

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

SATUAN KERJA : PENGADILAN TINGGI MALUKU UTARA

tahun : 2025

PENILAIAN		Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Catatan Evaluator Pendahuluan	Catatan Evaluator Bawas
A. PENGUNGKIT (60)		60		57,27	95,45%			
I. PEMENUHAN (30)		30		29,63	98,77%			
3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur		5		4,63	92,60%			
i	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	0,25		0,25	100,00%			
	12a. Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan	YA		1		Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan https://drive.google.com/drive/folders/1k-v84sV4d8RFFe9WfGh0uSoXtR-ky3OB?usp=drive_link		
	12b. Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	A		1		Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan https://drive.google.com/drive/folders/1KUYYLqkbZzWrKE52NRnySM71i6RVlLqQ?usp=drive_link		
	12c. Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	YA		1		Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja https://drive.google.com/drive/folders/1iHGd-OpBs-tw_VqWua5HODB6zx4lcEOB?usp=drive_link		
ii	Pola Mutasi Internal	0,5		0,46	91,67%			
	12a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan	YA		1		Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan https://drive.google.com/drive/folders/1yAy-RxzA8nSfFZv8ArC0cEjMmVBt3sXs?usp=drive_link		
	12b. Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	B		0,75		Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan https://drive.google.com/drive/folders/1ZGspYT0jfmHrsPjd_aG2lvZUHNS2C5h?usp=drive_link		

	12c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja	YA	1	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja https://drive.google.com/drive/folders/1NPYGM8leU_9tAHD2PNii0vW9hYt_627Z?usp=sharing
iii	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	1,25	1,04	83,50%
	12a. Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi	YA	1	Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi https://drive.google.com/drive/folders/1SSgJ1vtoPMle_O8zsJ1D1GkM6V05iBkQ?usp=sharing
	12b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	B	0,67	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai https://drive.google.com/drive/folders/1IXOL6Wpdm eQDqqVUIm540D5JFzoLALnE?usp=drive_link
	12c. Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1	Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan https://drive.google.com/drive/folders/1MijDUuZRfzvgM4MHTkOHlY9811vY-SET?usp=drive_link
	12d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	B	0,67	Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya https://drive.google.com/drive/folders/1fbT-kyMyKKinD9vb3fAWrA168lylGBSa?usp=drive_link
	12e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, coaching, atau mentoring)	B	0,67	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai https://drive.google.com/drive/folders/1F84gwHHQqbgAXUvOkgS2ha6OQK3mflwO?usp=drive_link
	12f. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja	A	1	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja https://drive.google.com/drive/folders/1VnmFHGDm miF-m7MbulpOG4UV3QXgX3cS?usp=drive_link
iv	Penetapan Kinerja Individu	2	1,88	93,75%

	12a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi	A	1	Penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi https://drive.google.com/drive/folders/1f1KLqCd2b7TiGSaW24MAVQWZawhBq7oT?usp=drive_link
	12b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya	A	1	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya agar ditambahkan dokumen PKP dari Januari sampai Desember 2024 dan SKP. https://drive.google.com/drive/folders/1Frpm7X78Xe8rT7IPM2KLhTjlxagmktQ?usp=drive_link
	12c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	B	0,75	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik https://drive.google.com/drive/folders/1u5R-oael2uCVTawMOHkggRO_uYyx254?usp=drive_link eviden tidak melampirkan pengukuran kinerja individu secara periodik
	12d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward	YA	1	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward https://drive.google.com/drive/folders/1qCU8lw4DSCmFXdYtFvxMDeVZEo8qy2y8?usp=drive_link
v	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	0,75	0,75	100,00%
	12a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1	aturan disiplin/ Kode etik? Kode perilaku telah diimplementasikan dengan baik https://drive.google.com/drive/folders/1TeqLYqDPMbW1maDyLvrq2ihhiAqtfh?usp=drive_link
vi	Sistem Informasi Kepegawaian	0,25	0,25	100,00%
	12a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala	A	1	data sikep telah diupdate 100% https://drive.google.com/drive/folders/11y1H-qqxn70qn8lmjocEFApP0qgcMXoq?usp=drive_link
II. REFORM (30)		30	27,64	92,13%
3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur		5	4,25	85,00%
i	Kinerja Individu	1,5	1,5	100,00%
	a. Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya	A	1	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya https://drive.google.com/drive/folders/1KQhLXuZ5J87qMPgO3mLlfOyqq4tJiqbQ?usp=drive_link
ii	Assessment Pegawai	1,5	0,75	50,00%
	a. Hasil assement telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai	B	0,5	Hasil assement telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai https://drive.google.com/drive/folders/1yiq6XTREHg uHS7qFuUobArFMBYb529Xc?usp=drive_link

iii	Pelanggaran Disiplin Pegawai	2	2	100,00%
	a. Penurunan pelanggaran disiplin pegawai	1	1	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai https://drive.google.com/drive/folders/10MWbeJFjbdIIfD4AlwcKWnUA2cqbseBv?usp=drive_link