

RENCANA KERJA
TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) /
WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM)



PENGADILAN NEGERI BANTUL

Kelas I B

Jl. Prof. Dr. Soepomo, S.H., No. 04, Bantul

Telp./fax : 0274-367348

Laman : <http://pn-bantul.go.id>

Pos-el : surat@pn-bantul.go.id

TAHUN 2021

Dokumen Rencana Kerja
Pembangunan Zona Integritas Menuju
WBK/WBBM Pengadilan Negeri Bantul Kelas IB

A. Dasar.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014, tanggal 17 Oktober 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Instansi Pemerintah.

B. Maksud dan Tujuan.

1. Rencana kerja pembangunan yang di maksudkan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah bebas Korupsi(WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani(WBBM); dan
2. Memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Pengadilan Negeri Bantul Kelas IB.

C. Rencana Aksi Komponen Pengungkit.

I. Manajemen Perubahan

Indikator :

a. Tim Kerja

Penyusunan Tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
2. Penentuan anggota tim selain pimpinan di pilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM penyusunannya dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM harus memuat target – target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
2. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan



pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM harus disediakan dan memadai.

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang di rencanakan.
2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.

d. Perubahan pola pikir dan Budaya Kerja.

Perubahan Pola Pikir dan Budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut;

1. Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
2. Penetapan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas.
3. Pelaksanaan Pelatihan Budaya kerja dan pola piker.
4. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona integritas menuju WBK/WBBM.

Implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Pengadilan Negeri Bantul terdiri dari komponen pengungkit Manajemen Perubahan.

Target :

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja Pengadilan Negeri Bantul yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WB BM ;
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan peraturan perundangan undangan.

Bukti pendukung :

Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Bantul Kelas IB tentang pembentukan tim Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;



Dokumen Rapat :

- a. Undangan Rapat.
- b. Absensi.
- c. Dokumentasi.
- d. Notulen : Memuat alasan memilih anggota tim.

II. Penataan Tata Laksana

Indikator :

a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Pelayanan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti :

- 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
- 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan;
- 3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b. E-Office/e-government

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu :

- 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- 2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi;
- 3) Sistem pelayanan publik berbasis Teknologi informasi.

c. Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti :

- 1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan;
- 2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Target :

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

III. Penataan Sistem Manajemen SDM

Indikator :

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan



Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

b. Pola Mutasi Internal

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal ;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal ;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building / transfer knowledge) ;
- 2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

d. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ;
- 2) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ;
- 3) Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan

e. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/ diimplementasikan mulai dari Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai Pengukuran indikator ini

dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti : pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplemenasikan;

- f. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

Target :

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- d. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

IV. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Indikator :

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis Pengadilan Negeri Bantul tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan instansi, sebagai berikut :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah melibatkan secara



langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja;

3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki dokumen perencanaan;
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART);
- 4) Pengadilan Negeri Bantul telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
- 6) Pengadilan Negeri Bantul telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

Target :

- a. Meningkatnya kinerja Pengadilan Negeri Bantul;
- b. Meningkatnya akuntabilitas Pengadilan Negeri Bantul.

V. Penguatan Pengawasan

Indikator :

a. Pengendalian Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah membangun lingkungan pengendalian;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;



- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- 4) Pengadilan Negeri Bantul telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik(website);
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat ;
- 4) Pengadilan Negeri Bantul telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

d. Whistle Blowing System

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah menerapkan whistle blowing system;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas pelayanan;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- 4) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan;

- 5) Pengadilan Negeri Bantul telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

Target ;

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan;
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan anggaran Pengadilan Negeri Bantul.

VI. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

Indikator :

a. Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah memaklumkan standar pelayanan;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;
- 4) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan lakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima ;
- 2) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media ;
- 3) Pengadilan Negeri Bantul telah memiliki sarana layanan terpadu / terintegrasi ;
- 4) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan inovasi pelayanan berupa pelayanan Perizinan secara on-line ;

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan survey



- kepuasan masyarakat terhadap pelayanan ;
- 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka
 - 3) Pengadilan Negeri Bantul telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

Target ;

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah ;
- b. Meningkatnya jumlah perorangan atau perusahaan mengurus izin usahanya
- c. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

D. Rencana Aksi Komponen Hasil

Indikator :

- a. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN
 1. Nilai Survey Indeks Persepsi Korupsi (IPK) melalui survey eksternal;
 2. Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan OLHP).
- b. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
Peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) melalui survei eksternal.

