



LAPORAN PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK

2020



www.pn-pangkalanbun.go.id



pangkalanbunpn@gmail.com

PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN

Jalan Sutan Syahrir No.16 Pangkalan Bun 74111
Kab. Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah
Telp. (0532) 21014 Fax. (0532) 21179

**LAPORAN PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WBK**



PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN

Jalan Sutan Syahrir No. 16, Pangkalan Bun 74111

Telpon (0532) 21014 Fax (0532) 21179

2020

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL DEPAN

DAFTAR ISI

BAB I	GAMBARAN UMUM	1
A.	Latar Belakang	1
B.	Maksud dan Tujuan	2
C.	Ruang Lingkup Penilaian Mandiri	2
D.	Metodologi	2
	1. Presentasi Area Pengungkit dan Area Hasil	2
	2. Diskusi Panel Internal	2
	3. Penilaian Hasil	3
BAB II	HASIL PENILAIAN MANDIRI PELAKSAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS	4
A.	Umum	4
B.	Komponen Pengungkit	4
C.	Komponen Hasil	11
BAB III	SIMPULAN HASIL PENILAIAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (HPM-PPZI)	12
BAB IV	PERMASALAHAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT	14
A.	Uraian Kegiatan	14
B.	Kendala dan Rencana Antisipasi	14
BAB V	PENUTUP	15

Lampiran

1. Lembar Kerja Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Pangkalan Bun Kelas I B Tahun 2020.
2. Berita Acara Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Pangkalan Bun Kelas I B.
3. Foto Hasil Pembangunan Zona Integritas Pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun Kelas I B.



BAB I GAMBARAN UMUM

A. Latar Belakang

Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Pengadilan Negeri Pangkalan Bun Kelas IB dimulai tahun 2017 diawali dengan Penanda tanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas (ZI) oleh Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Bun dengan Kapolres dan Kajari wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat, Lamandau dan Sukamara. Pada tahun 2019 tepat tanggal 14 Januari 2019, Pencanangan ZI diulang kembali dan disaksikan oleh Unsur Pimpinan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dan Sukamara serta Stakeholder lainnya di daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Pembangunan ZI dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah yang dituangkan dalam Rencana Kerja Pembangunan ZI pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun yang ditetapkan dengan Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Bun Nomor W16-U3/93a/SK/KPN/I/2019. Sebagaimana di dalam Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 58/KMA/SK/III/2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya, maka ditegaskan seluruh Satuan Kerja yang melaksanakan Pembangunan Zona Integritas wajib untuk melakukan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas, maka sebagai tindak lanjut dari penilaian mandiri tersebut disusun laporan pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun tahun 2020.

B. Maksud dan Tujuan

1. Memberikan gambaran tentang Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun.
2. Sebagai laporan dan hasil evaluasi yang telah ditindaklanjuti oleh masing-masing tim pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Pengadilan Negeri Pangkalan Bun.
3. Sebagai bahan masukan guna menentukan kebijakan program Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun menuju WBK/WBBM.

C. Ruang Lingkup Penilaian Mandiri

Lingkup bahasan meliputi Pelaksanaan Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas tahun 2020 meliputi hasil pencapaian dan rencana tindak lanjut yang disusun dengan tata urut sebagai berikut :

- a. Gambaran Umum
- b. Uraian Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan ZI
- c. Simpulan Hasil Penilaian Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas
- d. Permasalahan dan Rencana Tindak Lanjut
- e. Penutup

D. Metodologi

1. Presentasi Area Pengungkit dan Area Hasil
Penilaian Mandiri pelaksanaan Pembangunan ZI ini dimulai dengan menggelar presentasi self assesment oleh koordinator masing-masing area Pembangunan Zona Integritas yang bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dicapai oleh masing-masing area dalam pemenuhan eviden untuk membangun Zona Integritas di Pengadilan Negeri Pangkalan Bun. Dari hasil presentasi tersebut didapat gambaran nilai pengungkit yang berhasil ditingkatkan oleh masing-masing area untuk kemudian dipresentasikan kembali dihadapan Tim Penguji Internal dan Eksternal sebagai bahan penilaian kesiapan Pengadilan Negeri Martapura dalam mewujudkan Zona Integritas.
2. Diskusi Panel Internal
Setelah menggelar presentasi self assessment oleh koordinator masing-masing area Pembangunan Zona Integritas yang bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dicapai oleh masing-masing area dalam pemenuhan eviden untuk membangun Zona Integritas di Pengadilan Negeri Pangkalan Bun, selanjutnya

seluruh Tim Kerja menggelar diskusi panel untuk membahas perkembangan Zona Integritas dengan maksud untuk menghimpun hasil evaluasi dari masing-masing tim yang dibentuk untuk memberikan gambaran kondisi unit.

