



KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
NOMOR W4.U3/1194/KP.04.5/IV/2022

TENTANG

PENETAPAN PIMPINAN SEBAGAI ROLE MODEL PADA PENGADILAN
NEGERI BENGKALIS

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Peradilan Pada Pengadilan Negeri Bengkulu, maka Perlu diterapkan Role Model Pada Pengadilan Negeri Bengkulu;
- b. bahwa dengan ditetapkannya Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Nomor 1389 Tahun 2021 tentang Pembaruan Pedoman Penetapan Role Model dan Pemilihan Agen Perubahan Di Lingkungan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Satuan Kerja Yang Berada Di Bawahnya maka dipandang perlu menunjuk Pimpinan Sebagai Role Model pada Pengadilan Negeri Bengkulu;
- c. bahwa Pejabat yang namanya tersebut dalam Lampiran I Surat Keputusan ini, dipandang cakap dan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana tersebut dalam Lampiran II Surat Keputusan ini;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan dalam huruf a, b, dan c, maka dipandang perlu menetapkan Pimpinan Sebagai Role Model Pada Pengadilan Negeri Bengkulu dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Bengkulu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4958);

2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5077);
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
7. Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum Nomor 1389/DJU/SK/KP.02.1/2021 tentang Pembaruan Pedoman Penetapan Role Model dan Pemilihan Agen Perubahan Di Lingkungan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum dan Satuan Kerja Yang Berada Di Bawahnya.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
TENTANG PENETAPAN PIMPINAN SEBAGAI ROLE
MODEL PADA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS.**

- KESATU : Menetapkan Mencabut Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Bengkalis Nomor W4-U3/401/KP.04.5/I/2022., tanggal 3 Januari 2022 tentang Penetapan Pimpinan Sebagai Role Model pada Pengadilan Negeri Bengkalis.
- KEDUA : Menetapkan menunjuk Pejabat yang namanya tersebut dalam Lampiran I Surat Keputusan ini sebagai Pimpinan Sebagai Role Model pada Pengadilan Negeri Bengkalis.
- KETIGA : Menetapkan peran dan tugas Pimpinan Sebagai Role Model pada Pengadilan Negeri Bengkalis, sebagaimana disebutkan dalam Lampiran II Surat Keputusan ini.
- KEEMPAT : Menetapkan Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Bengkalis

Pada Tanggal 22 April 2022

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS 4


BAYU SOHO RAHARDJO

Tembusan:

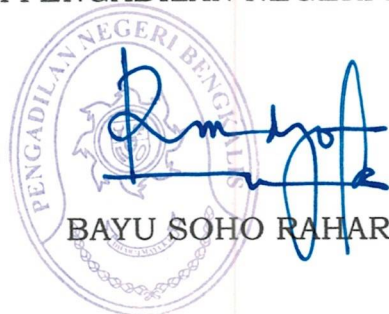
1. Ketua Pengadilan Negeri Bengkalis.
2. Pejabat yang bersangkutan.
3. Arsip Kepegawaian

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
NOMOR W4.U3/1194 /KP.04.5/IV/2022
TANGGAL 22 APRIL 2022

PENETAPAN PIMPINAN SEBAGAI ROLE MODEL
PADA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

NO.	NAMA / NIP	JABATAN DINAS	KETERANGAN
1.	Bayu Soho Rahardjo, S.H. NIP. 19780321 200212 1 005	Ketua Pengadilan Negeri Bengkalis	Pimpinan Sebagai Role Model

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS 4


BAYU SOHO RAHARDJO

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
NOMOR W4.U3/1194 /KP.04.5/IV/2022
TANGGAL 22 APRIL 2022

PERAN DAN TUGAS PIMPINAN ROLE MODEL
PADA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

Peran dan Tugas Pemimpin Sebagai Role Model pada Pengadilan Negeri Bengkalis, sebagai berikut:

