

PROGRAM KERJA PTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2017



PENGADILAN TINGGI AGAMA BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2017

PROGRAM KERJA PENGADILAN TINGGI AGAMA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2017

No	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	
		KELUARAN (OUTPUTS)	HASIL (OUTCOMES)
1	2	3	4
I. PERUBAHAN MINDSET (POLA PIKIR) DAN CULTURE SET (BUDAYA KERJA)			
1.	Memperbaharui Tim Reformasi Birokrasi dan Tim manajemen perubahan.	Diterbitkan SK KPA Tentang: 1. Tim Reformasi Birokrasi; 2. Meningkatkan pelaksanaan MoU dengan BPKP; 3. Tim Satgas RB dan SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah).	1. Meningkatnya komitmen pimpinan dan seluruh pegawai untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi;
2.	Memantapkan desain teknis manajemen perubahan.	Melanjutkan standar penilaian <i>role model</i> pada pegawai yang berprestasi	2. Terwujudnya perubahan pola pikir dan budaya kerja;
3.	Melanjutkan pelaksanaan sosialisasi perubahan manajemen kepada seluruh pegawai.	1. Melanjutkan sosialisasi aturan yang berkaitan dengan Reformasi Birokrasi, seperti: Cetak Biru, Surat Edaran, Surat Keputusan, Sistem atau Prosedur yang terbaru dari Mahkamah Agung RI; 2. Tim mempersiapkan strategi dan jadwal kegiatan komunikasi/sosialisasi manajemen.	3. Semakin menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan adanya resistensi terhadap perubahan;

4.	Melanjutkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melanjutkan pemetaan terhadap area kritis yang resistensi terhadap perubahan; 2. Memperbaharui strategi/cara mengatasi resistensi tersebut. 	4. Terbangunnya persamaan persepsi dan komitmen dalam melaksanakan kegiatan.
5.	Melaporkan hasil Reformasi Birokrasi kepada atasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan mengenai area kritis yang resistensi atas perubahan; 2. Laporan mengenai hasil survei kepuasan pegawai terhadap organisasi. 	
6.	Internalisasi nilai-nilai dalam rangka perubahan <i>mindset</i> dan <i>culture set</i> .	Melakukan pemahaman nilai melalui nasihat dan arahan pada kegiatan kultum, diskusi dan amanat apel pagi.	Terwujudnya perubahan pola pikir dan budaya kerja.

II. PENGUATAN PENGAWASAN

1.	Melanjutkan mekanisme pengawasan melekat dan pengawasan rutin/reguler.	Melanjutkan pelaksanaan pengawasan melekat dan rutin/reguler.	Meningkatnya efektifitas dan kepatuhan terhadap aturan-aturan serta pengelolaan keuangan Negara.
----	--	---	--

II. PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

1.	Melanjutkan penguatan akuntabilitas kinerja pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tertibnya kehadiran pegawai yang terdokumentasikan, baik secara manual maupun elektrik; 2. Memaksimalkan pengawasan dari atasan langsung terhadap 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terciptanya disiplin pegawai; 2. Meningkatnya kapabilitas dan akuntabilitas kinerja.
----	--	---	--

		<p>bawahannya, dengan menggunakan instrument Buku Catatan Penilaian (SE BAKN No.02/SE/1980);</p> <p>3. Memberikan <i>reward</i> bagi pegawai yang berprestasi dan <i>punishment/sanksi</i> bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.</p>	
--	--	---	--

IV. PENATAAN TATA LAKSANA

1.	Mendesain tata ruang agar pencari keadilan mudah mengakses pelayanan yang bebas KKN dan tidak memihak.	<p>1. Menyediakan ruangan yang nyaman dan aman;</p> <p>2. Memisahkan ruang kerja, jalur keluar masuk dan termpat parkir, mushalla, kamar kecil, dan kantin pegawai dari tamu pencari keadilan.</p>	<p>1. Terlaksananya suatu sistem, proses yang jelas, efektif, efisien terukur dan yang sesuai dengan prinsip <i>good goverment</i>;</p> <p>2. Terciptanya kondisi yang bebas dari KKN dan tidak memihak.</p>
----	--	--	--

V. PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI

1.	Melanjutkan penataan tugas dan fungsi Pengadilan Agama Tual.	Terwujudnya fungsi organisasi yang mampu mendukung tercapainya tujuan pokok organisasi (TUPOKSI).	Meningkatnya efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
2.	Melanjutkan pemberdayaan setiap unit kerja yang ada.	Tersedianya uraian tugas (<i>job description</i>).	Terciptanya organisasi yang tepat fungsi dan terukur.