3. Penilaian Mandiri

Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas mencakup terhadap dua komponen, yakni Pengungkit (*Enablers*) dan Hasil (*Result*). Pengungkit adalah seluruh upaya yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Pangkalan Bun dalam menjalankan fungsinya, sedangkan hasil adalah kinerja yang diperoleh dari komponen pengungkit.



BAB II

HASIL PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Umum

Pelaksanaan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan berpedoman kepada Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang sesuai dengan Permenpan Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Instansi Pemerintah, dimana dilakukan dengan melihat dua komponen yaitu “Komponen Pengungkit” dan “Komponen Hasil Pembangunan”. Komponen “Pengungkit” sepenuhnya diisi oleh Tim Kerja yang dibentuk sendiri, sedangkan komponen “Hasil” penilaian berdasarkan hasil survei eksternal berupa Survey Persepsi Korupsi, persentase hasil pemeriksaan (Internal dan Eksternal) yang ditindaklanjuti dan hasil survey eksternal berupa Survey Kepuasan Masyarakat.

B. Komponen Pengungkit

Komponen pengungkit dinilai berdasarkan 6 area pengungkit yang telah dilakukan secara internal oleh Pengadilan Negeri Pangkalan Bun. Area perubahan yang dinilai adalah Manajemen Perubahan, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan serta Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

a. Manajemen Perubahan

Keberhasilan manajemen perubahan dalam melakukan reformasi internal diukur dari empat indikator, yaitu :

- 1) Penyusunan Tim Kerja,
- 2) Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas,
- 3) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan dan,
- 4) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja. Berikut ini hasil penilaian masing-masing indikator :
 - 1) Penyusunan Tim Kerja
 - a) Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ? (Kategori “Ya”);

- b) Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas (Kategori “A”);
- 2) Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas
 - a) Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ? (Kategori “Ya”;
 - b) Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM? (Kategori “A”);
 - c) Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ? (Kategori “Ya”);
- 3) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan
 - a) Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ? (Kategori “A”);
 - b) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas (Kategori “A”);
 - c) Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ? (Kategori “A”);
- 4) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
 - a) Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ? (Kategori “Ya”);
 - b) Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ? (Kategori “Ya”);
 - c) Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi? (Kategori “Ya”);
 - d) Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM? (Kategori “A”);

b. Penataan Tatalaksana

Keberhasilan Penataan Tata Laksana dalam melakukan reformasi internal diukur dari tiga indikator, yaitu :

- 1) Prosedur Operasional tetap,
- 2) E-Office dan,
- 3) Keterbukaan Informasi Publik.

Berikut ini hasil penilaian masing-masing indikator :

- 1) Prosedur Operasional tetap

- a) Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi (Kategori “A”);
- b) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan (Kategori “A”);
- c) Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi (Kategori “A”);
- 2) E-Office
 - a) Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi ? (Kategori “A”);
 - b) Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi ? (Kategori “A”);
 - c) Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi ? (Kategori “A”);
 - a) Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik? (Kategori “A”);
- 3) Keterbukaan Informasi Publik
 - a) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan (Kategori “Ya”);
 - b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik (Kategori “Ya”);

c. Penataan Sistem Manajemen SDM

Keberhasilan Penataan Sistem Manajemen SDM dalam melakukan reformasi internal diukur dari enam indikator, yaitu :

- 1) Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi,
- 2) Pola Mutasi Internal,
- 3) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi,
- 4) Penetapan Kinerja Individu,
- 5) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku dan,
- 6) Sistem Informasi Kepegawaian.

Berikut ini hasil penilaian masing-masing indikator :

- 1) Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi,
 - a) Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan? (Kategori “Ya”);

- b) Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan ? (Kategori “A”);
- c) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja ? (Kategori “A”);
- 2) Pola Mutasi Internal,
 - a) Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan ? (Kategori “Ya”);
 - b) Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan ? (Kategori “A”);
 - c) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja? (Kategori “A”);
- 3) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi,
 - a) Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ? (Kategori “Ya”);
 - b) Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai? (Kategori “A”);
 - c) Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan (Kategori “A”);
 - d) Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya. (Kategori “A”);
 - 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) ? (Kategori “A”);
 - f) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja? (Kategori “A”);
- 4) Penetapan Kinerja Individu,

