.	Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi		**A**	1		Informasikan SOP Inovasi yang selaras dan mengacu peta proses bisnis. (PTSP, E Court, E Litigasi, dan SIPP merupakan "program nasional") yang spesifik di PA Ternate apa?
b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan		**A**	1		Informasikan SOP Inovasi yang telah diterapkan. (PTSP, E Court, E Litigasi, dan SIPP merupakan "program nasional") yang spesifik SOP Inovasi yang telah diterapkan di PA Ternate apa?

	c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi		A	1		Evaluasi dilakukan secara uji petik (sampling) dan SOP SUpporting Unit bukan Tusi Pengadilan
2	E-Office (2)	2,0		2,00	100,00%	
	a. Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?		A	1		Gunakan informasi pada SIPP terkait kinerja Hakim dan Tenaga Fungsional Peradilan (Program Nasional). Bila ada inovasi agar dijelaskan secara konkret
	b. Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?		A	1		Gunakan informasi pada SIPP dan SIKEP terkait operasionalisasi manajemen SDM (Program Nasional). Bila ada inovasi agar dijelaskan secara konkret.
	c. Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?		A	1		Gunakan informasi pada SIPP termasuk direktori putusan sebagai bagian dari pemberian pelayanan publik berbasis IT (Program Nasional). Bila ada inovasi agar dijelaskan secara konkret.
	d. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?		A	1		Masukkan eviden informasi dari Cetakan MIS SIPP (real time)
3	Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1,5		1,50	100,00%	
	a. a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan		YA	1		
	b. b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik		YA	1		
III.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15,0		13,35	89,00%	
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi (2)	2,0		2,00	100,00%	
	a. 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.	b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?		A	1		Berdasarkan Analisi Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada terdapat rangkap jabatan disebabkan karena antara jumlah Perkara pada Pengadilan Agama Ternate dan jumlah Pegawai pada jabatan Jurusita/Jurusita Pengganti tidak sebanding , Maka Pengadilan Agama Te	Terdapat perangkapan jabatan yakni Panitera Pengganti merangkap Juru Sita Pengganti (lokal)
c.	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			
2	Pola Mutasi Internal (2)	2,0		2,00	100,00%		
a.	a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		YA	1			
b.	b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?		A	1			
c.	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)	3,0		2,84	94,50%		
a.	a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?		YA	1			
b.	b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?		A	1			Belum seluruh aparatur (pejabat struktural, tenaga fungsional peradilan dan staf) telah terakomodir dalam rencana pengembangan kompetensi pegawai.

c.	c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan		**B**	0,67		Belum seluruh aparatur (pejabat struktural dan Jurusita/Jurusita Pengganti) telah memenuhi standar kompetensi minimal beserta pengembangannya, sehingga hasil monitoring standar kompetensi harus digunakan dalam program pengembangan kompetensi di masa yang akan datang
d.	d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.		**A**	1		Belum ada dokumen yang menjelaskan seluruh pegawai memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya (Contoh apakah kasir dan operator SIPP memeproleh pengembangan kompetensi yang memadai?)
e.	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		Belum ada informasi in house training/coaching/mentoring untuk JSP
f.	f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		**A**	1		Data dukung berupa Monev yang dilakukan tahunan. Bisa dilakukan monoev secara bulanan mengingat SIKEP merupakan aplikasi online dan real time
4	Penetapan Kinerja Individu (4)	4,0		3,50	87,50%	
a.	a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi		**A**	1		Lengkapi dengan SKP aparatur pada awal tahun sebagai target kinerja individu
b.	b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya		**A**	1		eviden hanya terbatas pada perjanjian kinerja tahunan
c.	c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik		**C**	0,5		

	d.	d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).		A	1	Role Model bukan merupakan Reward namun merupakan "amanat" dalam melaksanakan pembangunan zona integritas. Eviden dapat diubah antara lain hasil penilaian kinerja (SKP) menjadi salah satu syarat pemberian satya lencana atau pengusulan kenaikan pangkat
5		Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai (3)	3,0	2,01	67,00%	
	a.	a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan		B	0,67	Tidak ada inovasi
6		Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1,0	1,00	100,00%	
	a.	a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.		A	1	
IV.		PENGUATAN AKUNTABILITAS	10,0	9,48	94,80%	
1		Keterlibatan Pimpinan (5)	5,0	5,00	100,00%	
	a.	a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan		YA	1	Kaitkan eviden dalam perencanaan kinerja baik kinerja layanan maupun kinerja keuangan
	b.	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja		YA	1	
	c.	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala		YA	1	Gunakan informasi penggunaan aplikasi MIS SIPP dalam memantau kinerja pelayanan peradilan
2		Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5,0	4,48	89,62%	
	a.	a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada		A	1	
	b.	b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil		A	1	Gunakan informasi pada LKjIP dan Hasil Evaluasi LKjIP dari pengadilan tingkat banding. Nilai 74,3 (BB) atau Sangat Baik, namun pada Hasil Evaluasi nilai 74,3 (A) atau Sangat Baik
	c.	c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)		B	0,5	Tidak ada IKU tambahan