VI. PENATAAN SISTEM MANAJEMAN SDM APARATUR

1.	Menganalisa beban kerja pegawai.	Terwujudnya keseimbangan beban kerja pegawai sesuai dengan tugas.	Terhindarnya dari kondisi <i>overload</i> dan <i>underload</i> beban kerja pegawai.
2.	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan.	Tersedianya dokumen standar kompetensi jabatan.	Terwujudnya profil kompetensi untuk masing-masing jabatan di dalam organisasi dan tersedianya informasi secara komprehensif dan akurat profil kompetensi individu.
3.	Assesment individu berdasarkan kompetensi.	Tersedianya peta profil kompetensi individu.	Terwujudnya sistem pengukuran kinerja individu yang obyektif, transparan dan akuntabel.
4.	Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Individu.	Tersedianya indikator kinerja individu yang terukur.	Berjalannya sistem informasi pegawai yang akurat, transparan dan akuntabel dengan berbasis IT.
5.	Pengembangan Database Pegawai.	Tersedianya data pegawai yang mutakhir dan akurat.	Berjalannya sistem pendidikan dan pelatihan pegawai yang mengurangi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dan kompetensi yang dipersyaratkan oleh jabatan.
6.	Pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi.	Terlaksananya proses pendidikan dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi dalam pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik.	

VII. PENATAAN PERUNDANG-UNDANGAN

1.	Melanjutkan penataan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pelaksanaan tugas	a. Teridentifikasi segala peraturan perundang-undangan yang merupakan landasan kinerja, sesuai tupoksi Pengadilan Agama;	Regulasi yang tertib sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
----	---	--	--

	pada Pengadilan Agama Tual.	<p>b. Tertatanya peraturan perundang-undangan pada unit kerja masing-masing, yang mudah dan cepat saat diperlukan;</p> <p>c. Tersedianya peraturan perundang-undangan melalui Informasi dan Teknologi (IT), yang bisa di akses secara online.</p>	
--	-----------------------------	--	--

VIII. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

1.	Meningkatkan kualitas pelayanan publik pada Pengadilan Agama Tual.	<p>Memantapkan standar pelayanan publik sesuai dengan KMA Nomor : 026/KMA/SK/II/2012, tanggal 9 Februari 2012, Tentang Standar Pelayanan Peradilan, yang meliputi antara lain:</p> <p>a. Pengaduan;</p> <p>b. Persidangan;</p> <p>c. Biaya perkara;</p> <p>d. Pos Bakum;</p> <p>e. Informasi;</p> <p>f. Penyelesaian perkara;</p> <p>g. Mediasi;</p> <p>h. Sidang keliling;</p> <p>i. Prodeo;</p> <p>j. Upaya hukum, dan lain sebagainya.</p>	<p>Terlayannya masyarakat pencari keadilan dalam Yurisdiksi Pengadilan Agama Tual bidang hukum dan keadilan dengan cepat, aman, mudah, biaya murah, adil dan tidak ada diskriminasi, sehingga kepuasan masyarakat pencari keadilan semakin meningkat.</p>
----	--	---	---

DISIPLIN DAN PEMBERDAYAAN HAKIM

1	2	3	4
---	---	---	---

A. DISIPLIN HAKIM			
1.	Meningkatkan disiplin dan kinerja hakim.	Melanjutkan sosialisasi: 1. PP 53 tahun 2010 Tentang disiplin PNS; 2. SKB Ketua Mahkamah Agung RI dan Komisi Yudisial RI No. <u>02/PB/MA/IX/2012</u> tanggal 27 September 2012 Tentang Panduan Penegakan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim.	Terwujudnya Hakim yang berintegritas dan bermartabat.
B. PEMBERDAYAAN HAKIM DAN PEJABAT KEPANITERAAN			
1.	Meningkatkan kualitas sumber daya Hakim dan Pejabat kepaniteraan	Mengadakan diskusi dan kajian hukum formil maupun materil dan isu-isu terkini.	Terwujudnya Hakim dan Pejabat Kepaniteraan yang berkualitas.