

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

SATUAN KERJA : PENGADILAN AGAMA SINTANG

tahun : 2020

PENILAIAN	Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Catatan Evaluator
A. PROSES (60)	60,0		60	100,00%		
I. MANAJEMEN PERUBAHAN	5,0		5,00	100,00%		
1 Tim Kerja (1)	1,0		1,00	100,00%		
Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk						
a. melakukan pembangunan Zona Integritas ?		YA	1			-
Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan						
b. dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?		A	1			
2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)	1,0		1,00	100,00%		
Apakah ada dokumen rencana kerja						
pembangunan Zona Integritas menuju						
a. WBK/WBBM ?		YA	1			
Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat						
target-target prioritas yang relevan dengan tujuan						
b. pembangunan WBK/WBBM?		A	1			
Apakah terdapat mekanisme atau media untuk						
c. mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?		YA	1			
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan						
3 WBK/WBBM (2)	2,0		2,00	100,00%		
Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah						
a. dilaksanakan sesuai dengan rencana ?		A	1			
Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap						
b. pembangunan Zona Integritas		A	1			
Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah						
c. ditindaklanjuti ?		A	1			
4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)	1,0		1,00	100,00%		
Apakah pimpinan berperan sebagai role model						
a. dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?		YA	1			

Data dukung perlu dilengkapi. Ditambahkan laporan pelaksanaan rencana aksi yang menjelaskan progres secara eksplisit. Perlu dokumentasi pelaksanaan rencana aksi, di samping dokumentasi penyusunan rencana aksi dan proses monev yang sudah dilampirkan.

b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ? Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola	YA	1		
c. pikir di lingkungan organisasi? Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju	YA	1		
d. WBK/WBBM?	A	1		
II. PENATAAN TATALAKSANA	5,0	5,00	100,00%	
Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama				
1 (1,5)	1,5	1,50	100,00%	
Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis				https://drive.google.com/drive/folders/1D6Co8jx418Zzt8e47bzJ5BE3UjRKfEvC?usp=sharing
a. instansi	A	1		Tidak terlihat adanya inovasi.
Prosedur operasional tetap (SOP) telah				
b. diterapkan	A	1		Tidak terlihat adanya inovasi.
c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A	1		https://drive.google.com/drive/folders/1bYoWzieMjJ3AFMTdMqLyMr9kWTrQz?usp=sharing
2 E-Office (2)	2,0	2,00	100,00%	
Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah				Pemanfaatan teknologi informasi sebatas pada apa yang telah ditetapkan Mahkamah Agung.
a. menggunakan teknologi informasi?	A	1		Tidak terlihat adanya inovasi.
Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah				Operasionalisasi SDM menggunakan sikep adalah kebijakan sifatnya ada pada seluruh organisasi Mahkamah Agung, bukan inovasi.
b. menggunakan teknologi informasi?	A	1		
Apakah pemberian pelayanan kepada publik				https://drive.google.com/file/d/1IzxcjI6UtipZmCxtenkIIPrJNJgjRstM/view?usp=sharing
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		
d. kepada publik?	A	1		
3 Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1,5	1,50	100,00%	
a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi				https://drive.google.com/file/d/1sA1WNaTCMkB L2k0_VUrBo8hqnrBf02r/view?usp=sharing
a. publik telah diterapkan	YA	1		
b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi				
b. publik	YA	1		
III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15,0	15,00	100,00%	

Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan			
1	Kebutuhan Organisasi (2)	2,0	2,00 100,00%
	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 evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	YA	1
			Data dukung agar dilengkapi dengan SK penempatan tenaga honorer guna membuktikan bahwa penempatan pegawai mengacu pada kebutuhan yang sudah disusun.
			Data dukung yang dilampirkan tidak dapat menjelaskan bagaimana pengaruh penempatan pegawai rekrutmen memberikan perbaikan kinerja.
2	Pola Mutasi Internal (2)	2,0	2,00 100,00%
	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
			Walaupun belum terbukti ada mutasi pegawai antar jabatan, karena memang untuk pegawai yang dibahas dalam baperjakat, kewenangan tidak berada pada level satker, setidaknya sudah terlihat upaya satker ke arah sebagaimana dikehendaki. Perlu ditambahkan data mutasi pegawai dan tenaga honorer, karena kewenangannya ada pada level satker.
			Data yang dilampirkan tidak menjelaskan bagaimana mutasi yang telah dilakukan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
3	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (3)	3,0	3,00 100,00%
	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 **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? **A** 1

Data yang dilampirkan tidak memperlihatkan bahwa hasil pengelolaan kinerja pegawai digunakan dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai.

