

1.iii.a



LAPORAN

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

TAHUN 2026

PENGADILAN NEGERI
/ HUBUNGAN INDUSTRIAL
GRESIK KELAS IA

MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
dan
WILAYAH BEBAS BERSIH MELAYANI (WBBM)

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



www.pn-gresik.go.id



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN UMUM
PENGADILAN TINGGI SURABAYA
PENGADILAN NEGERI GRESIK**

Jalan Raya Permata Selatan Nomor 6, Kembangan, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik,
Jawa Timur 61121. www.pn-gresik.go.id, gresik.pn@gmail.com

**LAPORAN
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS TAHUN 2026**

A. Pendahuluan

1. Umum

Perjalanan untuk mencapai Visi Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam mewujudkan badan peradilan yang agung membutuhkan integritas, kerja keras, komitmen, keyakinan dan kerja sama dari semua komponen Badan Peradilan di bawah Mahkamah Agung. Salah satu langkah untuk mewujudkan visi tersebut adalah dengan Pembangunan Zona Integritas dimana yang dimaksud dengan Zona Integritas (untuk selanjutnya disebut ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi / Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (untuk selanjutnya disebut WBK/WBBM) melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Sejak Tahun 2020 Pengadilan Negeri Gresik telah mencanangkan dan membangun Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM. Pada Tahun 2026 Pengadilan Negeri Gresik melanjutkan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK. Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK Pengadilan Negeri Gresik Kelas 1A Tahun 2026 dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 90 Tahun 2021 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 58/KMA/SK/III/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.

Pengadilan Negeri Gresik telah memiliki rencana kerja dalam melaksanakan pembangunan ZI menuju WBBM sebagai pedoman pelaksanaan bagi seluruh jajaran mulai dari pejabat dan pegawai dimana atas pelaksanaan tersebut juga telah dilakukan monitoring dan evaluasi setiap bulannya. Demi meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat maka Pengadilan Negeri Gresik terus

berbenah dan berupaya melakukan inovasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pencari keadilan.

2. Maksud dan Tujuan

Laporan Pembangunan ZI Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani ini disusun dengan maksud dan tujuan :

- a. Mengetahui perkembangan/kemajuan pelaksanaan Zona Integritas di Pengadilan Negeri Gresik;
- b. Mengetahui apakah rencana aksi pelaksanaan Zona Integritas di Pengadilan Negeri Gresik berjalan dengan target yang telah ditetapkan;
- c. Memberikan masukan kepada pimpinan untuk dipertimbangkan menjadi kandidat satker dengan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK);

3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup terhadap pembangunan zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih dan melayani meliputi pemantauan 6 (enam) area perubahan.

4. Dasar Hukum

- a. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program Reformasi Birokrasi;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 tahun 2021 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;

B. Materi Laporan

1. Kegiatan yang Dilaksanakan / Kejadian Tertentu

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Tim Pembangunan ZI menuju wilayah bebas dari korupsi adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian Mandiri Pembangunan ZI Menuju wilayah bebas dari korupsi;
- b. Pengoptimalan pemanfaatan Inovasi – Inovasi Unggulan pada Pengadilan Negeri Gresik.

2. Faktor yang Menghambat Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi

Proses pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi pada Pengadilan Negeri Gresik pada umumnya berjalan dengan lancar tanpa ada kendala.

C. Hasil yang Dicapai

1. Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi

Dalam melaksanakan penilaian mandiri, Pengadilan Negeri Gresik membentuk Tim Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) sesuai dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Gresik Nomor : 03/KPN.W14-U31/OT.00/II/2026 tanggal 08 Januari 2026, dan telah melaksanakan Penilaian Mandiri pada awal tahun 2026. Adapun penilaian mandiri dilaksanakan terhadap 2 (dua) komponen, yaitu Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil yang mana hasilnya adalah sebagai berikut.

No	Penilaian	Pemenuhan	Reform
I	Pengungkit	98,07%	95,70%
	a. Manajemen Perubahan	85,50%	87,50%
	b. Penataan Tata Laksana	100,00%	100,00%
	c. Penguatan Manajemen SDM	100,00%	86,80%
	d. Peningkatan Akuntabilitas	100,00%	100,00%
	e. Penguatan Pengawasan	100,00%	98,27%
	f. Peningkatan Pelayanan Publik	100,00%	100,00%
II	Hasil	99,80%	
	a. Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel		
	1. Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	99,75%	
	2. Capaian Kinerja lebih baik dari capaian kinerja sebelumnya	100,00%	
	b. Pelayanan Publik yang Prima		
	1. Indeks Persepsi Kepuasan Pelayanan (IPKP)	99,75%	
Nilai Pembangunan ZI pada Pengadilan Negeri Gresik		98,05%	

2. Hasil Pembangunan ZI Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani

a. Hasil Konkrit dari Pembangunan ZI Setelah Mendapatkan WBK

- Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel Dalam mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, Pengadilan Negeri Gresik berusaha untuk menjaga integritas pelayanan terhadap masyarakat senantiasa bersih, akuntabel, dan transparan. Hasil konkrit dari pelaksanaan ini dapat dilihat dari :

1) Indeks persepsi anti korupsi (IPAK) sebagai berikut :

Periode	Jumlah responden	Nilai Indeks	Kategori
Triwulan I Tahun 2025	160 orang	4,00%	Bersih dari Korupsi
Triwulan II Tahun 2025	126 orang	3,98%	Bersih dari Korupsi
Triwulan III Tahun 2025	153 orang	3,94%	Bersih dari Korupsi
Triwulan IV Tahun 2025	181 orang	3,99%	Bersih dari Korupsi

2) Capaian kinerja pada Pengadilan Negeri Gresik menjadi lebih baik dari capaian kinerja sebelumnya yaitu terbukti sebagai berikut :

- i. Pada tanggal 17 Desember 2025, bertempat di Gedung Sekretariat Mahkamah Agung RI, Jakarta Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA mendapatkan Predikat UNGGUL dalam Sertifikasi Mutu Peradilan Unggul dan Tangguh (AMPUH), yang diserahkan langsung oleh Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia YM. Prof. Dr. Sunarto, S.H., M.H. Pengakuan ini merupakan bentuk apresiasi atas komitmen Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA dalam meningkatkan kompetensi, integritas tenaga teknis, ketertiban administrasi perkara, serta manajemen pelayanan.
- ii. Mendapatkan Penghargaan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA atas pencapaian prestasi sebagai Satuan Kerja dengan Nilai Kinerja IKPA Sempurna Periode Semester I Tahun 2025 dari Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya II.
- Pelayanan Publik yang Prima
 Dalam mewujudkan pelayanan yang prima kepada masyarakat, Pengadilan Negeri Gresik berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara transparan dengan memaksimalkan teknologi informasi dan senantiasa mengembangkan pelayanan melalui

inovasi-inovasi yang dapat dengan mudah dijangkau oleh seluruh masyarakat. Hasil konkrit dari pelaksanaan ini dapat dilihat dari :

1) Indeks Persepsi Kepuasan Pelayanan (IPKP) sebagai berikut :

Periode	Jumlah responden	Nilai Indeks	Kategori
Triwulan I Tahun 2025	158 orang	4,00%	Sangat Baik
Triwulan II Tahun 2025	151 orang	3,99%	Sangat Baik
Triwulan III Tahun 2025	161 orang	3,98%	Sangat Baik
Triwulan IV Tahun 2025	179 orang	3,99%	Sangat Baik

- Hasil konkrit terkait peran Agen Perubahan
Peran Tim Agen Perubahan yaitu menyusun rencana tindak secara konkret yang memuat kriteria program perubahan, yaitu:
 - Mendorong pencapaian kinerja utama;
 - Mendorong penguatan integritas serta mengatasi isu strategis;
 - Mendorong peningkatan kualitas layanan bagi pengguna layanan.