- a) Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi (Kategori “A”);
- b) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya (Kategori “A”);
- c) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik (Kategori “A”);
- d) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll). (Kategori “A”);
- 5) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku
 - a) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan (Kategori “A”);
- 6) Sistem Informasi Kepegawaian.
 - a) Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala. (Kategori “A”);

d. Penguatan Akuntabilitas Kinerja Indikator

Keberhasilan Penguatan Akuntabilitas dalam melakukan reformasi internal diukur dari dua indikator, yaitu :

- 1) Keterlibatan Pimpinan dan,
- 2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja;

Berikut ini hasil penilaian masing-masing indikator :

- 1) Keterlibatan Pimpinan
 - a) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan (Kategori “Ya”);
 - b) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja (Kategori “Ya”);
 - c) Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala (Kategori “Ya”);
- 2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
 - a) Apakah dokumen perencanaan sudah ada (Kategori “A”);
 - b) Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil (Kategori “A”);
 - c) Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) (Kategori “A”);
 - d) Apakah indikator kinerja telah SMART (Spesifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time) (Kategori “A”);
 - e) Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu (Kategori “A”);

- f) Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja (Kategori “A”);
- g) Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja (Kategori “A”);
- h) Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten (Kategori “A”);

e. Penguatan Pengawasan

Keberhasilan Penguatan Pengawasan dalam melakukan reformasi internal diukur dari lima indikator, yaitu :

- 1) Pengendalian Gratifikasi,
- 2) Penerapan SPIP,
- 3) Pengaduan Masyarakat,
- 4) Whistleblowing System dan,
- 5) Penanganan Benturan Kepentingan;

Berikut ini hasil penilaian masing-masing indikator :

- 1) Pengendalian Gratifikasi,
 - a) Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi (Kategori “A”);
 - b) Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan (Kategori “A”);
- 2) Penerapan SPIP,
 - a) Telah dibangun lingkungan pengendalian (Kategori “A”);
 - b) Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan (Kategori “A”);
 - c) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi (Kategori “A”);
 - d) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait (Kategori “A”);
- 3) Pengaduan Masyarakat,
 - a) Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan (Kategori “A”);
 - b) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti (Kategori “A”);
 - c) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat (Kategori “A”);

- d) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti (Kategori “A”);
- 4) Whistleblowing System dan,
 - a) Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ? (Kategori “A”);
 - b) Whistle Blowing System telah diterapkan (Kategori “A”);
 - c) Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System (Kategori “A”);
 - d) Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti (Kategori “A”);
- 5) Penanganan Benturan Kepentingan;
 - a) Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama (Kategori “A”);
 - b) Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi (Kategori “A”);
 - c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan (Kategori “A”);
 - d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan (Kategori “A”);
 - e) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti (Kategori “A”);

f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Indikator

Keberhasilan Peningkatan Kualitas Publik dalam melakukan reformasi internal diukur dari lima indikator, yaitu :

- 1) Standar Pelayanan,
- 2) Budaya Pelayanan Prima dan,
- 3) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan.

Berikut ini hasil penilaian masing-masing indikator :

- 1) Standar Pelayanan
 - a) Terdapat kebijakan standar pelayanan (Kategori “A”);
 - b) Standar pelayanan telah dimaklumkan (Kategori “A”);
 - c) Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan (Kategori “A”);
 - d) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP (Kategori “A”);

- 2) Budaya Pelayanan Prima
 - a) Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima (Kategori “A”);
 - b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media (Kategori “A”);
 - c) Telah terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar (Kategori “A”);
 - d) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi (Kategori “A”);
 - e) Terdapat inovasi pelayanan (Kategori “A”);
- 3) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan
 - a) Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan (Kategori “A”);
 - b) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka (Kategori “A”);
 - c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat (Kategori “A”);

C. Komponen Hasil

- 1) Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
 - a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survey Eksternal) mencapai nilai IPK sebesar 3,91 (dalam skala 0-4);
 - b. Persentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) telah ditindaklanjuti.
- 2) Kualitas Pelayanan Publik
 - a. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal) mencapai nilai IKM sebesar 85,25% atau 3,41 (dalam skala 0-4).



BAB III

SIMPULAN HASIL PENILAIAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (HPM-PPZI)

A. Umum

Setelah menyusun uraian hasil, Tim Kerja menyusun kesimpulan merupakan bagian dari laporan. Alur penyusunan kesimpulan pada laporan ini di susun dengan mengikuti alur seperti pada uraian hasil sehingga gambaran tiap bidang dapat di lihat dengan jelas.

