****

PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

NOMOR:

TENTANG

KRITERIA PENILAIAN AGEN PERUBAHAN

PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG,

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran dan keberlanjutan pelaksanaan program dan kegiatan Reformasi Birokrasi di lingkungan Pengadilan Tinggi Agama Padang, perlu ditunjuk kembali Agen Perubahan pada Pengadilan Tinggi Agama Padang;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud, maka dipandang perlu menetapkan dahulu Kriteria Penilaian Agen Perubahan pada Pengadilan Tingi Agama Padang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Penilaian Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;

Memperhatikan : Hasil rapat tim Pembangunan zona integritas tanggal 15 Januari 2024 tentang Revisi Tim Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Tinggi Agama Padang.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG TENTANG KRITERIA PENILAIAN AGEN PERUBAHAN PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG;

KESATU : Menetapkan Kriteria Agen Perubahan pada Pengadilan Tinggi Agama Padang berdasarkan kretiria penilaian :

* Kriteria Umum

1. Berstatus sebagai Pegawai Pengadilan Tinggi Agama Padang;
2. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
3. Bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
4. Taat aturan disiplin dan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik;
5. Mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungannya;
6. Inovatif dan proaktif terkait dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
7. Memiliki kemampuan menumbuhkan kembangkan rasa memiliki dalam suatu organisasi yang dapat mendorong terjadinya perubahan serta mempertahankan agar tetap terpelihara;

* Kriteria Khusus

1. Kriteria Integritas Kerja
2. Memahami dan melaksanakan kode etik profesi;
3. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai keyakinan;
4. Mampu berbicara tentang ketidaketisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat;
5. Secara terbuka berani mengakui telah melaksanakan kesalahan;
6. Mampu mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan;
7. Kriteria Kejujuran
8. Tidak menyalahgunakan kepercayaan dan kedudukan;
9. Merdeka, berdiri di atas semua pihak yang kepentingannya bertentangan, tidak membeda-bedakan orang
10. Bebas dari pengaruh siapapun;
11. Tidak berjiwa hipokrit/memanfaatkan jabatan;
12. Kriteria Loyalitas
13. Taat kepada atasan;
14. Menjalankan tugas-tugas yang telah digariskan oleh atasan dengan jujur dan ikhlas;
15. Berusaha memberi saran-saran yang membangun kepada atasan;
16. Mempunyai kesanggupan untuk mengeluarkan/mengemukakan pendapat kepada atasan tanpa meninggalkan norma-norma kedinasan;
17. Tidak mengadakan resolusi terhadap atasan dalam bentuk apapun;
18. Kriteria Kedisiplinan
19. Jam masuk dan pulang kerja tempat waktu;
20. Jarang terlambat datang dan pulang kerja selalu tepat waktu;
21. Cara berpakaian baik dan sopan;
22. Penyelesaian tugas kedinasan tepat waktu;
23. Kriteria Profesionalisme sesuai SOP;
24. Penyelesaian tugas;
25. Memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku;
26. Memahami pedoman perilaku hakim atau aturan perilaku pegawai Mahkamah Agung RI;

KEDUA : Agen Perubahan mempunyai peran dan tugas sebagai katalis, sebagai penggerak perubahan, pemberi solusi, sebagai mediator dan sebagai penghubung.

KETIGA : Penilaian Agen Perubahan pada Pengadilan Tinggi Agama Padang dilakukan 1 (satu) kali dalam setahun dan diperbaharui sesuai dengan kebutuhan;

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan jika terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Padang

Pada tanggal 19 Januari 2024

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG,

Dr. H. ABD. HAMID PULUNGAN, S.H., M.H

NIP. 195807051986031001

Tembusan:

- Yml. Ketua Kamar Agama Mahkamah Agung RI;

- Yth. Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung RI;

- Yth. Ketua Pengadilan Agama se Sumatera Barat.