Agen Perubahan dituntut untuk inovatif dalam melayani dan menjaga hubungan baik antar para hakim maupun pegawai sehingga dapat melakukan pelayanan publik kepada masyarakat dengan lebih baik.

Adapun Inovasi yang menjadi program kerja Agen Perubahan adalah inovasi yang mendorong pencapaian kinerja yaitu Digitalisasi Formulir Persetujuan Berperkara Secara Elektronik.

b. Keterkaitan Pembangunan ZI dengan Isu Strategis Unit/Satuan Kerja
Isu-isu strategis pada Pengadilan Negeri Gresik yaitu sebagai berikut:

- 1) Beberapa Wilayah Gresik yang secara topografi merupakan kepulauan maka jangkauan akses masyarakat terhadap pelayanan di Pengadilan Negeri Gresik terbilang jauh dan sulit terutama bagi kaum penyandang disabilitas.
- 2) Lonjakan yang tinggi dari masyarakat pencari surat keterangan tidak di pidana dan tidak dicabut hak pilihnya saat musim Pilkada, Pemilu, dan Pemilihan Perangkat Desa serta Lonjakan yang tinggi dari

masyarakat pencari penetapan akta kematian utamanya masyarakat yang terdampak pembangunan jalan tol yang sudah meninggal dunia cukup lama dan data kependudukannya sudah terhapus namun belum memiliki akta kematian membuat ketersediaan sarana dan prasarana pada Pengadilan Negeri Gresik menjadi *over capacity* (melebihi kapasitas).

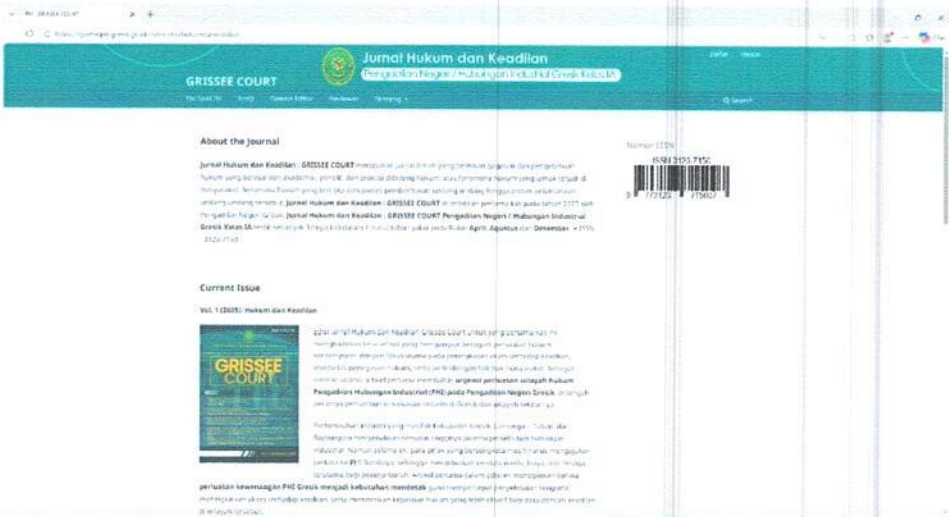
- 3) Pelaksanaan tata kelola pelayanan instansi pemerintah yang satu dengan instansi pemerintah yang lainnya secara terpisah-pisah membuat pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan layanan dari 2 (dua) atau lebih instansi pemerintah menjadi lama.

Dengan adanya isu – isu strategis diatas, untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat maka Pengadilan Negeri Gresik membuat inovasi dalam hal pelayanan yaitu berupa pemanfaatan teknologi informasi serta pelayanan langsung terhadap masyarakat yang membutuhkan layanan Pengadilan.

c. Inovasi Unggulan Dalam Penguatan Integritas, Kinerja, dan Layanan
Inovasi unggulan dalam penguatan integritas, kinerja, dan layanan antara lain :

1) Grisse Court (Jurnal Hukum dan Keadilan)

Merupakan jurnal ilmiah yang berisikan gagasan dan pengetahuan hukum yang berasal dari akademisi, peneliti dan praktisi dibidang hukum, atas fenomena hukum yang jamak terjadi di masyarakat, fenomena hukum yang tercipta dari proses pembentukan undang-undang hingga proses pelaksanaan undangundang tersebut. Jurnal Hukum dan Keadilan: GRISSEE COURT diterbitkan pertama kali pada tahun 2025 oleh Pengadilan Negeri Gresik. Jurnal Hukum dan



Keadilan: GRISSEE COURT Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA terbit sebanyak 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) tahun yakni pada Bulan April, Agustus dan Desember. e-ISSN: 31237150.

2) Barcode Persyaratan Layanan Pengadilan

Barcode persyaratan layanan pengadilan merupakan upaya Pengadilan Negeri Gresik untuk meningkatkan pelayanan dan memberikan kemudahan bagi pengguna layanan pengadilan untuk mendapatkan informasi mengenai persyaratan layanan pengadilan. Barcode pelayanan ini tersedia di Lobi Utama maupun Anjungan Mandiri PTSP Pengadilan Negeri Gresik serta pada website Pengadilan Negeri Gresik. Kini pengguna layanan pengadilan dapat dengan mudah mendapatkan informasi mengenai persyaratan layanan pengadilan cukup dengan men-scan barcode tersebut. Barcode persyaratan layanan pengadilan dapat yang terdapat pada website Pengadilan Negeri Gresik dapat diakses melalui tautan <https://pn-gresik.go.id/detail-pengumuman-92-barcode-persyaratan-layanan-pengadilan>.

3) Layanan Pada Mal Pelayanan Publik (MPP) Kabupaten Gresik

Sehubungan dengan himbauan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk pelaksanaan pelayanan terpadu melalui penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik (MPP) dalam rangka peningkatan efektivitas, efisiensi dan kualitas pelayanan publik, dan berdasarkan Surat Dirjen Badilum Mahkamah Agung No 464/DJU/PS.02/5/2022 Tanggal 27 Mei 2022 Tentang Arahan Terkait Pelaksanaan Pelayanan pada Mall Pelayanan Publik bahwa Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA masuk dalam daftar lampiran surat tersebut karena masuk dalam pengadilan negeri yang berada pada daerah – daerah yang telah mengadakan Mal Pelayanan Publik.