Target :

1. Nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 80.
2. Nilai komponen hasil terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN minimal 19,5 dengan rincian :
 - a. Nilai Indeks Persepsi Korupsi minimal 13,5
 - b. Nilai TLHP diusahakan maksimal 4.

Bantul, 13 Januari 2021
Ketua Tim Pembangunan ZI
Pengadilan Negeri Bantul,


Dr. Muhammad Amrullah, S.H., M.H.
NIP. 197705082000121002.-

LAMPIRAN I
**TARGET CAPAIAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
 MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)/WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
 PENGADILAN NEGERI BANTUL KELAS I B**

No.	PROGRAM	TUJUAN	INDIKATOR	TARGET	KEGIATAN	HASIL	KET
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Mencanangkan kesiapan Pembangunan Zona Integritas di Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B	Terwujudnya rencana Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani	Publikasi rencana Pembangunan Zona Integritas di Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B	Terpublikasinya kesiapan Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B dalam Pembangunan Zona Integritas bagi aparat Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B dan masyarakat	1. Ikrar bersama Aparatur Bantul Kelas I B 2. Penandatanganan Naskah Ikrar bersama (Naskah Perjanjian) 3. Penandatanganan Piagam kesiapan Pembangunan Zona Integritas 4. Penandatanganan Pakta Integritas seluruh aparat Bantul Kelas I B	100 % 100 % 100 % 100 %	
2.	Mensosialisasikan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas di Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B	Tersosialisasinya Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas bagi aparat Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B	Kesiapan aparat Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B sebagai wilayah Pembangunan Zona Integritas	Terwujudnya kesiapan aparat Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B menjadi wilayah Zona Integritas	1. Penyampaian rencana kerja kepada seluruh aparat Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B 2. Penyampaian Kebijakan Ketua Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B tentang batas kebolehan dan larangan dalam pelaksanaan	100 % 100 %	

3.	Mewujudkan terciptanya komponen Pengungkit di bidang Manajemen Perubahan	Terwujudnya perubahan secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (mind set), serta budaya kerja (culture set) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik	Penyusunan Tim Kerja	Tersusunnya Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas di Pengadlian Negeri Bantul Kelas I B			tugas 3. Mempublikasikan Pembangunan Zona Integritas melalui Website, spanduk dan Banner	100 %	
							1. Menentukan aparat yang menjadi Tim Kerja 2. Menetapkan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas dalam bentuk Surat Keputusan Ketua Pengadlian Negeri Bantul Kelas I B	100 % 100 %	
							1. Menyusun Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas 2. Menetapkan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas dalam bentuk Surat Keputusan Ketua Pengadlian Negeri Bantul Kelas I B 3. Mensosialisasikan Rencana Kerja Pembangunan Zona	100 % 100 % 100 %	
							Tersusunnya rencana kerja Pembangunan Zona Integritas Pengadlian Negeri Bantul Kelas I B		
							Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas		



					Integritas di Negeri Bantul Kelas I B			
				Pemantauan (monitoring) dan Evaluasi rencana Pembangunan Zona Integritas	Terlaksananya kegiatan pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B		1. Memantau dan mengevaluasi Pembangunan Zona Integritas 2. Menindaklanjuti hasil pemantauan dan evaluasi 3. Melaporkan hasil tindak lanjut pemantauan dan evaluasi	100 % 100 % 100 %
			Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	Meningkatnya komitmen, pola pikir, dan budaya kerja aparat Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B		1. Menjadikan pimpinan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas 2. Menunjuk sebagian pegawai sebagai role model. 3. Meningkatkan pelayanan satu atap, dan ruang kerja pejabat yang steril dari pertemuan dengan para pihak yang berperkara 4. Menetapkan agen perubahan dengan membuat aturan pelarangan adanya pertemuan aparat Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B dengan pihak yang berperkara.	100 % 100 % 100 %	