LAMPIRAN I KEPUTUSAN KETUA

PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

NOMOR : 0362/KPTA.W3-A/OT1./I/2024

TANGGAL : 18 JANUARI 2024

TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI

PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

Pembina : Ketua Pengadilan Tinggi Agama Padang

Ketua : Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Agama Padang

Koordinator Teknikal : Panitera Pengadilan Tinggi Agama Padang

Koordinator Operasional : Sekretaris Pengadilan Tinggi Agama Padang

1. Area Manajemen Perubahan

Koordinator : Drs. Nurhafizal, S.H., M.H.

Anggota : 1. Ismail, S.H.I., M.A.

1. Hj. Alifah, S.H.
2. H. Kutung Saraini, S.Ag.
3. Nelly Oktavia, S.H.
4. Elsa Rusdiana, S.E.
5. Efri Sukma
6. Novia Mayasari, S.E.
7. Area Penataan Tatalaksana

Koordinator : Drs. H. Syafri Amrul, M.H.I.

Anggota : 1. Drs. H. M. Nasrul K., S.H., M.H.

1. Drs. Syafruddin
2. H. Damris, S.H.
3. Nora Oktavia, S.H.
4. Nurasiyah Handayani Rangkuti, S.H.
5. Richa Meiliyana Rachmawati, A.Md.A.B.
6. Yova Nelindy, A.Md.
7. Area Penataan Sistem Manajemen SDM

Koordinator : Drs. H. Abdul Jabar, M.H.

Anggota : 1. Mukhlis, S.H.

1. Drs. Daryamurni
2. Rifka Hidayat, S.H., M.M.
3. Berki Rahmat, S.Kom.
4. Mursyidah, S.AP.
5. Arya Jaya Shentika, S.H.
6. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Koordinator : Drs. Drs, H. Abdul Hadi, M.H.I.

Anggota : 1. H. M. Yazid ZA., S.H., M.H.

1. Drs. Mawardi
2. Elvi Yunita, S.H., M.H.
3. Riccelia Junifa, S.E.
4. Nella Agustri, S.E.
5. Area Penguatan Pengawasan

Koordinator : Drs. Najamuddin, S.H., M.H.

Anggota : 1. H. Masdi, S.H.

1. Riswan, S.H.
2. Millia Sufia, S.E., S.H., M.M.
3. Fitrya Rafani, S.Kom.
4. Yasirli Amri, S.Kom.
5. Fitria Irma Ramadhani Lubis, A.Md.A.B.
6. Jelsita Novi, S.H.

1. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Koordinator : Drs. Bahrul Amzah, M.H.

Anggota : 1. Dra. Syuryati

1. Enjer Sades, S.H.
2. Aidil Akbar, S.E.
3. Masfadhlul Karmi, S.AP.
4. Ade Armawi Paypas, S.Kom.
5. Nurfadilla, S.I.P.
6. Rinaldi Orlando, A.Md.A.B.

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA

PADANG,

Dr. H. ABD. HAMID PULUNGAN, S.H., M.H

NIP. 195807051986031001

LAMPIRAN II KEPUTUSAN KETUA

PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

NOMOR : 0362/KPTA.W3-A/OT1./I/2024

TANGGAL : 18 JANUARI 2024

URAIAN TUGAS TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI

PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG

1. Area Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mindset (pola piker) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini:

1. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
2. menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.
3. terimplementasinya Core Value ASN Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif)
4. Area Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah:

1. meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan;
2. meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan;
3. meningkatnya kinerja unit kerja/ satuan kerja
4. Area Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;
2. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
3. meningkatnya disiplin SDM aparatur;
4. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur;
5. meningkatnya profesionalisme SDM.
6. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

1. meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
2. meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah;
3. Area Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing­masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
2. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada unit kerja.
3. Meningkatkan sistem integritas di unit kerja dalam upaya pencegahan KKN.
4. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningk.atkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing­masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:

1. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan nasional dan/atau internasional pada instansi pemerintah; dan
3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah;

Uraian lengkap kriteria pada tiap area dapat mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.