Berikut layanan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA pada MPP Kabupaten Gresik:

a. Layanan Informasi :

- Konsultasi/Advis Hukum
- Informasi pembuatan Surat Keterangan melalui aplikasi Era Terang
- Informasi Pendaftaran Perkara melalui Ecourt
- Informasi Proses Persidangan melalui Ecourt

- Permohonan Informasi Publik sebagaimana diatur dalam SK KMA Nomor 2-144/KMA/SK/VIII/2022
- b. Layanan Era Terang (Surat Keterangan)
 - Pembuatan Akun pada aplikasi Era Terang untuk pembuatan Surat Keterangan
 - Penginputan Data Pemohon pada Aplikasi
- c. Layanan E-Court
 - Pembuatan Akun E-Court Pengguna Lain
 - Pendaftaran Perkara melalui E-Court bagi Pengguna Lain
- d. Layanan E-BERPADU (elektronik berkas perkara pidana terpadu): menerima konsultasi implementasi aplikasi e-BERPADU antaraparatur peradilan (penyidik, penuntut umum, lembaga permasyarakatan), antara lain:
 - Informasi Permohonan Sita dan Penggeledahan
 - Informasi Permohonan Perpanjangan Tahanan, dan
 - Informasi Permohonan Izin Besuk Tahanan.
- e. Layanan survei kepuasan masyarakat.
- f. Layanan pengaduan, saran, dan kritik untuk PN Gresik.

Dalam pelaksanaan pelayanan publik di MPP Kabupaten Gresik telah ditunjuk petugas piket dari Staff Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA dan kegiatan pelayanan telah berjalan dengan baik.



4) Inovasi Posbakum

Posbakum merupakan salah satu bentuk usaha negara dalam mewujudkan hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan masyarakat. Keberadaan Posbakum sangat penting agar masyarakat yang tidak memiliki kemampuan finansial bisa mendapatkan perlakuan yang sama di mata hukum.

Di Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA, pengadaan Posbakum telah dilaksanakan penandatanganan MOU setiap awal tahun. Untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi Pengadilan Negeri/Hubungan Negeri Industrial Gresik Kelas IA. Posbakum memiliki beberapa inovasi pelayanan publik diantaranya:

a. Konsultasi online melalui Zoom Meeting dan WhatsApp

Inovasi konsultasi online melalui zoom meeting telah dilakukan sejak tahun 2022 dan sampai sekarang konsultasi online tersebut masih berjalan melalui whatsapp ke nomor 081211501259 atau nomor 08122980759 untuk mendapatkan konfirmasi waktu pelaksanaan konsultasi zoom meeting secara online dengan diberikan link atau ID Zoom.



b. Kerjasama dengan media Mitrabrata News

Inovasi Kerjasama dengan Media Mitrabrata News sampai saat ini masih berjalan yang dilakukan dalam rangka mempublikasikan kegiatan dengan membuat artikel-artikel berkenaan dengan kegiatan Posbakum Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA melalui kanal website <https://mitrabratanews.com/>.



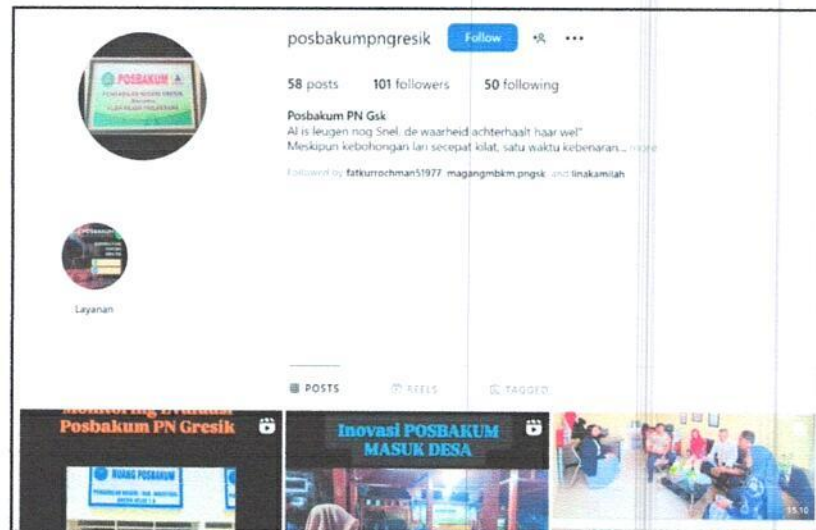
c. Posbakum Masuk Desa

Inovasi Posbakum Masuk Desa telah dilakukan sejak tahun 2022, dan Program ini dilaksanakan sebagai upaya untuk memberikan penyuluhan hukum kepada masyarakat terkait permasalahan hukum yang dihadapi masyarakat Gresik, khususnya di desa-desa yang ditunjuk Posbakum melalui pelayanan Posbakum Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA dan pada tahun 2024 telah dilakukan penyuluhan hukum di Desa Padeg.



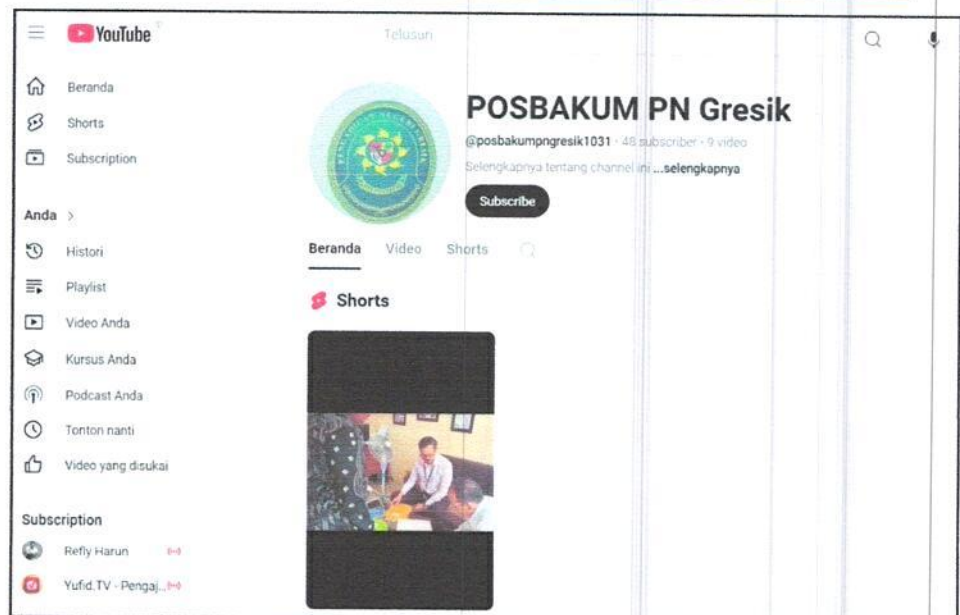
d. Instagram Posbakum

Inovasi instagram Posbakum dibentuk sebagai upaya untuk memberikan informasi kepada masyarakat berkaitan dengan kegiatan Posbakum Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA melalui media sosial. Program ini bertujuan untuk mempublikasikan kegiatan Posbakum Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA dengan akun Instagram “posbakumpngresik” yang dituangkan dalam bentuk video ataupun berbentuk foto.



e. Youtube Posbakum

Akun Youtube Posbakum Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA bertujuan untuk mempublikasikan kegiatan yang dilakukan oleh Posbakum dalam bentuk video. Link kanal youtube Posbakum <https://www.youtube.com/@posbakumpngresik1031>.



