KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
NOMORW4.U2/87/KP.04.5/I/2023

TENTANG

PENETAPAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

Menimbang :

a. bahwa dengan ditetapkannya Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 58 Tahun 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 dipandang perlu Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Pengadilan Negeri Bengkalis:

b. bahwa dalam rangka pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Pengadilan Negeri Bengkalis, perlu disusun Rencana Kerja sebagai acuan pelaksanaan tugas Tim Kerja;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan dalam huruf a dan b maka dipandang perlu menetapkan Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Pengadilan Negeri Bengkalis.

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-undang Nomor 30 Tahun 2002 Atas Perubahan Kedua Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);

3. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang

Perubahan....

Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4359);

4. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
5. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Undang-undang 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);
7. Undang-undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 215, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5357);
10. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
11. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
12. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 63);

13. Peraturan....

13. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2016 tentang Penegakan Disiplin Kerja Hakim pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya;
14. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pengawasan dan Pembinaan Atasan Langsung di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya;
15. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing System*) di Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 546);
17. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813);
18. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 1-144 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan;
19. Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 58 Tahun 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.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS TENTANG PENETAPAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) PENGADILAN NEGERI BENGKALIS.**

KESATU : Menetapkan mencabut Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Bengkalis Nomor W4-U3/1243/KP.04.5/IV/2022., tanggal 22 April 2022 tentang Tim Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Pengadilan Negeri Bengkalis.

KEDUA....

KEDUA : Menetapkan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Pengadilan Negeri Bengkalis sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.

KETIGA : 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 2 Januari 2023

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

BAYU SOHO RAHARDJO

Tembusan:
1. Ketua Pengadilan Negeri Bengkalis.
2. Pejabat dan pegawai bersangkutan.
3. Arsip Kepegawaian.

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS
NOMOR W4.U2/87/KP.04.5/I/2023
TANGGAL 2 JANUARI 2023

PENETAPAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) PENGADILAN NEGERI BENGKALIS

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
	AREA MANAJEMEN PERUBAHAN				
I	**PEMENUHAN**				
		Pembentukan tim kerja Pembangunan Zona Integritas	Penentuan anggota tim selain pimpinanan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas		Januari 2023 Terbentuknya Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas
		DOKUMEN RENCANA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS			
		Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	1. Membuat dokumen rencana kerja 2. Membuat target-target yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM		Januari 2023 Tersusunnya Dokumen Rencana Kerja
		Mensosialisasikan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM	Melakukan Sosialisasi melalui rapat, banner, media, website		Januari 2023-Februari 2023 Tersosialisasikannya Pembangunan Zona Integritas
		PEMANTAUAN DAN EVALUASI PEMBANGUNAN WBK/WBBM			

		Monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	1. Melakukan Monitoring dan evaluasi 2. Melakukan tindak lanjut terhadap hasil monitoring dan evaluasi		November 2023 – Desember 2023 Tersusunnya Laporan Pelaksaan Rencana Kerja
		PERUBAHAN POLA PIKIR DAN BUDAYA KERJA			
		Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM		Januari 2023 – Desember 2023 Terciptanya pola pikir dan budaya kerja yang baik dalam Organisasi
		Pelaksanaan budaya kerja dan pola piker di lingkungan organisasi	1. Menerapkan sistem punishment dan reward bagi pegawai 2. Membuat komitmen Bersama perjanjian/kinerja antara pegawai dengan pimpinan		Januari 2023 – Desember 2023 Terselenggaranya pola piker dan budaya kerja yang semangat dalam bekerja pada tiap-tiap pegawai
II	**REFORM**				
	Komitmen dalam perubahan a. Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di instansi (dalam 1 tahun) - Jumlah agen perubahan - Jumlah perubahan b. Perubahan yang dibuat Agen Perubahan terintegrasi dalam sistem manajemen - Jumlah perubahan yang dibuat - Jumlah diintegrasikan dalam sistem manajemen diintegrasikan dalam sistem manajemen				