d.	d. Apakah indikator kinerja telah SMART (Specifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)		A		1	Gunakan informasi pada LKjIP dan Hasil Evaluasi LKjIP dari pengadilan tingkat banding
e.	e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu		YA		1	Gunakan informasi pada LKjIP dan pastikan tanggal penyampaian LKjIP tepat waktu
f.	f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja		B	0,67		Gunakan informasi pada LKjIP
g.	g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja		A		1	
h.	h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten		A		1	
V.	PENGUATAN PENGAWASAN	15,0		13,73	91,53%	
1	Pengendalian Gratifikasi (3)	3,0		3,00	100,00%	
a.	a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi		A		1	
b.	b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		A		1	Inovasi Himbauan Anti Gratifikasi : audio sound system merupakan sebuah inovasi Pengadilan Agama Ternate tentang pengendalian gratifikasi yang fungsinya adalah memperdengarkan seruan kepada Pegawai dan Masyarakat (khususnya masyarakat pencari keadilan) bahwa Wilayah pengadilan Agama adalah wilayah yang bebas bersih dari Gartifikasi dan KKN yang diperdengarkan setiap hari kerja secara rutin selama 1 jam (pukul 8.00 – 9.00 WIT) sebelum sidang dan waktu Istrahat (pukul 13.00- 14.00)
2	Penerapan SPIP (3)	3,0		3,00	100,00%	
a.	a. Telah dibangun lingkungan pengendalian		A		1	Tidak ada inovasi
b.	b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan		A		1	tidak ada inovasi dan belum seluruh kegiatan utama dimitigasi risikonya. seperti risiko kesalahan penyampaian informasi pada direktori putusan belum ada mitigasinya

c.	c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi		A	1		Tidak ada inovasi dan ruang lingkup hanya kasir dan PTSP. bagaimana dengan risiko pelaksanaan tusi tenaga fungsional peradilan.
d.	d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait		A	1		
3	Pengaduan Masyarakat (3)	3,0		2,38	79,25%	
a.	a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan		A	1		Tidak ada inovasi kebijakan pengaduan masyarakat
b.	b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		A	1		
c.	c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat		B	0,67		
d.	d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		B	0,5		
4	Whistle-Blowing System (3)	3,0		2,75	91,75%	
a.	a. Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?		YA	1		lampirkan sosialisasi WBS
b.	b. Whistle Blowing Systemtelah diterapkan		B	0,67		Tidak ada inovasi
c.	c. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System		A	1		Dilakukan triwulanan
d.	d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti		A	1		Gunakan informasi dashboard pada aplikasi SIWAS
5	Penanganan Benturan Kepentingan (3)	3,0		2,60	86,80%	
a.	a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama		YA	1		
b.	b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi		B	0,67		
c.	c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan		B	0,67		
d.	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	0,00	%			
	a. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat						Jumlah aparatur yang harus melapor:23 Jumlah
a.	Negara (LHKPN)		A		23 orang Pegawai		aparatur yang sudah melapor:23
	b. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan						Jumlah aparatur yang harus melapor:5 Jumlah
b.	Aparatur Sipil Negara (LHKASN)		A		5 Orang Pegawai		aparatur yang sudah melapor:5
VI.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10,0	8,95	89,50%			
1	Standar Pelayanan (3)	3,0	2,75	91,75%			
a.	a. Terdapat kebijakan standar pelayanan		A	1			Tidak ada informasi inovasi pada eviden
b.	b. Standar pelayanan telah dimaklumatkan		A	1			Tidak ada informasi inovasi terkait maklumat standar pelayanan pada eviden
	c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar						
c.	pelayanan		B	0,67			Tidak ada inovasi
	d. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar						
d.	pelayanan dan SOP		A	1			Tidak ada dokumen reviu SOP
2	Budaya Pelayanan Prima (3)	3,0	2,20	73,40%			
	a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam						
a.	upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima		A	1			
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses						
b.	melalui berbagai media		A	1			
	c. Telah terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai						
c.	standar		C	0			belum ada informasi mekanisme pemberian kompensasi
	d. Telah terdapat sarana layanan						
d.	terpadu/terintegrasi		A	1			
e.	e. Terdapat inovasi pelayanan		B	0,67			
3	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4,0	4,00	100,00%			
	a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat						
a.	terhadap pelayanan		A	1			nilai 3,40
	b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat						
b.	diakses secara terbuka		A	1			

	c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey						
c.	kepuasan masyarakat		**A**		1		
TOTAL PENGUNGKIT		60,00			55,51	92,52%	
B.	HASIL (40)	40,0			35,54	88,85%	
1	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20			18,54	92,70%	
a.	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	15,0	**3,61**		13,54	90,25 %	Nilai merupakan asumsi karena survey internal belum selesai dilakukan. nilai tersebut merupakan nilai minimal untuk diusulkan memperoleh predikat menuju WBK
b.	Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5,0		**100**	5,00	100,00 %	
2	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20			17	85,00%	
a.	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20,0	**3,40**		17,00	85,00 %	Konversi Nilai IKM 84,72 — Nilai IKM Tahun 2019
TOTAL HASIL		40,00			35,54	88,85%	
Nilai Pembangunan ZI		100			91,05	91,05%	