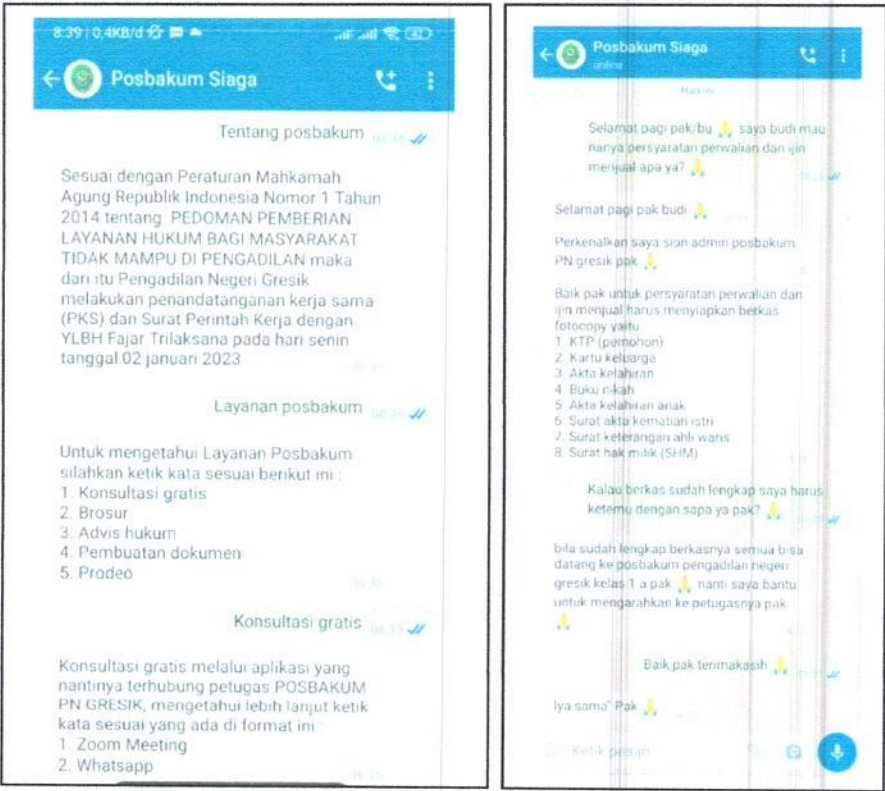
f. Podcast Bersama Kominfo Kabupaten Gresik

Inovasi Podcast bersama Kominfo Kabupaten Gresik dilakukan berdasarkan MOU tertanggal 7 Maret 2023. Program ini dilaksanakan sebagai upaya untuk memperkenalkan program Posbakum Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik Kelas IA sekaligus penyuhan hukum bagi masyarakat Kabupaten Gresik dengan harapan informasi terkait layanan cuma-cuma bagi masyarakat yang tidak mampu untuk menjangkau seluruh masyarakat khususnya yang berada di Kabupaten Gresik terlaksana dan tepat guna.



g. WhatsApp Bot (AutoReply)

Inovasi WHATSAPP BOT (Auto Replay) aplikasi ini berfungsi sebagai media untuk mengetahui informasi terkait Posbakum dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh masyarakat dalam rangka mendapatkan bantuan hukum secara cuma-cuma dan dapat dilaksanakan 24 jam dengan mengirimkan pesan singkat melalui nomor 081333740795 kemudian akan mendapatkan respon berupa layanan informasi seperti persyaratan layanan dengan pengguna layanan.



h. Tiktok Posbakum

Aplikasi TikTok yang digunakan Posbakum berfungsi sebagai media untuk melakukan publikasi kegiatan Posbakum dan juga sebagai alat untuk memberikan konten-konten yang berkaitan dengan informasi tentang posbakum juga informasi tentang konsultasi hukum gratis dengan akun @posbakumpngresik.



d. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan

Aparatur pada Pengadilan Negeri Gresik diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas melalui Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI maupun Lembaga Lainnya, diantaranya :

No	NAMA	JABATAN	NAMA DIKLAT		TANGGAL DIKLAT
			TEKNIS	NON TEKNIS	
1	ETRI WIDAYATI, S.H., M.H.	Hakim	Pelatihan Singkat Pendalaman Substansi Dan Kebaruan Hukum Pidana Nasional (UU Nomor 1 Tahun 2023) bagi Hakim Pemeriksa Perkara Pidana Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Peradilan Umum dan Peradilan Agama Seluruh Indonesia Gelombang 2		08 September 2025
2	SETIA PERMANA, S.T., S.H., M.H.	Hakim Ad Hoc	Pelatihan Sertifikasi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bagi Hakim Karier dan Hakim Ad Hoc Peradilan Umum Seluruh Indonesia		04 November s.d 08 Desember 2025
3	ERSIN, S.H., M.H.	Hakim	Badan Strategi Kebijakan Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI Cq. Pusdiklat Teknis Peradilan bekerja sama dengan International Center for Missing and Exploited Children (ICMEC) tengah menjalankan program bertajuk "Unit Polisi Memerangi Eksploitasi Seks		23 Oktober s.d 24 Oktober 2025

			Anak di Ranah Daring"		
4	M. AUNUR ROFIQ, S.H.,M.H.	Hakim	Badan Strategi Kebijakan Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI Cq. Pusdiklat Teknis Peradilan bekerja sama dengan International Center for Missing and Exploited Children (ICMEC) tengah menjalankan program bertajuk "Unit Polisi Memerangi Eksploitasi Seks Anak di Ranah Daring"		23 Oktober s.d 24 Oktober 2025
5	MUHLIS, S.H., M.H.	Panitera Muda Pidana	Bimbingan Teknis Penangan Perkara HAKI/PHI di Lingkungan Peradilan Umum		03 Desember s.d 05 Desember 2025
6	HERRY MULYANTORO, S.E., S.H.	Panitera Pengganti	Bimbingan Teknis Penangan Perkara HAKI/PHI di Lingkungan Peradilan Umum		03 Desember s.d 05 Desember 2025

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Pelaksanaan Pembangunan ZI menuju wilayah bebas dari korupsi pada Pengadilan negeri Gresik periode Tahun 2026 berjalan dengan lancar. Pengadilan negeri Gresik senantiasa selalu membuat inovasi untuk memberikan pelayanan yang prima kepada para masyarakat sehingga masyarakat bisa mendapatkan pelayanan yang mudah, cepat dan terjangkau.