	Komitmen Pimpinan - Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan **Membangun Budaya Kerja** - Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari				
	AREA PENATAAN TATA LAKSANA				
I	**PEMENUHAN**				
		PROSEDUR OPERASIONAL TETAP (SOP)			
		Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnIs instansi	Penyusunan Standari Operasional Prosedur (SOP)·		Januari 2023 Pelayanan yang sesual dengan SOP
		Prosedur Operasional Tetap (SOP) telah diterapkan	Penerapan Standar Operasional Prosedur		Januari 2023 – Desember 2023 Pelayanan yang sesuai dengan SOP
		Prosedur Operasional Tetap (SOP) telah dievaluasi	Evaluasi/Perbaikan Standar Operasional Prosedur		Januari 2023 – Desember 2023 SOP yang telah di revisi
		E-GOVERMENT			
		Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	Penyusunan sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi		Januari 2023 Terciptanya sistem kinerja berbasis sistem informasi

		Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	Penyusunan sistem kepegawaian berbasis sistem informasi		Januari 2023 Terciptanya sistem kepegawaian berbasis sistem informasi
		Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan sudah menggunakan teknologi informasi?	Penyusunan sistem pelayanan publik berbasis teknologi informasi		Januari 2023 Terciptanya sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi
		Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberiaan Layanan kepada publik?	Monitoring dan evaluasi oleh Hakim Pengawas Bidang		Januari 2023 – Desember 2023 Pelayanan publik yang berdasarkan pemanfaatan teknologi informasi
		KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK			
		Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	1. Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan		Febuari 2023 Pelayanan yang menerapkan keterbukaan informasi
			2. Memiliki website dengan informasi terkini yang memudahkan masyarakat pencari keadilan		Febuari 2023 Pelayanan Keterbukaan Informasi publik dalam Website

		Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	Monitoring dan evaluasi oleh atasan PPID		Januari 2023 – Desember 2023 Pelayanan keterbukaan informasi publik yang berkesinambungan
		MANAJEMEN MEDIA			
		Kebijakan tentang manajemen media telah diterapkan	1. Penerapan kebijakan tentang Manajemen Media 2. Penunjukan Juru Bicara 3. Penunjukan Humas		Januari 2023 Terciptanya Manajemen Media
		Melakukan monitoring dan evaluasi Manajemen Media	Monitoring dan Evaluasi oleh atasan		
II	**REFORM**				
	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan - Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan **Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi** - Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien - Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien **Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat** - Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal - Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal - Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal				

	AREA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA				
I	**PEMENUHAN**				
		PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI SESUAI DENGAN KEBUTUHAN ORGANISASI			
		Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan	Menyusun kebutuhan pegawai dengan mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk setiap jabatan		Januari – Juni 2023
		Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	Menempatkan pegawai hasil rekrutmen baru sesuai dengan kebutuhan pegawai setiap jabatan		Januari – Juni 2023
		Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	Melakukan Monitoring dan evaluasi pada setiap penempatan pegawai hasil rekrutmen		Juli – Desember 2023
		POLA MUTASI INTERNAL			

		Apakah unit kerja melakukan *Training Need Analysis* untuk pengembangan kompetensi?	1. Melakukan *Training Need Analysis* bagi setiap unit kerja 2. Melakukan penataan sistem manajemen SDM Aparatur 3. Melakukan pengembangan berbasis kompetensi		Januari – Juni 2023
		Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai Apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	1. membuat pengelolaan kinerja pegawai. 2. Melakukan penataan sistem manajemen SDM Aparatur. 3. melakukan pengembangan berbasis kompetensi		Januari – Juni 2023
		Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk setiap jawaban jabatan	mengirim pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.		Januari – Juni 2023
		Pegawai di unit kerja telah memperoleh kesempatan atau hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya?	Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.		Januari – Juni 2023