KETUA PENGADILAN TINGGI AGAMA

PADANG,

Dr. H. ABD. HAMID PULUNGAN, S.H., M.H

NIP. 195807051986031001

**PEDOMAN PEMILIHAN AGEN PERUBAHAN**

**MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI**

**PADA PENGADILAN TINGGI AGAMA PADANG**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakter adatif, berintegritas, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme KKN, mampu melayani publik secara akuntabel serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik prilaku aparatur negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut , maka ada delapan area penting manajemen pemerintahan yang perlu dilakukan perubahan secara sungguh-sungguh dan berkelajutan. Salah satu area tersebut adalah perubahan pola pikir dan budaya kerja.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut maka ada 8 area penting manajemen pemerintahan yang perlu dilakukan perubahan secara sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Salah satu area penting perubahan tersebut adalah perubahan pola piker dan budaya kerja;

Perubahan pola pikir dan budaya kerja ditujukan untuk mewujudkan peningkatan integritas dan kinerja organisasi. Makna integritas adalah individu anggota organisasi yang mengutamakan perilaku terpuji, tidak koruptif, disiplin dan penuh pengabdian sehingga dapat mendorong terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sedangkan makna kinerja tinggi adalah individu anggota organisasi yang memiliki etos kerja yang tingi, bekerja secara profesional dan mampu mencapai target -target kinerja yang ditetapkan sehingga mampu mendorong terwujudnya pencapaian target-target kinerja organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penting dalam hal perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah adanya keteladanan berprilaku yang nyata dari pimpinan dan individu anggota organisasi. Pimpinan organisasi memiliki lingkaran pengaruh yang luas terhadap Tindakan dan perilaku bawahannya. Selain itu unsur pimpinan, untuk mempercepat perubahan sangat diperlukan beberapa individu untuk menjadi unsur penggerak utama perubahan yang sekaligus dapat menjadi contoh dalam berprilaku bagi seluruh individu anggota organisasi.

Suhubungan dengan hal tersebut, diperlukan Agen Perubahan dari Tingkat pimpinan sampai dengan pegawai untuk menggerakkan perubahan di Pengadilan Tinggi Agama Padang

Sekaligus dapat dapat berperan sebagai teladan (*role model*) dalam berprilaku sesuai dengan nilai-nilai utama badan peradilan

Individu yang ditunjuk sebagai Agen Perubahan bertanggung jawab untuk mempromosikan dan menjalankan keteladanannya dalam pelaksanaan peran. Tugas, dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu diperlukan suatu pedoman dalam pemilihan Agen Perubahan di Pengadilan Tinggi Agama Padang;

1. **Maksud, Tujuan, Sasaran serta Asas Pemilihan Agen Perubahan**
2. **Maksud dan Tujuan**

Pedoman pemilihan Agen Perubahan ini bertujuan untuk memberikan acuan bagi pejabat atau pegawai Pengadilan Tinggi Agama Padang dalam melaksanakan pemilihan Agen Perubahan untuk tercapainya perubahan pola piker dan budaya kerja kearah yang lebih baik dan berkemajuan. Tujuan disusunnya panduan ini adalah untuk :

* 1. Memudahan satuan kerja dalam memahami pelaksanaan penetapan Agen Perubahan dilingkungannya;
  2. Memberi panduan kepada satuan kerja dalam merencanakan , mamantau dan mengevaluasi pelaksanaan pemilihan Agen Perubahan;

1. **Sasaran**

Sasaran disusunnya Pedoman Pemilihan Agen Perubahan ini adalah sebagai berikut :

* 1. Tercapainya kesamaan pengertian dan pemahaman dalam penyelenggaraan pelaksanaaan pemilihan Agen Perubahan;
  2. Terwujudnya keterpaduan penyelenggaraan pelaksanaan penetapan Agen Perubahan dengan unsur lainnya dalam lingkup reformasi birokrasi;
  3. Terwujudnya perubahan pola pikir/*mind set* dan budaya kerja/*Culture set*;

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup pedoman pemilihan Agen Perubahan mencakup pengaturan tentang:

1. Pelaksanaan pemlihan Agen Perubahan;
2. Peran, Tugas, mekanisme dan rencana kerja Agen Perubahan ,
3. Pembinaan dan pengembangan terhadap Agen Perubahan yang ditetapkan;
4. Monitoring evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas Agen Perubahan.