2. Saran

Untuk mengoptimalkan terlaksananya Zona Integritas Menuju Wilayah bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Pengadilan Negeri Gresik diperlukan peningkatan kualitas SDM dengan pemberian diklat terpadu. Selain itu Pengadilan Negeri

Gresik juga harus senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi pembangunan zona integritas agar capaian pembangunan zona integritas dapat dipantau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

E. Penutup

Demikian Laporan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Pada Pengadilan Negeri Gresik Tahun 2026 Semoga Pengadilan Negeri Gresik dapat mencapai predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

 **Ketua Tim Pembangunan
Zona Integritas**

**HERIYANTI, S.H., M.Hum.
NIP. 198003252002122004**

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

SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI GRESIK

tahun : 2026

PENILAIAN		Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
A. PENGUNGKIT (60)		60		58,13	96,88%	
I. PEMENUHAN (30)		30		29,42	98,07%	
1. Manajemen Perubahan		4		3,42	85,50%	
i	Penyusunan Tim Kerja	0,5		0,5	100,00%	
	12a. Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas	YA		1		Tim telah dibentuk di dalam unit kerja Berikut Link Evidennya: https://drive.google.com/drive/folders/15RrsKgbiCEcPB-co55luAdxN1ucGds2b?usp=drive_link
	12b. Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas	A		1		Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas dan mewakili seluruh unsur dalam unit kerja. Berikut Link Evidennya: https://drive.google.com/drive/folders/1ynCEL1STVi0hdNDdiRqW0vaqMN-H8AS5?usp=drive_link
ii	Rencana Pembangunan Zona Integritas	1		0,83	83,33%	
	12a. Terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	YA		1		Terdapat rencana kerja pembangunan Zona Integritas. Berikut Link Evidennya: https://drive.google.com/drive/folders/1vskMjw5AUw0YvXKGBIGqiUkugo9VEZgT?usp=drive_link
	12b. Dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	B		0,5		Dalam dokumen pembangunan terdapat sebagian target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1yejkUY2xzhxMUP0rLhwRJOp2m18ZKZy?usp=drive_link
	12c. Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM	A		1		Telah dilakukan pengelolaan media/aktivitas interaktif yang efektif untuk menginformasikan pembangunan ZI kepada internal dan stakeholder secara berkala. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1Z_qCJSjZ_xr0fg5ZfykKbMcljYT-3YJ?usp=drive_link
iii	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM	1		0,78	78,00%	
	12a. Seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana	B		0,67		Sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1elFuC6pLixp0k6ar4BkljtRTUA6Lz5t?usp=drive_link
	12b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	A		1		Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas yang melibatkan pimpinan dan dilakukan secara berkala. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1lvB_eT ac4Guzi3IOSUPVWUnUw6Vh8KCl?usp=drive_link
	12c. Hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti	B		0,67		Sebagian besar catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1HcWVGiFjdfQpjc6sOHp9fZnjGQf9sso?usp=drive_link
iv	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	1,5		1,31	87,50%	

12a. Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM	YA	1	Ya, jika pimpinan menjadi contoh pelaksanaan nilai-nilai organisasi. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1IK4RPOm7NRpHklF6wFSdpbH87InqT-pb?usp=drive_link
12b. Sudah ditetapkan agen perubahan	B	0,5	Sudah ditetapkan agen perubahan. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1EclvSi nFbxxqZyS-nZIUfh1PqWIsHW?usp=drive_link
12c. Telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi	A	1	Telah dilakukan upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir dan mampu mengurangi resistensi atas perubahan. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1ITZN9--wcSariTccbW8N5yRE2bn7aGIK?usp=drive_link
12d. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	A	1	Semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/1IUqLpI FOF7c_rjZmOQQOIWJdXEPD4uCK?usp=drive_link
2. Penataan Tatalaksana	3,5	3,5	100,00%
i Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama	1	1	100,00%
12a. SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi	A	1	semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis dan juga melakukan inovasi yang selaras; https://drive.google.com/drive/folders/1vHQwEY5QEHSii1cwI7JIZHb-KGAI7TQk?usp=drive_link
12b. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	A	1	unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi dan juga melakukan inovasi pada SOP yang diterapkan; https://drive.google.com/drive/folders/1mzkiRgID9oO-lvEpAaTumvRawGUzncOE?usp=drive_link
12c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A	1	seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP; https://drive.google.com/drive/folders/165fTGt0pbjHy20CoAe7Qa8marbpe3c9w?usp=drive_link
ii Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	2	2	100,00%
12a. Sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi	A	1	unit memiliki sistem pengukuran kinerja (e-performance/e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; https://drive.google.com/drive/folders/1RQHqH7KXmSMt0qTkk3UjUVZUBFsMZ_Uo?usp=drive_link
12b. Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi	A	1	unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; https://drive.google.com/drive/folders/1zgJaQwF3h0qNuDfL70MOqMJEIhymN2qW?usp=drive_link
12c. Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi	A	1	unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi terpusat/unit sendiri dan terdapat inovasi; https://drive.google.com/drive/folders/11wvqG_qLAR0yFEQua5sJ9Hbm4JB6WBw?usp=drive_link

	12d. Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik	A	1		laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik sudah dilakukan secara berkala; https://drive.google.com/drive/folders/1G97CYv1WICQ7U6JQ1y-gzffxUjRQHhCs?usp=drive_link
iii	Keterbukaan Informasi Publik	0,5	0,5	100,00%	
	12a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	A	1		sudah terdapat Pejabat Pengelola Informasi Publik (PPID) yang menyebarkan seluruh informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap; https://drive.google.com/drive/folders/1HBQRJHIXUULLydzN5jPTN7Blv8C2RuzO?usp=drive_link
	12b. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	A	1		dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti; https://drive.google.com/drive/folders/1BLQUJkzMjty1PzLWPHdSpzknaVH4BCX3?usp=drive_link
3.	Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	5	5	100,00%	
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		https://drive.google.com/drive/folders/1zQo8oa5UVqoYtWIOyELd8lInFcvWoE8p?usp=sharing kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan
	12b. Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	A	1		https://drive.google.com/drive/folders/1cXyXyQLq4Qpa2XsNOCTCD5-Vjv2A8K7N?usp=sharing semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan
	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		https://drive.google.com/drive/folders/1SMSJI5cj902uFE9HHP9NfETVxU5DdtHd?usp=sharing udah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja
ii	Pola Mutasi Internal	0,5	0,5	100,00%	
	12a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan	YA	1		dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai. https://drive.google.com/drive/folders/1nAJYEUS6Zib4Mid9OI2HYrfQMmeGHFEe?usp=drive_link
	12b. Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	A	1		https://drive.google.com/drive/folders/1tX2wFytZox-45A-bw_zy6hqXieWoFoG2?usp=drive_link semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini
	12c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja	YA	1		sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja. https://drive.google.com/drive/folders/1L3DFhQxaARv4ZmBBTQQqGJA0h9N1hhHy?usp=drive_link
iii	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	1,25	1,25	100,00%	