1. Simpulan Komponen Pengungkit dan Hasil Pembangunan

Komponen proses dan hasil dilakukan dengan cara yang berbeda, dimana untuk proses sepenuhnya dikendalikan oleh Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Pangkalan Bun, sedangkan komponen hasil tergantung kepada persepsi personel dan survei eksternal yang tidak dapat dikendalikan langsung.

a. Pengungkit

1) Manajemen Perubahan.

Manajemen perubahan mendapatkan skor 5,00 (100%) dari kemungkinan 5 atau 100%;

2) Penataan Tata Laksana.

Penataan Tata Laksana mendapatkan skor 5,00 (100%) dari kemungkinan 5 atau 100%;

3) Penataan Sistem Manajemen SDM.

Penataan SDM mendapatkan skor 15,00 (100%) dari kemungkinan 15 atau 100%;

4) Penguatan Akuntabilitas.

Penguatan Akuntabilitas mendapatkan nilai 10,00 (100%) dari kemungkinan 10 atau 100%;

5) Penguatan Pengawasan.

Penguatan Pengawasan mendapatkan nilai 14,5 (96,67%) dari kemungkinan 15 atau 100%

6) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik mendapatkan nilai 10 (100%) dari kemungkinan 10 atau 100%.

- b. Komponen Hasil Pembangunan
 - 1) Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
 - a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survey Eksternal) mencapai nilai IPK sebesar 3,91 (dalam skala 0-4);
 - b. Persentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) telah ditindaklanjuti.
 - 2) Kualitas Pelayanan Publik
 - a. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal) mencapai nilai IKM sebesar 85,25% atau 3,41 (dalam skala 0-4).



BAB IV PERMASALAHAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT

A. Permasalahan

Beberapa catatan/permasalahan dalam pembangunan ZI pada area mengungkit antara lain:

- a. Pada Area Penguatan Pengawasan; monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat masih dilakukan dalam jangka triwulanan.
- b. Pada Area Penguatan Pengawasan; evaluasi penerapan whistleblowing system masih dilakukan dalam jangka triwulanan.

B. Rencana Tindak Lanjut

Mengacu pada permasalahan yang ada diatas maka dipandang perlu untuk membuat rencana kerja evaluasi dan monitoring yang lebih baik dengan terus meningkatkan koordinasi anggota Tim pembangunan zona integritas , yaitu :

- a. Pada Area Penguatan Pengawasan; monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dalam jangka bulanan.
- b. Pada Area Penguatan Pengawasan; evaluasi penerapan whistleblowing system dilakukan dalam jangka bulanan.



BAB V PENUTUP

Demikian laporan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun ini disusun sebagai laporan dan pertanggungjawaban guna penyempurnaan pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun.

Pangkalan Bun, 27 Maret 2020
Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Bun



ABU ACHMAD SIDQI AMSYA, S.H.

LAMPIRAN

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

SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN

tahun : 2020

PENILAIAN		Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Catatan Evaluator
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		SK Tim Kerja dan Pelaksanaan Pembangunan ZI	
	Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan					Notulensi Pemilihan Tim ZI, Berita Acara	
b.	dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?	A		1		Pemilihan Tim ZI, dan Juknis Pembangunan ZI	
2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)		1		1	100,00%		
	Apakah ada dokumen rencana kerja						
	pembangunan Zona Integritas menuju						
a.	WBK/WBBM ?	YA		1		SK Susunan Rencana Kerja dan Notulensi Rapat	
	Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat					Penyusunan Rencana Kerja	
	target-target prioritas yang relevan dengan						
b.	tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A		1		Dokumen Rencana Kerja Pembangunan ZI dan	
						Hasil Kerja	
	Apakah terdapat mekanisme atau media untuk					Dokumen Sosialisasi Zona Integritas di PN	
c.	mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	YA		1		Pangkalan Bun	
	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan						
3 WBK/WBBM (2)		2		2	100,00%		
	Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah					Dokumen Rencana Kerja dan Laporan	
a.	dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	A		1		Pelaksanaan ZI Serta Foto Kegiatan	
	Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap					Pembangunan ZI	
b.	pembangunan Zona Integritas	A		1		Dokumen Laporan Monev Berkala	
	Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah						
c.	ditindaklanjuti ?	A		1		Laporan Hasil Tindak Lanjut Monev ZI	