		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)?	Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti Pendidikan dan Pelatihan.		Januari – Juni 2023
		Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi pegawai.		Juli – Desember 2023
		PENETAPAN KINERJA INDIVIDU			
		Terdapat pemetaan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	Telah membuat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.		Januari – Juni 2023
		Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kerja individual di level di atasnya.	Menyelaraskan sasaran organisasi program kegiatan seksi dan output individu.		Januari – Juni 2023

		Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik.	Melakukan monitoring dan evaluasi (Monev) kinerja.		Juli – Desember 2023
		Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk memberikan reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	Memberikan penghargaan sesuai dengan hasil penilaian kerja individu.		Januari – Juni 2023
		Penegakan aturan disiplin/kode etik.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/ diimplementasikan		Januari – Juni 2023
		SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN			
		Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimuktahhirkan secara berkala	Memuktahirkan data informasi kepegawaian pada Sistem Informasi Kepegawaian (SIKEP)		Januari – Juni 2023
II	**REFORM**				
	Kinerja Individu - Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya **Assessment Pegawai** - Hasil assement telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai **Pelanggaran Disiplin Pegawai** a. Penurunan pelanggaran disiplin pegawai - Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya - Jumlah pelanggaran tahun ini - Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman				

	AREA PENGUATAN AKUNTABILITAS				
I	**PEMENUHAN**				
		KETERLIBATAN PIMPINAN			
		Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan.	Melibatkan pemilihan secara langsung pada penyusunan perencanaan.		Desember 2022 sampai dengan Febuari 2023
		Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja.	Melibatkan pimpinan secara langsung pada penyusunan penetapan kerja.		Desember 2022 sampai dengan Febuari 2023
		Apakah pemimpin memantau pencapaian kinerja secara berkala.	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala melalui Rapat bulanan dan/atau rapat khusus.		Januari sampai dengan Desember 2023
		PENGELOLAAN AKUNTABILITAS KINERJA			
		Apakah dokumen perencanaan sudah ada.	Menyusun dokumen perencanaan Renstra, RKT, PKT, dan RKAKL.		Desember 2022 sampai dengan Januari 2023
		Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil.	Membuat capaian PKT.		Desember 2022 sampai dengan Januari 2023
		Apakah terdapat indikator kerja utama atau iku	Membuat indikator kinerja utama IKU.		Desember 2022 sampai dengan Januari 2023

		Apakah indikator kerja telah smart (*Specific Measurable Achievable Relevant and Time*).	Menyusun indikator kinerja sesuai dengan surat Sekretaris Mahkamah Agung.		Desember 2022 sampai dengan Februari 2023
		Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu.	Menyusun laporan kerja secara tepat waktu.		Desember 2022 sampai dengan Februari 2023
		Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja.	Menyusun laporan kinerja yang memberikan informasi tentang kinerja.		Desember 2022 sampai dengan Februari 2023
		Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akun akuntabilitas kinerja.	Mengikutsertakan SDM untuk pelatihan dan mengadakan sosialisasi hasil pelatihan SDM membuat SK penunjukan tim pengelola akuntabilitas kinerja.		Desember 2022 sampai dengan Februari 2023
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja didasarkan oleh SDM yang kompeten titik	Menyusun dokumen perencanaan Renstra, RKT, PKT, dan RKAKL.		Desember 2022 sampai dengan Februari 2023
II	**REFORM**				
	Meningkatnya capaian kinerja unit kerja -Persentase Sasaran dengan capaian 100% atau lebih -Jumlah Sasaran Kinerja - Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih **Pemberian Reward and Punishment** -Hasil Capaian/Monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi **Kerangka Logis Kinerja** -Apakah terdapat penjenjangan kinerja ((Kerangka Logis Kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai?				