1. Pemimpin sebagai lokomotif perubahan harus memiliki keyakinan bahwa ia mampu menjadi penggerak sekaligus pendorong pemecahan masalah yang dihadapi.
2. Pemimpin senantiasa memberikan keteladanan bagi staf/bawahan. Keteladanan juga berarti konsekuensi dan mau memberikan pengorbanan untuk kepentingan yang lebih besar. Keteladanan ini perlu datang dari dalam diri pemimpin. Bila pemimpin telah menjadi teladan, telah dipastikan sebagian atau bahkan semua staf terilhami untuk mengikuti perilaku yang baik itu. Jika pemimpin menjadi teladan dari perwujudan sikap profesional, berintegritas dan akuntabel, staf atau bawahan dengan sikap yang ingin dianut. Tanpa contoh yang baik, kepemimpinan tak akan mungkin berhasil. Dalam konteks ini jelas pemimpin dituntut untuk berbuat bukan hanya sekedar ber retorika, berteori atau apapun namanya, dia harus mengawali langkah dengan perbuatan yang nyata untuk mengubah keadaan yang sebelumnya kurang baik, menjadi lebih baik. Seringkali keadaan buruk bukan disebabkan oleh orang yang buruk, tetapi karena orang baik tidak melakukan sesuatu.
3. Pemimpin tak bisa bekerja sendiri. Pemimpin hanya memiliki dua tangan, sementara perubahan menghendaki tangan-tangan yang bersinergi untuk membangun kekuatan untuk melahirkan perubahan. Seberapapun hebat dan kuatnya figur seorang pemimpin, dia tetap harus menyadari bahwa dirinya memiliki keterbatasan dan kerennanya memerlukan sebuah perubahan. hanya dengan memobilisasi kekuatan sinergi yang membangunnya, pemimpin akan lebih mudah dalam melahirkan sebuah perubahan.
4. Pemimpin itu juga bekerja lebih keras dari pada staf/bawahan bukan sebaliknya. Dia bekerja sepenuh hati. Salah satu hal yang harus dilakukan adalah mendorong setiap staf/bawahan untuk selalu keluar dari zona nyaman (*comfort zone*) dan bekerja dalam zona persaingan (*competitive zone*). Sebab Pemimpin harus memberikan perhatian pada setiap orang yang terlibat dan mendukung upaya membangun Reformasi Birokrasi/Zona Integritas. Jangan pernah terjebak pada kelompok yang menentang karena umumnya seorang pemimpin cenderung memberi perhatian lebih banyak pada mereka yang mendukung dan mendengarkan mereka, serta menyalurkan aspirasi yang di sampaikan.
5. Pemimpin yang berorientasi pada perubahan senantiasa konsisten melakukan semua hal yang baik. Ia tetap bersemangat melakukan di awal, tengah maupun akhir proses. Semua pimpinan harus berniat

dan yakin mampu melakukan diawal, tengah maupun akhir proses. Semua pimpinan harus berniat dan yakin mampu melakukan yang terbaik, meski dimasa lalu ia belum memiliki *track record* yang baik dalam memimpin. Sebab, tak semua pemimpin itu lahir sebagai orang baik, sebab itu pemimpin mutlak harus terus belajar dan terbuka terhadap gagasan-gagasan baru, sekalipun gagasan itu datang dari mereka yang dari sisi hirarki berada dibawahnya. Menghargai gagasan baru dari bawahan merupakan hal yang mutlak bagi seorang pimpinan. Karena prinsip atasan selalu paling benar tidak relevan lagi di era demokrasi ini.

6. Keterkaitan peran pemimpin dengan pencapaian implementasi Pembangunan Zona Integritas maka pendekatan yang mesti dilaksanakan adalah keharusan seseorang pemimpin terus mengkomunikasikan pembangunan Zona Integritas di Lingkungan organisasinya. Pendekatan ini akan menjadi sangat efektif bila dikombinasikan dengan pendekatan pengawasan dan monitoring untuk memastikan bahwa seluruh proses pemabngunan Zona Integritas itu memang dijalankan secara sitemik dan natural, dan bukan hanya ketika akan diperiksa atau diaudit. Dalam konteks pengawasan dan monitoring ini akan meminimalkan pimpinan cuci tangan atau mengkambing hitamkan bawahan terhadap kesalahan-kesalahan yang terjadi. Karena semua proses yang terjadi dilapangan akan sangat terbuka bagi pimpinan untuk diketahui.
7. Berbagai *success story* pembangunan Zona Integritas di Indonesia menunjukan bahwa komitmen menjadi prasyarat sebuah instansi yang berintegritas. Jika komitmen kuat, maka mewujudkan istitusi yang bersih dan melayani melalui Zona Integritas akan menajdi sebuah keniscayaan. Namun jika komitmen lemah, cita cita menjadi Zona Integritas hanya akan menjadi sebatas angan dan pencitraan dan hanya sebatas eviden-eviden.

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS 4



BAYU SOHO RAHARDJO