12a. Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi	YA	1	https://drive.google.com/drive/folders/1SUKQKlmwduPRd0Um3YI-AwyDJ5xKDs_i?usp=drive_link sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi
12b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1EOyCQIAiuMASFbdwjBNRXg1Xojss8Nn?usp=drive_link semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai
12c. Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1hY8JSD1tVjV3OuuLjpXh5HotACW4SQjm?usp=drive_link k persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25%
12d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1pZMQm4sHgU-AAbwVM_uL4YiGOp71rBh9?usp=drive_link seluruh pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
12e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, coaching, atau mentoring)	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1pLvPYNbGp4oxfAQpQsX7A0vBcP-lygY8?usp=sharing unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai
12f. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1JDGIQWgLTqsj0A78tMnZt2ugMx1UhNeg?usp=drive_link monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan secara berkala
iv Penetapan Kinerja Individu	2	2	100,00%
12a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/1jYwGwN1vhRWyY-AJbz9KmnofSTVlmGhd?usp=drive_link seluruh penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi serta perjanjian kinerja selaras dengan sasaran kinerja pegawai (SKP)
12b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/141Nw357If1cg1ERUrGZkykM8BruxhInV seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya serta menggambarkan logic model?usp=drive_link
12c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	A	1	https://drive.google.com/drive/folders/17INkH8hR001-bOqok2s9kSFs_kYNqL3h?usp=drive_link pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan
12d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward	YA	1	https://drive.google.com/drive/folders/1s-6YLSw3H7cdBlo0-WQnVakOUdx1-yFL?usp=drive_link hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (Seperti: pengembangan karir individu, atau penghargaan)
v Perilaku Pegawai	0,75	0,75	100,00%

		https://drive.google.com/drive/folders/1YpeUdyHTHx-LJDr6hiXh1boxU72ZItOt?usp=drive_link unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja		
	12a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A	1	
vi	Sistem Informasi Kepegawaian	0,25	0,25	100,00%
		https://drive.google.com/drive/folders/1q8Nd2ddU3IR_TUYH5w2euUjMZQ8yRPCF?usp=drive_link ink data informasi kepegawaian unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan setiap ada perubahan data pegawai		
	12a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala	A	1	
4.	Penguatan Akuntabilitas	5	5	100,00%
i	Keterlibatan Pimpinan	2,5	2,5	100,00%
		Pimpinan selalu terlibat dalam seluruh tahapan penyusunan perencanaan Berikut link eviden : https://drive.google.com/drive/folders/1vYZUGIBMRZ39FlrZ_M-0ZCrpJd0QY2Hn?usp=sharing Evidence Pimpinan selalu terlibat dalam seluruh tahapan penyusunan perjanjian kinerja Berikut link eviden : https://drive.google.com/drive/folders/1ODD1sTS0t5v1a25D03C4RdGw5YUW39o1?usp=drive_link ink Pimpinan selalu terlibat dalam seluruh pemantauan pencapaian kinerja dan menindaklanjuti hasil pemantauan Berikut Link Eviden : https://drive.google.com/drive/folders/14PdXSy5SnBdn_XESY-na2E1IQYXi6QIJ?usp=drive_link		
	12a. Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	A	1	
	12b. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja	A	1	
	12c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	A	1	
ii	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	2,5	2,5	100,00%
		Unit kerja memiliki dokumen perencanaan kinerja lengkap Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/15Zxcpu epKh1xUPHYSGJsXcX5hKwMagyS?usp=drive_link Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1bQkd0EJTMjsqelmpXbtzOipFwzCd59Fx?usp=drive_link Unit kerja telah memiliki IKU Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1mmTzPftWHAZ8EGTOtTTykWn402bCipEg?usp=drive_link ink Seluruh Indikator telah SMART Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1zY6X3iUlnPCIdyibQGScOJxIN43yBc8z?usp=drive_link		
	12a. Dokumen perencanaan kinerja sudah ada	YA	1	
	12b. Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil	YA	1	
	12c. Terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)	YA	1	
	12d. Indikator kinerja telah telah memenuhi kriteria SMART	A	1	
	12e. Laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1	
	12f. Laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1	
		Unit Kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1JkuTujTIEduexGu60huQRjfZ1L92kVW?usp=sharing Seluruh Pelaporan Kinerja telah memberikan Informasi tentang kinerja Berikut link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1vqgZceBqQUpoBr27Gm5QNhFd-t2wxbur?usp=drive_link		

	12g. Terdapat sistem informasi/mekanisme informasi kinerja	YA	1		Terdapat sistem informasi/mekanisme informasi kinerja Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1PJQgBRFISOPwgsi-4gtaTtuidhmvKpK?usp=drive_link
	12h. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja	A	1		Seluruh SDM Pengelola Akuntabilitas kinerja kompeten Berikut Link Dokumennya : https://drive.google.com/drive/folders/1x7PL0SF3Yq31klcNmTblr--rDPqNL4Gz?usp=drive_link
5. Penguatan Pengawasan		7,5	7,5	100,00%	
i	Pengendalian Gratifikasi	1,5	1,5	100,00%	
	12a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1		sudah dilakukan secara berkala https://drive.google.com/drive/folders/1r3Pw2VtZRkwGIUvYGGTzQT8SK7kbnJmC?usp=sharing
	12b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1		telah diimplementasikan https://drive.google.com/drive/folders/1iLpTXR7GZybEP0Dx8dVTMMOJNNSZCsa?usp=drive_link
ii	Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	1,5	1,5	100,00%	
	12a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A	1		telah di bangun https://drive.google.com/drive/folders/185utMlLdUPDa7-HC0kvpeepbFc1Jw94s?usp=drive_link
	12b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1		telah dilakukan penilaian https://drive.google.com/drive/folders/1HVygTxvFossKn2qlEq0ZKg_88ZnLUqNn?usp=drive_link
	12c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1		telah dilakukan kegiatan pengendalian https://drive.google.com/drive/folders/1iIfAdfs8fdfidTaFhu_m1U7tb6Vyla?usp=drive_link
	12d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1		telah diinformasikan https://drive.google.com/drive/folders/1XL-JhMT_FAP2ICGRCVGTGhUoXb1WcOK?usp=drive_link
iii	Pengaduan Masyarakat	1,5	1,5	100,00%	
	12a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1		Sudah diimplementasikan https://drive.google.com/drive/folders/1elcUSgjkzpglckDSXexULiGWQo_t9Y1?usp=drive_link
	12b. pengaduan masyarakat dtindaklanjuti	YA	1		Sudah ditindak Lanjuti https://drive.google.com/drive/folders/1hpn8ygc3qH8ccFO0gwl-47i7C2wA_nPM?usp=drive_link
	12c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1		Sudah Dilakukan Penanganan https://drive.google.com/drive/folders/1Zu_CcN_NjExbte1waRw6tWtnBwcy4iU?usp=drive_link
	12d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1		Sudah ditindaklanjuti https://drive.google.com/drive/folders/14tvNF8lq37NYgvpDH2F0DCqUt5ksGhb8?usp=drive_link
iv	Whistle-Blowing System	1,5	1,5	100,00%	
	12a. Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1		Sudah diterapkan https://drive.google.com/drive/folders/1MGSS1Ckul8_NzKsiSX5ZYfHb8a2Rxb79?usp=drive_link
	12b. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A	1		Sudah Dilakukan Penerapan https://drive.google.com/drive/folders/1qT21fmYhfzk1pE0KISDNlxvgHalxQIDZ?usp=drive_link
	12c. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1		Sudah ditindaklanjuti https://drive.google.com/drive/folders/1uyLPEHEsdew3iqRP8TZrjqkDaLJPR5h_?usp=drive_link
v	Penanganan Benturan Kepentingan	1,5	1,5	100,00%	