	AREA PENGUATAN PENGAWASAN				
I	**PEMENUHAN**				
		PENGENDALIAN GRATIFIKASI			
		Satuan kerja telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi.	Melaksanakan sosialisasi *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi.		Januari sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.	Implementasi pengendalian gratifikasi.		Januari sampai dengan Desember 2023
		Kedisiplinan pelaporan LHKPN.	Pembuatan dan pengiriman LHKPN.		Januari sampai dengan Desember 2023
		PENERAPAN SPIP			
		Satuan kerja telah membangun lingkungan pengendalian.	Membangun lingkungan pengendalian di unit kerja.		Desember 2022 sampai dengan Febuari 2023
		Satuan kerja telah melakukan penilaian resiko atas unit kerja.	Melakukan penilaian risiko atas unit kerja tersebut.		Desember 2022 sampai dengan Febuari 2023
		Satuan kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir Resiko yang telah diidentifikasi.	Sosialisasi SPIP pihak terkait.		Desember 2022 sampai dengan Febuari 2023

		Satuan kerja telah melakukan sosial sosialisasi, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.	Sosialisasi, komunikasi, dan implementasi SPIP kepada seluruh pihak terkait.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		PENGADUAN MASYRAKAT			
		Satuan kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik (website).	Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat.	Menindaklanjuti hasil pengaduan masyarakat.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas hasil penanganan pengaduan masyarakat.	Monitoring dan evaluasi hasil penanganan pengaduan masyarakat.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas hasil penanganan pengaduan masyarakat.	Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023

		WHISTLE BLOWING SYSTEM (WBS)			
		Satuan kerja telah menerapkan *whistleblowing system.*	Menerapkan *whistleblowing system.*		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistleblowing system.*	Evaluasi penerapan *whistleblowing system.*		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistleblowing system.*	Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistleblowing system.*		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN			
		Satuan kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas dan fungsi utama.	Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas dan fungsi utama.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah melakukan sosialisasi benturan kepentingan	Mensosialisasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan mengimplementasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023

		Satuan kerja telah mengimplementasikan kebijakan tentang penanganan benturan kepentingan.	Mengimplementasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan.	Mengevaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
		Satuan kerja telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	Menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan benturan kepentingan.		Januari 2023 sampai dengan Desember 2023
II	**REFORM**				
	Mekanisme Pengendalian - Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang **Penanganan Pengaduan Masyarakat** - Persentase penanganan pengaduan masyarakat - Jumlah pengaduan masyarakat yang harus ditindaklanjuti - Jumlah pengaduan masyarakat yang sedang diproses - Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti **Penyampaian Laporan Harta Kekayaan** **Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)** - Persentase Penyampaian LHKPN - Jumlah yang harus melaporkan - Kepala Satuan Kerja - Pejabat yang diwajibkan menyampaikan LHKPN - Lainnya - Jumlah yang sudah melaporkan				

	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)
	- Persentase penyampaian LHKASN
	- Jumlah yang harus melaporkan (ASN tidak wajib LHKPN)
	  - Pejabat administrator (eselon III)
	  - Pejabat Penawas (eselon IV)
	  - Jumlah Fungsional dan Pelaksana
	- Jumlah yang sudah melaporkan				

	AREA PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK				
I	**PEMENUHAN**				
		STANDAR PELAYANAN			
		Terdapat kebijakan standar pelayanan	1. Mengidentifikasi kebijakan-kebijakan Mahkamah Agung yang berkaitan dengan standar pelayanan peradilan. 2. Menyusun indikator kinerja utama. 3. Menyusun tim penyusun kebijakan standar pelayanan publik di PN Bengkalis. 4. Menyusun kebijakan standar pelayanan publik di Pengadilan Negeri Bengkalis. 5. Melakukan sosialisasi dan internalisasi kebijakan terkait pelayanan publik kepada hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Bengkalis		Januari sampai dengan Juni 2023