					<p>5. Melibatkan semua aparat Pengadil Negeri Bantul dalam Zona Pembangunan Integritas</p>	100 %	
4.	Mewujudkan terciptanya Komponen Pengungkit di bidang Tatalaksana	Meningkatnya efisiensi dan efektivitas sistem, prosedur kerja yang jelas, dan efektif serta efisien terukur	Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama	Tenwujudnya peta proses penyelesaian tugas di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	<p>1. Membuat SOP yang mengacu kepada proses bisnis di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>2. Menerapkan SOP secara konsisten</p> <p>3. Mengevaluasi SOP dan menindak lanjuti hasil evaluasi</p>	100 %	
			E- Office	Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen, meningkatnya efisiensi dan efektivitas serta meningkatnya kinerja aparat Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	<p>1. Membuat sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan teknologi informasi</p> <p>2. Membuat aplikasi untuk memudahkan aparat dalam pelaksanaan tugas SIKEP, SAKPA, SIMAK BMN, SILABI, SAS, KOMDANAS, dll</p> <p>3. Membuat aplikasi pelayanan untuk memudahkan pencari keadilan dalam mendapatkan pelayanan yang prima dari Pengadil Negeri Bantul</p>	70 % 90 % 90 %	

					Kelas I B 4. Melakukan monitoring dan evaluasi pemanfaatan teknologi informasi	100 %	
			Keterbukaan Informasi Publik		<p>Terwujudnya kemudahan dalam mendapatkan informasi dari Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p>	100 %	
					<p>1. Membuat kebijakan tentang keterbukaan informasi publik, berupa Surat Keputusan Ketua Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>2. Membuat brosur, audio Visual, spanduk, dan Banner dalam memberikan informasi kepada publik</p> <p>3. Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p>	100 %	
5.	Mewujudkan terciptanya Komponen Pengungkit di bidang Penataan Sistem Manajemen SDM	Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	Meningkatnya efektifitas manajemen SDM aparatur pada Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	<p>1. Membuat rencana kebutuhan pegawai di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>2. Membuat analisis beban kerja pegawai di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>3. Memonitoring dan mengevaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di Pengadil Negeri Bantul</p>	90 % 90 % 100 %	



		Pola Mutasi Internal	Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B	Kelas I B 1. Meratifikasi pola mutasi yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI, dengan membuat Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B 2. Menerapkan kebijakan pola mutasi internal sesuai dengan kewenangan Ketua Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B 3. Memonitoring dan mengevaluasi kebijakan pola rotasi internal	80 %	
		Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B	1. Mengusulkan aparatur Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B untuk mengikuti Diklat maupun pengembangan kompetensi 2. Melakukan upaya pengembangan kompetensi dengan berdiskusi dan mentransfer pengetahuan kepada aparatur Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B 3. Mengikutkan aparatur Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B untuk mendapatkan	90 %	

				sertifikasi di bidang tugas masing-masing	
	Penetapan Kinerja Individu	Meningkatnya ketaatan yang terukur akuntabel pada aparatur Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	<p>1. Membuat penilaian kinerja masing-masing aparatur Pengadil Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>2. Menyesuaikan kinerja individu dengan Indikator kinerja individu level di atasnya</p> <p>3. Melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik</p> <p>4. Memberikan reward kepada aparatur berdasarkan nilai kinerja individu</p>	100 %	
	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	Meningkatnya Disiplin SDM aparatur pada Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	<p>1. Membuat absensi pegawai dengan Fingerprint (sidik jari) yang terkoneksi dengan KOMDANAS</p> <p>2. Membuat Surat tugas apabila ada aparatur yang dinas luar</p> <p>3. Membuat surat izin apabila ada aparatur yang sengaja terlambat masuk kantor dan sengaja pulang cepat apabila ada kepentingan an tidak bisa dihindari</p>	100 % 100 % 100 %	

			Sistem Informasi Kepegawaian	Meningkatnya transparansi dan keakuratan data aparatur Pengadilian Negeri Bantul Kelas I B	Memutakhirkan data secara berkala pada SIKEP Pengadilian Negeri Bantul Kelas I B	100 %	
6.	Mewujudkan terciptanya Komponen Pengungkit di bidang Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja pada Pengadilian Negeri Bantul Kelas I B	Keterlibatan Pimpinan	Meningkatnya kinerja pada Pengadilian Negeri Bantul Kelas I B	1. Melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan 2. Melibatkan secara langsung pimpinan pada saat penyusunan penetapan kinerja 3. Memantau pencapaian kinerja secara berkala	100 % 100 % 100 %	
			Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya akuntabilitas kinerja aparatur Pengadilian Negeri Bantul Kelas I B	1. Membuat dokumen perencanaan yang berorientasi hasil 2. Membuat indikator kinerja yang memiliki SMART 3. Menyusun laporan kinerja tepat waktu yang memuat informasi tentang kinerja 4. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	100 % 100 % 100 %	