4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (1)		1	1	100,00%
Apakah pimpinan berperan sebagai role model				
a.	dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?	YA	1	Dokumen Pemilihan Role Model dan SK Role Model Serta Foto Kegiatan Role Model
b.	Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	YA	1	Dokumen Pemilihan Agen Perubahan, Laporan Pemilihan Beserta Foto Agen Perubahan Sosialisasi Budaya Kerja, Rekap Absen Harian, Beserta Foto Banner Budaya Kerja
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	Sosialisasi dan Pelatihan ZI, Foto Komitmen Bersama, Fakta Integritas, dan Ikrar Bersama
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	https://drive.google.com/file/d/1FdYkdkQh-2wViWVdKrcNkCe4FeriGnG8/view?usp=sharing SK Tim Pembuat dan Pemberlakuan SOP, dan Dokumen Monev SOP Dokumen Rapat Tinjauan Manajemen dan Reviu SOP
b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	A	1	
c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A	1	
2	E-Office (2)	2	2	100,00%
Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah				
a.	menggunakan teknologi informasi?	A	1	Sistem Pengukur Kinerja Unit dengan Teknologi Informasi
b.	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1	Operasional Manajemen SDM dengan Teknologi Informasi
Apakah pemberian pelayanan kepada publik				
c.	sudah menggunakan teknologi informasi?	A	1	Pelayanan Publik dengan Teknologi Informasi
Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan				
d.	kepada publik?	A	1	Laporan Hakim Pengawas Bidang dan Dokumen Monev PTSP

3 Keterbukaan Informasi Publik (1,5)		1,5	1,5	100,00%	
a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan		YA	1		SK PPID, Laporan PPID dan Informasi publik di website PN Pangkalan Bun
b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik		YA	1		Dokumen Penanggung Jawab Tugas Pelayanan Informasi pada PN Pangkalan Bun
III.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	15	15	100,00%	
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		Dokumen Analisis Beban Kerja, Peta Jabatan, dan Tabel Kebutuhan SDM
b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?		A	1		https://drive.google.com/file/d/1JUO7CgyjqMK7dYG5JyjikgbucPu4Qv8Q/view?usp=sharing
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		Notulensi dan Laporan Monev Penempatan Pegawai
2 Pola Mutasi Internal (2)		2	2	100,00%	
a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		YA	1		Dokumen Kebijakan Pola Mutasi Internal, SK Mutasi dan Surat Perintah Rotasi Antar Jabatan
b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?		A	1		Hasil Rapat Baperjakat dan SK Tim Baperjakat

c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	YA	1	Dokumen Monev Mutasi/ Rotasi
3 Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (3)	3	3	100,00%
a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	YA	1	Usulan diklat/pelatihan Hakim dan Pegawai serta dilakukan rapat kinerja bulanan untuk pengembangan kompetensi
b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	A	1	Monev atau Pelatihan Pengembangan SDM, Analisa Beban Kerja dan Peta Jabatan
c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1	Dokumen Komparasi Sertifikat Pegawai, Analisis Jabatan, dan Peta Jabatan
d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	A	1	Usulan Diklat dan SK Pelatihan
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	Usulan Diklat Bimtek dan Laporan Bimtek Pelayanan
f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	A	1	Dokumen Rapat Monev Pengembangan SDM
4 Penetapan Kinerja Individu (4)	4	4	100,00%
a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	A	1	Dokumen PKT dan SKP Hakim dan Pegawai

	b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu	A	1		Dokumen PKT, Perjanjian Kinerja Pegawai, SKP, Reviu Renstra dan RKT
	b. level diatasnya	A	1		
	c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	A	1		Laporan Monev Kinerja Bulanan dan Monitoring Kinerja Hakim besera kepaniteraan
	d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	A	1		Dokumen Pemilihan Role Model dan Penilaiannya
	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku				
5	Pegawai (3)	3	3	100,00%	
	a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1		Absensi Personil, Surat Izin, Kode Etik, SK Budaya Kerja
6	Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1	1	100,00%	
	a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	A	1		Capture SIKEP, Usulan KPO dan Non KPO, Usulan Jabatan, DRH, dan Monev Kinerja Kepegawaian
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		Notulensi, Daftar Hadir, Undangan, Foto Rapat Sosialisasi Perencanaan, Program Kerja, dan Anggaran Secara Terintegritas
	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	YA	1		Notulensi, Daftar Hadir, Undangan, Foto Rapat Penetapan Kinerja / Program Kerja Tahunan dan Rapat SAKIP
	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	YA	1		Notulensi, Daftar Hadir, Undangan, FotoRapat Triwulan Kinerja Anggaran dan Program Kerja
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5	5	100,00%	
	a. a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A	1		https://drive.google.com/file/d/1AI8ACGisylc5i-G3QTgEFzGry_W4JgIN/view?usp=sharing