Data yang dilampirkan tidak memberikan gambaran bagaimana kaitan antara hasil pengembangan kompetensi dengan perbaikan kinerja. Namun demikian, setidaknya 1 kali dalam setahun, pimpinan secara berjenjang akan menilai kinerja bawahannya. Momentum tersebut dapat digunakan untuk sekaligus mengevaluasi hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

4 Penetapan Kinerja Individu (4) 4,0 4,00 100,00%

a. Terdapat penetapan kinerja individu yang

a. terkait dengan kinerja organisasi **A** 1

b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level

b. diatasnya **A** 1

c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara

c. periodik **A** 1

d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan

d. karir individu, penghargaan dll). **A** 1

Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku				
5 Pegawai (3)	3,0	3,00	100,00%	
a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1		
6 Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1,0	1,00	100,00%	
a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	A	1		
IV. Penguatan Akuntabilitas	10,0	10,00	100,00%	
1 Keterlibatan Pimpinan (5)	5,0	5,00	100,00%	
a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan	YA	1		https://drive.google.com/drive/folders/1DzswzXt_hOSuSWcQPxxK7ahTrYR0iM-5x?usp=sharing
b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	YA	1		
c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	YA	1		
2 Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5,0	5,00	100,00%	
a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A	1		
b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A	1		
c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A	1		
d. Apakah indikator kinerja telah SMART (Spesifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)	A	1		
e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1		
f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1		
g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	A	1		
h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	A	1		
V. Penguatan Pengawasan	15,0	15,00	100,00%	
1 Pengendalian Gratifikasi (3)	3,0	3,00	100,00%	
a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1		
b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1		
2 Penerapan SPIP (3)	3,0	3,00	100,00%	

a.	a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A	1	
b.	b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1	
c.	c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1	https://drive.google.com/file/d/1sjBCCvCD40hRGBg1b6sZyb18_DhJHC-/view?usp=sharing
d.	d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1	https://drive.google.com/file/d/1C-Ewr-cEzyPZnkKMLY49GxkgV-v0riLh/view?usp=sharing
3	Pengaduan Masyarakat (3)	3,0	3,00	100,00%
a.	a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1	
b.	b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	
c.	c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1	
d.	d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	
4	Whistle-Blowing System (3)	3,0	3,00	100,00%
a.	a. Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?	YA	1	
b.	b. Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1	
c.	c. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A	1	
d.	d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1	
5	Penanganan Benturan Kepentingan (3)	3,0	3,00	100,00%
a.	a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	YA	1	
b.	b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1	
c.	c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1	https://drive.google.com/file/d/1kjdpZYq9d9N6dCOM1KXjJHZ7wc73OqC0/view?usp=sharing
d.	d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1	
e.	e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1	
6	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai	0	0,00	%

a. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat				
a. Negara (LHKPN)		A		
b. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan				
b. Aparatur Sipil Negara (LHKASN)		A		
VI. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	10,0		10,00	100,00%
1 Standar Pelayanan (3)	3,0		3,00	100,00%
a. a. Terdapat kebijakan standar pelayanan		A	1	
b. b. Standar pelayanan telah dimaklumkan		A	1	
c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan		A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1D6Co8jx418Zzt8e47bzJ5BE3UjRKfEvC?usp=sharing
d. Dilakukan reuiu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP		A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1bYoWzie tveMjJ3AFMTdMqLyMr9kWTrQz?usp=sharing
2 Budaya Pelayanan Prima (3)	3,0		3,00	100,00%
a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima		A	1	
b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses 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 standar		A	1	
d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi		A	1	
e. Terdapat inovasi pelayanan		A	1	
3 Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4,0		4,00	100,00%
a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan		A	1	
b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka		A	1	
c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat		A	1	
TOTAL PENGUNGKIT	60,00		60	100,00%

B. HASIL (40)	40,0	39,1	97,75%		
1 PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20	19,95	99,75%		
a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15) Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan	15,0	3,99	14,96	99,75 %	Nilai interval konversi Indeks Persepsi Korupsi berada pada angka 99,59
b. eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5,0	99,75	4,99	99,75 %	Sesuai dengan hasil tindak lanjut
2 KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20	19,15	95,75%		
Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)					
a. (20)	20,0	3,83	19,15	95,75 %	nilai IKM sebesar 95,75
TOTAL HASIL	40,00	39,1	97,75%		
Nilai Pembangunan ZI	100	99,1	99,10%		