		Standar pelayanan telah dimaklumatkan.	1. Mencetak dan mempublikasikan maklumat mengenai standar pelayanan di pengadilan negeri Bengkalis. 2. Mengunggah maklumat pelayanan ke situs web resmi Pengadilan Negeri Bengkalis. 3. Mengunggah SK KPN dan sop-sop terkait pelayanan publik situs web resmi Pengadilan Negeri Bengkalis		Januari sampai dengan Juni 2023
		Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	1. Menunjuk tim perumus SOP standar pelayanan publik di Pengadilan Negeri Bengkalis. 2. Menyusun SOP mengenai standar pelayanan publik di pengadilan negeri Bengkalis. 3. Melakukan sosialisasi dan internalisasi sop mengenai pelayanan publik kepada seluruh hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Bengkalis		Januari sampai dengan Juni 2023

		Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	1. Mengidentifikasi dan menganalisis hasil survei KM tahun 2021, yang terutama yang berkaitan dengan kondisi pelayanan publik di Pengadilan Negeri Bengkalis 2. Melakukan seminar hasil survei IKM terhadap pelayanan publik di Pengadilan Negeri Bengkalis kepada seluruh hakim dan pegawai. 3. Menunjuk Tim Reviu SOP. 4. Melakukan perubahan SOP yang disesuaikan dengan hasil rekomendasi laporan survei IKM dengan hasil rekomendasi laporan survei IKM. 5. Melakukan sosialisasi dan internalisasi SOP mengenai pelayanan publik hasil revisi kepada seluruh hakim dan pegawai di Pengadilan Negeri Bengkalis.		Juni sampai dengan Desember 2023
		BUDAYA PELAYANAN PRIMA			
		Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima.	1. Melakukan sosialisasi mengenai budaya pelayanan prima kepada pegawai Pengadilan Negeri Bengkalis. 2. Membuat poster yang berkaitan dengan budaya pelayanan prima		Januari sampai dengan Desember 2023

		Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media.	1. Mengunggah SOP pelayanan publik ke situs web resmi Pengadilan Negeri Bengkalis 2. Mengunggah informasi mengenai kegiatan-kegiatan Pegadaian Negeri Bengkalis ke situs web resmi. 3. Mempublikasikan informasi pelayanan Pengadilan Negeri Bengkalis ke papan pengumuman. 4. Menyediakan informasi melalui petugas PTSP bagian meja informasi.		Januari sampai dengan Desember 2023
		Telah terdapat sistem *punishment* (sanksi) dan *reward* bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	1. Membentuk tim penilai pelaksanaan pelayanan. 2. Mengadakan sosialisasi tentang reward dan punishment bagi pelaksana pelayanan. 3. Mengumkan hasil penilaian terhadap pelaksana pelayanan pengadilan. 4. Memberikan reward kepada pelaksana pelayanan terbaik. 5. Sosialisasi mengenai kompetensi bagi penerima layanan bila pelayanan tidak sesuai standar		Januari sampai dengan Desember 2023
		Telah terdapat sarana layanan terpadu/ terintegrasi.	1. Menerapkan aplikasi terpadu dan terintegrasi pada website. 2. Melaksanakan pelayanan terpadu pada meja pelayanan		Januari sampai dengan Desember 2023

		Terdapat inovasi pelayanan.	1. Membuat sop pelayanan terhadap pengunjung pengadilan. 2. Menyediakan sarana pengunjung difabel. 3. Menyediakan kompetensi pelayanan apabila tidak sesuai standar.		Januari sampai dengan Desember 2023
		PENILAIAN KEPUASAN			
		Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.	1. Membentuk tim pelaksana survei 2. Membuat kuesioner survei. 3. Mengumpulkan dan mengolah data hasil survei.		Juni dan Desember 2023
		Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka.	Mempublikasikan hasil survei kepuasan masyarakat di website PN Bengkalis.		Juni dan Desember 2023
		Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.	Mengadakan evaluasi hasil survei.		Juni dan Desember 2023
II	**REFORM**				
	Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada: b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: 1. Waktu lebih cepat 2. Pelayanan Publik yang terpadu 3. Alur lebih pendek/singkat 4. Terintegrasi dengan aplikasi				

	- Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar - Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah **Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi** - Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggung jawab

KETUA PENGADILAN NEGERI BENGKALIS,

BAYU SOHO RAHARDJO