	b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A	1	https://drive.google.com/file/d/1pW4TaDXEJR00MAssXiY_f7ns15-ohyGr/view?usp=sharing
	c. c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A	1	https://drive.google.com/file/d/16O8DKX_N3DgvR_kLXmmmDHifiJ3xv3dE/view?usp=sharing
	d. Apakah indikator kinerja telah SMART (Specifik, Measureable, Achievable, Relevant and Time)	A	1	https://drive.google.com/file/d/1zc2kJTWHdcGk3Fi2bYTCXfPbdrRvxiB/view?usp=sharing
	e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1	Surat Pengantar Pengiriman Dokumen SAKIP ke Pengadilan Tinggi Palangka Raya
	f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1	https://drive.google.com/file/d/1yLt35xm6O9_Wk_8_iqkmhk8YdUxHjUa3/view?usp=sharing
	g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	A	1	Usulan Diklat / Bimtek Sakip
	h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	A	1	SK Tim Penyusun Sakip
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	Notulensi Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi dan Aksi Deklarasi Anti Gratifikasi
	b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1	SK Tim, SOP dan Penanganan Pengendalian Gratifikasi
	2 Penerapan SPIP (3)	3	3	100,00%
	a. a. Telah dibangun lingkungan pengendalian b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1	SK dan Rencana Kerja Satgas Pengendalian SPIP
	c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1	Dokumen Manajemen Resiko
				Notulensi Sosialisasi, Hakim Pengawas Bidang, dan Dokumen Manajemen Resiko

d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1	Banner Kode Etik dan Pedoman Perilaku
3 Pengaduan Masyarakat (3)	3	2,75	91,75%
a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1	Dokumen SK Tim, Alur, SOP dan Foto Meja Pengaduan
b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	Laporan Pengaduan
c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	B	0,67	Laporan Pengaduan
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	Dokumen Notulensi dan Capture aplikasi SIWAS
b. Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1	SK Tim Whistle Blowing, SOP Whistle Blowing, dan Foto Whistle Blowing pada Website
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	Peta Benturan Kepentingan dan SK Tim Penanganan Benturan Kepentingan
b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1	Notulensi Sosialisasi Penanganan Benturan Kepentingan
c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1	Dokumen Implementasi Benturan Kepentingan (SK Tim, SOP, Program Kerja Penanganan Benturan Kepentingan)
d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1	Laporan Monev Benturan Kepentingan

	e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan				
	e. Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1		Laporan Monev Benturan Kepentingan
6	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai	0	0 %		
	a. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat				
	a. Negara (LHKPN)	A			13 Orang
	b. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan				
	b. Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	A			9 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		Dokumen Standar Pelayanan di PN Pangkalan Bun dan Dasar Hukumnya
	b. b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	A	1		Foto Maklumat Pelayanan
	c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar				
	c. pelayanan	A	1		Dokumen SOP Standar Pelayanan Publik
	d. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar				Dokumen Reviu dan Perbaikan atas Standar
	d. pelayanan dan SOP	A	1		Pelayanan atau SOP
2	Budaya Pelayanan Prima (3)	3	3	100,00%	
	a. Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam				
	a. upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A	1		Dokumen Pelatihan Pelayanan Prima
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses				
	b. melalui berbagai media	A	1		Capture Sarana Layanan Informasi
	c. reian terdapat sistem				
	punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana				
	layanan serta pemberian kompensasi kepada				
	penerima layanan bila layanan tidak sesuai				Dokumen Penyerahan Piagam dan Capture
	c. standar	A	1		Kompensasi Pelayanan
	d. Telah terdapat sarana layanan				Dokumen Sarana Pelayanan PTSP dan Posbakum
	d. terpadu/terintegrasi	A	1		di PN Pangkalan Bun
	e. e. Terdapat inovasi pelayanan	A	1		Dokumen Inovasi Pelayanan
3	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (4)	4	4	100,00%	
	a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat				
	a. terhadap pelayanan	A	1		Laporan Survei IKM Semester 2 Tahun 2019