	<p>4. Melakukan evaluasi atas penanganannya atas kepentingan</p> <p>5. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan</p>	<p>100 %</p> <p>100 %</p>	
<p>8. Mewujudkan terciptanya Komponen Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</p>	<p>Meningkatnya kualitas inovasi pelayanan publik di Pengadalan Negeri, HI dan Tipikor Yogyakarta Kelas IA untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik dalam rangka memberikan kepuasan para pihak yang mengajukan perkaranya di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B</p>	<p>Standar Pelayanan</p>	<p>Terwujudnya unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B</p>
	<p>1. Membuat kebijakan standar pelayanan di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>2. Mempublikasikan standar pelayanan di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>3. Membuat SOP untuk pelaksanaan standar pelayanan di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B</p> <p>4. Melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP di Pengadalan Negeri Bantul Kelas I B</p>	<p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p>	<p>1. Mensosialisasikan dan mengadakan pelatihan terhadap kode etik, estetika,</p>
		<p>100 %</p>	

9.	Mewujudkan Indikator Hasil dibidang Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari KKN	Terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN	Nilai Persepsi Korupsi	Terwujudnya aparatur Pengadil Negeri Bantul Kelas I B yang bersih dan bebas KKN	Memfasilitasi pelaksanaan survey eksternal di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B yang dilaksanakan oleh instansi yang berwenang	100 %	
			Presentase penyelesaian TLHP	Terwujudnya penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengaduan di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	Melakukan perhitungan atas penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengaduan di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	100 %	
10.	Mewujudkan Indikator Hasil di bidang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat	Nilai persepsi kualitas pelayanan	Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B	Memfasilitasi pelaksanaan survey eksternal di Pengadil Negeri Bantul Kelas I B yang dilaksanakan oleh instansi yang berwenang	100 %	

Bantul, 13 Januari 2021
Ketua Tim Pembangunan ZI
Pengadil Negeri Bantul,



Dr. Mohammad Amrullah, S.H., M.H.
NIP. 197705082000121002.-

LAMPIRAN II
DOKUMEN PROGRAM KERJA/TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM
PENGADILAN NEGERI BANTUL KELAS I B

No.	Target Prioritas
1.	Pembentukan Tim Zona Integritas.
2.	Pencanangan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3.	Menyusun dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
4.	Sosialisasi Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
5.	Penguatan Komitmen Pembangunan Zona Integritas.
6.	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Zona Integritas melalui pemantauan kegiatan strategis Pengadilan Negeri Bantul Kelas I B, tindak lanjut hasil audit internal maupun eksternal Akreditasi Penjaminan Mutu, Pengawasan oleh Pengadilan Tinggi Yogyakarta, Pelaksanaan pembinaan Sistem Manajemen Mutu, serta penerapan standard pelayanan publik.
7.	Pelaksanaan Pelatihan Peningkatan SDM.
8.	Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi SOP Kegiatan.
9.	Menyusun Kegiatan Dan Penganggaran Kegiatan Yang Berorientasi Pada Pelayanan Masyarakat dengan Peningkatan sistem pelayanan dan sarana pelayanan.
10.	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja.
11.	Pelaksanaan Pengawasan Internal Melalui Sistem Pengendalian Intern dengan Sistem Pengawasan Secara Sistematis dan Berjenjang.
12.	Peningkatan Kepatuhan Pengelolaan Keuangan Negara Melalui Laporan Keuangan tepat waktu.
13.	Menetapkan Agen Perubahan.
14.	Meningkatkan Partisipasi Pegawai Agar Terlibat Dalam Program Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.
15.	Pelaporan Kegiatan Tim ZI.

Bantul, 13 Januari 2021

Ketua Tim Pembangunan ZI
Pengadilan Negeri Bantul,

Dr. Mohammad Amrullah, S.H., M.H.
NIP. 197705082000121002.-