12a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	A	1	Sudah diidentifikasi https://drive.google.com/drive/folders/1Ciocs9UDf08MR9kZ0VUlow0Ja7QyWu-I?usp=drive_link
12b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1	Sudah disosialisasikan https://drive.google.com/drive/folders/1-3okEtk-y6vW8U9C5wcccBT9yjhk9D4K?usp=drive_link
12c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1	Sudah Diimplementasikan https://drive.google.com/drive/folders/16DYVN2unZZTCQFzxdJdag9dqKVyZUPI2?usp=drive_link
12d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1	Sudah di Lakukan https://drive.google.com/drive/folders/1k9b2d8E4GgYwb3TUEBPMgTHWwESN_90a?usp=drive_link
12e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1	Sudah ditindak lanjuti https://drive.google.com/drive/folders/1e0WfUGeVF1cVpm0cbg9zkqN68gcN9ays?usp=drive_link
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	5	5	100,00%
i Standar Pelayanan	1	1	100,00%

12a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	A	1	a. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku link : https://drive.google.com/drive/folders/12LgyMIQWp3Aw1OB0mCOJeqsgc-pSp4ss?usp=sharing
12b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	A	1	a. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan di website dan media lainnya; link : https://drive.google.com/drive/folders/1KeRgWPodi1xkmHki0RBgTfPQDrpXBLz?usp=sharing
12c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan	A	1	a. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders (antara lain : tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat), serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat. link : https://drive.google.com/drive/folders/1gVo1DvuRjP7fQy1YRLC6AKx9jBVW25mG?usp=drive_link
12d. telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan	YA	1	Ya, telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan link : https://drive.google.com/drive/folders/1JQM3yxHiCS8f0CsmABWxfoW3vpwLP-YD?usp=drive_link
ii Budaya Pelayanan Prima	1	1	100,00%

12a. Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima	A	1	a. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima secara berkelanjutan dan terjadwal, sehingga seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan serta telah dan terdapat monev yang melihat kemampuan/kecakapan petu link : https://drive.google.com/drive/folders/1FimFbTiLSGuP3cjND4L7YtUmbvCUDzO-?usp=drive_link
12b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1	a. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional; link: https://drive.google.com/drive/folders/1XuIkkMySEM6pHfEFaUmuKrOnYa0zHmxN?usp=drive_link

12c. Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan	A	1	a. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, dan telah diterapkan secara rutin/berkelanjutan; link: https://drive.google.com/drive/folders/1UOAtkEiA-SaqSY8ZokdDLfaCqQWP3NIU?usp=drive_link
12d. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A	1	a. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di seluruh jenis layanan; link: https://drive.google.com/drive/folders/1P8ruKnkXNR9KpsjtCHJn-z9mguvdqReh?usp=drive_link
12e. Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A	1	a. Jika seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi; link: https://drive.google.com/drive/folders/1bGsbwngM1fva1x_zyhyZ1vSV8_8P0x2R?usp=drive_link
12f. Terdapat inovasi pelayanan	A	1	a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekatkan pelayanan dengan masyarakat serta telah direplikasi; link: https://drive.google.com/drive/folders/19a2CjzLchpERhiCAQZ2I3WX85BR23R1m?usp=drive_link
iii Pengelolaan Pengaduan	1	1	100,00%
12a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!	A	1	a. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, tersedia petugas khusus yang menangani, dan terintegrasi dengan SP4N-LAPOR!; link: https://drive.google.com/drive/folders/1atulkxiL7TffRwPZ-kHfx9jSW9o3NLBB?usp=drive_link
12b. Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan	A	1	a. Terdapat unit pengelola khusus untuk konsultasi dan pengaduan, serta surat penugasan pengelola SP4N-LAPOR! di level unit kerja; link: https://drive.google.com/drive/folders/1T6h0A2MBfM2MpZVaFalwFru-kE-TeZZ?usp=drive_link
12c. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi	A	1	a. Evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi dilakukan secara berkala; link: https://drive.google.com/drive/folders/1GYb8-BgoMsvTq-eh_tRvbDM7N-MhD2eg?usp=drive_link
iv Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan	1	1	100,00%
12a. Telah dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A	1	a. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 4 kali dalam setahun; link: https://drive.google.com/drive/folders/12-YTK_nfTY_Q5b_1_jYQuOOPsLmoGxOZ?usp=drive_link
12b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A	1	a. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara online (website, media sosial, dll) dan offline; link: https://drive.google.com/drive/folders/1LE8AvvplrHSGEt-3piTW6ZMUvbKXgLDJ?usp=drive_link
12c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	A	1	a. Jika dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survei kepuasan masyarakat; link: https://drive.google.com/drive/folders/1RXwvAeL6h1CmR576OcNXcZQ_F95_YPwm?usp=drive_link
v Pemanfaatan Teknologi Informasi	1	1	100,00%

12a. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	A	1	a. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada seluruh proses pemberian layanan; link: https://drive.google.com/drive/folders/1vSAATHMnq68zesMh1trLfo20o0h3sXt_?usp=drive_link
12b. Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi	YA	1	Ya, jika telah membangun database pelayanan yang terintegrasi link: https://drive.google.com/drive/folders/1BktbHlwURr_yCEiWl7M9TFBxfZMN_bTy?usp=drive_link
12c. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus	A	1	a. Perbaikan dilakukan secara terus-menerus; link: https://drive.google.com/drive/folders/1LgOFifikuAYXmwltuPiwZl8a42CVWkY?usp=drive_link
II. REFORM (30)	30	28,71	95,70%
1. Manajemen Perubahan	4	3,5	87,50%
i Komitmen dalam perubahan	2	1,5	75,00%
a. Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi (dalam 1 tahun) - Isi Jumlah Agen Perubahan - Isi Jumlah Perubahan yang dibuat	I	0,5	Agen perubahan menetapkan program kerja yaitu Digitalisasi Formulir Persetujuan Berperkara Secara Elektronik. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/112W6GO_I4JZfe3i_vsc_Vq5Xs6eBYMq2?usp=drive_link
b. Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen	I	1	Agen perubahan menetapkan program kerja yaitu Digitalisasi Formulir Persetujuan Berperkara Secara Elektronik. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/112W6GO_I4JZfe3i_vsc_Vq5Xs6eBYMq2?usp=drive_link
ii Komitmen Pimpinan	1	1	100,00%
a. Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan	A	1	Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian besar (diatas 80%) sudah tercapai. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/112W6GO_I4JZfe3i_vsc_Vq5Xs6eBYMq2?usp=drive_link
iii Membangun Budaya Kerja	1	1	100,00%
a. Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	A	1	Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah diinternalisasi ke seluruh anggota organisasi. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/drive/folders/112W6GO_I4JZfe3i_vsc_Vq5Xs6eBYMq2?usp=drive_link
2. Penataan Tatalaksana	3,5	3,5	100,00%
i Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan	0,5	0,5	100,00%
a. Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan	A	1	proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan seluruh jabatan; https://drive.google.com/drive/folders/1YGtAaDgCUh3QhwFLOxljN9DWDDe39sxtj?usp=drive_link
ii Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi	1	1	100,00%
a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien	A	1	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien ; https://drive.google.com/drive/folders/160o0FQNGsa2fQPUWAnSyJW291kC7oiDb?usp=drive_link

b. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien		A	1		Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien ; https://drive.google.com/drive/folders/1Kekf96posnl_RvqVOHxYSEN3gz01MOF1?usp=drive_link
iii	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat	2	2	100,00%	
a. Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		A	1		Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan; https://drive.google.com/drive/folders/1gC17WA4PVRypH-iDLQYQvv6b4t0ptO9E?usp=drive_link
b. Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		A	1		Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan; https://drive.google.com/drive/folders/1RY37FFXEr5n1smWT28RT0ymoM_cpeCT?usp=drive_link
Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		A	1		Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan; https://drive.google.com/drive/folders/1StpOO-faO5uW0NZ5ohxjRrZHSWa1ADWi?usp=drive_link
3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur		5	4,34	86,80%	
i	Kinerja Individu	1,5	1,5	100,00%	
a. Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya		A	1		https://drive.google.com/drive/folders/1Cj156YmwJxe6dJR5ctHCoMirvMxWxM1?usp=sharing Seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya
ii	Assessment Pegawai	1,5	1,5	100,00%	
a. Hasil assement telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai		A	1		https://drive.google.com/drive/folders/1OcTyDMjsQo4hDLPgRP9upRx_8-iipn2L?usp=sharing Seluruh hasil assessment dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai
iii	Pelanggaran Disiplin Pegawai	2	1,34	67,00%	
a. Penurunan pelanggaran disiplin pegawai		I	0,67		https://drive.google.com/drive/folders/1p67kW6J5b2tpn1ny4mTZQWnp2Z6tZRFd?usp=sharing Jumlah Pelanggaran pada PN Gresik
4. Penguatan Akuntabilitas		5	5	100,00%	
i	Meningkatnya capaian kinerja unit kerja	2	2	100,00%	
a. Persentase Sasaran dengan capaian 100% atau lebih		I	1		https://drive.google.com/drive/folders/1MgDy0nT_fbv-uM0OmhwxFbgvfvx9bxA?usp=drive_link
ii	Pemberian Reward and Punishment	1,5	1,5	100,00%	
a. Hasil Capaian/Monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi		A	1		https://drive.google.com/drive/folders/1dKmaGvr_ysjFMumcsTodxswuyQOEM5oR?usp=drive_link
iii	Kerangka Logis Kinerja	1,5	1,5	100,00%	
a. Apakah terdapat penjenjangan kinerja ((Kerangka Logis Kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai?		A	1		https://drive.google.com/drive/folders/14i67VIBi1qkcaqybMLJ6d4IYXTfhUEf4?usp=drive_link

5. Penguatan Pengawasan		7,5	7,37	98,27%	
i	Mekanisme Pengendalian	2,5	2,5	100,00%	
					Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring, dan pelaporan oleh penanggung jawab aktivitas serta pimpinan unit kerja dan telah menghasilkan peningkatan kinerja, mekanise kerja baru yang lebih efektif, efisien, dan terkendali https://drive.google.com/drive/folders/1P8HnYH9s0_2pnPde0I_CbnLaXL6sLR50?usp=drive_link
	a. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang	A	1		
ii	Penanganan Pengaduan Masyarakat	3	3	100,00%	
					Persentase penanganan pengaduan masyarakat https://drive.google.com/drive/folders/1P8HnYH9s0_2pnPde0I_CbnLaXL6sLR50?usp=drive_link
	a. Persentase penanganan pengaduan masyarakat	I	1		
iii	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan	2	1,87	93,50%	
					Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) https://drive.google.com/drive/folders/1P8HnYH9s0_2pnPde0I_CbnLaXL6sLR50?usp=drive_link
	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	I	0,97		
					Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) https://drive.google.com/drive/folders/1P8HnYH9s0_2pnPde0I_CbnLaXL6sLR50?usp=drive_link
	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	I	0,9		
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		5	5	100,00%	
i	Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik	2,5	2,5	100,00%	
					Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan seluruh pelayanan publik yang prima (lebih Cepat dan mudah Eviden : https://drive.google.com/file/d/1xT_RUQXbF3pTuicD2UvKbXL8jkFJ77E/view?usp=sharing
	a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada:				
	1. Kesesuaian Persyaratan				
	2. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur				
	3. Kecepatan Waktu Penyelesaian				
	4. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis				
	5. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan				
	6. Kompetensi Pelaksana/Web				
	7. Perilaku Pelaksana/Web				
	8. Kualitas Sarana dan prasarana				
	9. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	A	1		
					Semua inovasi (Pendaftaran Online Mediator Non-Hakim, PERMADI, Barcode Persyaratan Layanan Pengadilan, WhatsApp Resmi Pengadilan Negeri Gresik, dan Pengembalian Panjar secara Elektronik Pengadilan Negeri Gresik) sudah digunakan secara keseluruhan dengan baik oleh pengguna layanan. Eviden : https://drive.google.com/file/d/192FHY4US4RG T3inOQtW8uCeS5As64T1v/view?usp=sharing
	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	100	1		
	Penanganan Pengaduan Pelayanan dan				
ii	Konsultasi	2,5	2,5	100,00%	
					Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui berbagai kanal/media Eviden : https://drive.google.com/file/d/192FHY4US4RG T3inOQtW8uCeS5As64T1v/view?usp=sharing
	Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggung jawab	A	1		
TOTAL PENGUNGKIT		60	29,42	98,07%	
B. HASIL (40)		40	39,92	99,80%	
1. BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL		20	22,46	99,82%	

					Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/file/d/1B3vC9rbtRFnlWx2vqlkRAuC4CTDTYX8e/view?usp=drive_link
a. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)	17,5	3,99	17,46	99,75%	
					Nilai LKJIP 2025 adalah 101,96%. Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/file/d/1S60JXDoVh67qd6nRtEM_eb_f-53-YN4N/view?usp=drive_link
b. Capaian Kinerja Lebih Baik dari pada Capaian Kinerja Sebelumnya	5	5	5	100,00%	
2. PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA	20		17,46	99,77%	
					Berikut Link Eviden: https://drive.google.com/file/d/173LDNUuJCVJSKZqY3Y1s9sZGXefck7XU/view?usp=drive_link
a. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	17,5	3,99	17,46	99,75%	
TOTAL HASIL	40		39,92	99,80%	
Nilai Pembangunan ZI	100		98,05	98,05%	