b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A	1		Capture Hasil Survei di umumkan di Mading dan Website
c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey				
c. kepuasan masyarakat	A	1		Dokumen Tindakanlanjut Hasil Survei
TOTAL PENGUNGKIT	60	59,5	99,17%	
B. HASIL (40)	40	36,71	91,78%	
01.00 PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20	19,66	98,30%	
a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	15	3,91	14,66	97,75% https://drive.google.com/file/d/1NGL3beS_bd3QUM0Jie9GSwQaHiA94F3k/view?usp=sharing
Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5	100	5	100,00% https://drive.google.com/file/d/1h5AV-nzAyZSVkGoJy5WNCDoiTGLfapMI/view?usp=sharing
02.00 KUALITAS PELAYANAN PUBLIK(20)	20	17,05	85,25%	
Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)				
a. (20)	20	3,41	17,05	85,25% Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
TOTAL HASIL	40	36,71	91,78%	
Nilai Pembangunan ZI	100	96,21	96,21%	



PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN KELAS IB

Jl. SutanSyahrir No 16 Pangkalan Bun. 74111

Telp.(0532) 21014 Fax.(0532) 21179

Website: www.pn-pangkalanbun.go.id e-Mail: pangkalanbunpn@gmail.com

BERITA ACARA PENILAIAN MANDIRI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN

Pada hari ini, Senin, tanggal 23 Maret 2020 telah dilakukan Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2020 pada Pengadilan Negeri Pangkalan Bun yang dihadiri oleh Ketua Pengadilan Negeri Pangkalan Bun selaku Pembina Pembangunan Zona Integritas, Ketua Pembangunan Zona Integritas, Koordinator Teknis Pembangunan Zona Integritas, Koordinator Pelaksana Pembangunan Zona Integritas, Koordinator masing-masing area Pembangunan Zona Integritas dan seluruh anggota tim area dimana penilaian mandiri Zona Integritas ini berpedoman kepada Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sesuai dengan Permenpan Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM dengan capaian Nilai = 96,21%.

A. Pada Area pengungkit

Terdapat catatan atas capaian tersebut yang memerlukan perbaikan, yaitu:

- a. Pada Area Penguatan Pengawasan; monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat masih dilakukan dalam jangka triwulanan.
- b. Pada Area Penguatan Pengawasan; evaluasi penerapan whistleblowing system masih dilakukan dalam jangka triwulanan.

B. Pada Area Hasil Pembangunan

1) Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN

1. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survey Eksternal) mencapai nilai IPK sebesar 3,91 (dalam skala 0-4)
2. Persentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) telah ditindaklanjuti;

2) Kualitas Pelayanan Publik

1. Nilai persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal) mencapai nilai IKM sebesar 85,25% atau 3,41 (dalam skala 0-4);



PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN KELAS IB

Jl. SutanSyahrir No 16 Pangkalan Bun. 74111

Telp.(0532) 21014 Fax.(0532) 21179

Website: www.pn-pangkalanbun.go.id e-Mail: pangkalanbunpn@gmail.com

Demikian Berita Acara ini dibuat dengan berdasarkan tanggung jawab sepenuhnya supaya bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Bun, 23 Maret 2020

Kordinator Area I

(Muhammad Ikhsan, S.H.)

Kordinator Area II

(Heru Karyono, S.H.)

Kordinator Area III dan VI

(Iqbal Albanna, S.H.,M.H.)

Kordinator Area IV dan V

(Mantiko Sumanda Mochtar, S.H.,M.Kn.)

Pembina Pembangunan Zona Integritas

(Abu Achmad Sidqi Amsya, S.H.)

Ketua Pembangunan Zona Integritas

(Imam Santoso, S.H.,M.H.)

FOTO HASIL

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS PADA

PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN

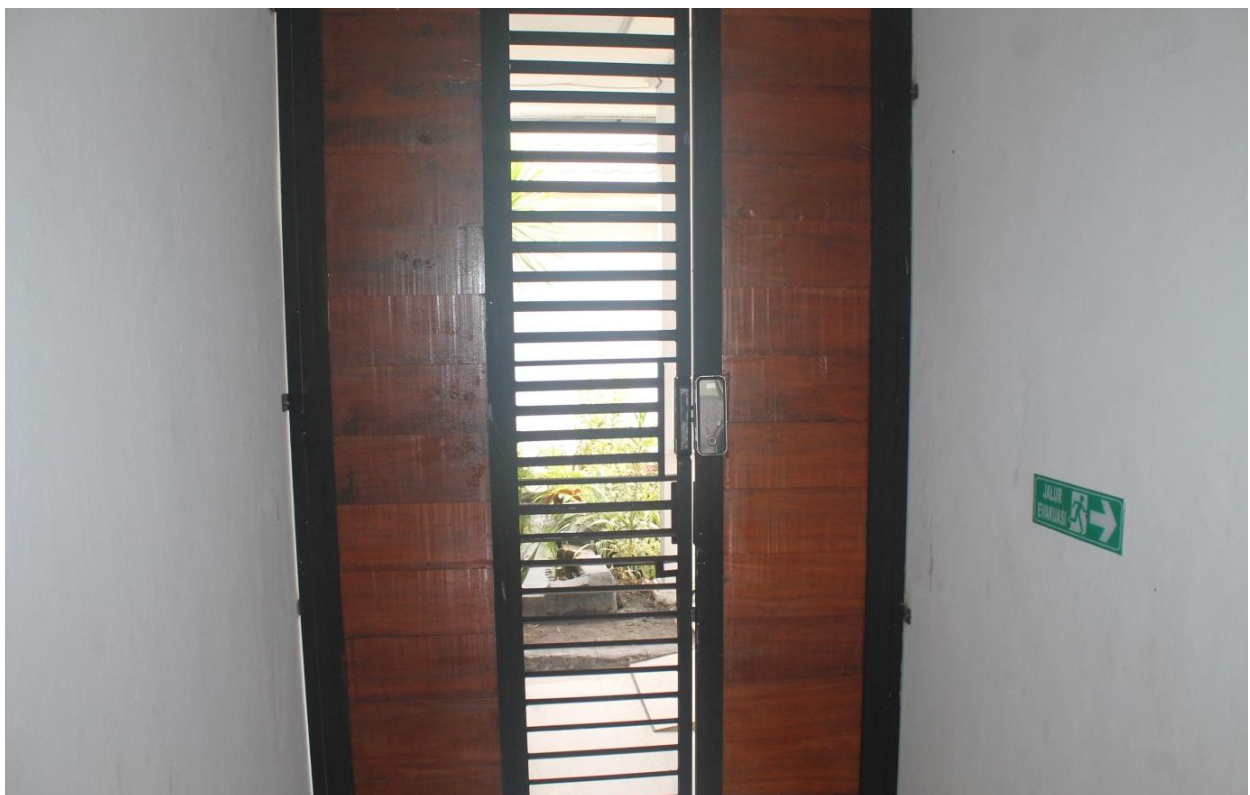
MEJA PTSP



RUANG TUNGGU PTSP



PINTU MASUK PEGAWAI



PAGAR PEMBATAS



PAPAN PETUNJUK



**PENGADILAN NEGERI
PANGKALAN BUN**

**SELAMAT DATANG
ANDA MEMASUKI**

ZONA INTEGRITAS

WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI

dan

**WILAYAH BIROKRASI
BERSIH DAN MELAYANI**

N K KORUPSI

**DAPATKAN LAYANAN BANTUAN HUKUM
BAGI MASYARAKAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT
DAN KABUPATEN SUKAMARA
DI POSBAKUM PENGADILAN NEGERI PANGKALAN BUN**

Meliputi :

1. Pemberian informasi konsultasi dan advis hukum
2. Bantuan pembuatan dokumen hukum yang dibutuhkan
3. Informasi daftar Organisasi bantuan Hukum yang dapat memberikan bantuan hukum secara cuma-cuma

Setiap Senin - Kamis : 09.00 - 12.00
Jum'at : 09.00 - 14.00





WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)

"dari yang kecil itulah
akan menjadi biasa"



HENTIKAN PENYEBARANNYA

stop gratifikasi. stop korupsi.



JIKA MELIHAT, MENDENGAR,
DAN/MENGETAHUI
ADA GRATIFIKASI DAN KORUPSI
SEGERA LAPORKAN KE
MEJA PENGADUAN ATAU
SAMPAILKAN LAPORAN MELALUI
SMS KE NOMOR : 0853 5033 5554
ATAU EMAIL KE :
pengaduanpuphu@gmail.com
(Pangkalan Mabbasab Agung, 11 Nomor 9 Tahun 2014)

PENGADUAN NEGERI PANGKALAN BUN REJAS II
JLN SUTAN SYAHRIH NO.16, PANGKALAN BUN 74111
TELP. (0532) 21014 FAX. (0532) 21179
WEBSITE : pp-pangkajenebeber.go.id EMAIL : pangkajenebeber@gmail.com