

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

SATUAN KERJA : PENGADILAN NEGERI DONGGALA

tahun : 2026

PENILAIAN	Bobot	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
<b>A. PENGUNGKIT (60)</b>	<b>60</b>		<b>58,75</b>	<b>97,92%</b>	
<b>I. PEMENUHAN (30)</b>	<b>30</b>		<b>30</b>	<b>100,00%</b>	
<b>1. Manajemen Perubahan</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>100,00%</b>	
<b>i Penyusunan Tim Kerja</b>	<b>0,5</b>		<b>0,5</b>	<b>100,00%</b>	
12a. Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas	<b>YA</b>		<b>1</b>		Pengadilan Negeri Donggala telah membentuk Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas berdasarkan SK Ketua Pengadilan Negeri Donggala. Penentuan Tim Kerja didahului dengan adanya rapat penentuan tim kerja untuk memastikan bahwa tim kerja yang dibentuk telah sesuai dengan kapasitas dan kualitas Hakim dan Aparatur Pengadilan Negeri Donggala.
12b. Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas	<b>A</b>		<b>1</b>		Pengadilan Negeri Donggala dalam membentuk Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas telah dipilih melalui prosedur mekanisme yang jelas dan telah mewakili seluruh unsur dalam unit kerja. Prosedur/Mekanisme pemilihan tim kerja sebagaimana tertuang dalam SK KPN Nomor 79/KPN.W21.U5/SK.KP1.2/I/2025 tentang Tata Cara dan Mekanisme Pemilihan Anggota Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Pengadilan Negeri Donggala
<b>ii Rencana Pembangunan Zona Integritas</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>100,00%</b>	
12a. Terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	<b>YA</b>		<b>1</b>		Tim Kerja Pembangunan ZI Pengadilan Negeri Donggala telah memiliki dokumen rencana kerja, yang didahului dengan adanya Pembentukan Tim Rencana Kerja, kemudian dilaksanakannya penyusunan rencana kerja dan penetapan dokumen rencana kerja melalui Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri Donggala, serta diakhiri dengan adanya sosialisasi Rencana Kerja ZI kepada seluruh Hakim dan Aparatur PN Donggala untuk menjamin adanya kesamaan visi dan persepsi dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM
12b. Dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	<b>A</b>		<b>1</b>		Dalam penyusunan dokumen pembangunan ZI pada Pengadilan Negeri Donggala telah terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM
12c. Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM	<b>A</b>		<b>1</b>		Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan pengelolaan media/aktivitas interaktif yang efektif untuk menginformasikan pembangunan ZI kepada internal dan stakeholder secara berkala, dengan kegiatan sebagai berikut: 1. Pelaksanaan Public Campaign Zona Integritas dilakukan secara interaktif di beberapa titik di wilayah Kabupaten Donggala untuk menyapa masyarakat serta menyampaikan komitmen pembangunan Zona Integritas kepada masyarakat luas. 2. Publikasi kegiatan pembangunan Zona Integritas melalui media cetak dan media online untuk memastikan bahwa masyarakat di wilayah hukum PN Donggala mengetahui informasi mengenai pembangunan ZI di PN Donggala 3. Pengumuman Maklumat Anti Gratifikasi melalui Media Sosial PN Donggala yang dilakukan secara berkala baik melalui storygram maupun feedgram 4. Rapat Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas di internal Pengadilan Negeri Donggala 5. Video Anti Gratifikasi yang ditayangkan di Zoom Sidang Online.
<b>iii Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>100,00%</b>	
12a. Seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana	<b>A</b>		<b>1</b>		Setiap bulannya, Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Donggala melaksanakan rapat penyampaian laporan pembangunan ZI yang diakhiri dengan pengesahan laporan pembangunan ZI secara periodik (bulanan) untuk selanjutnya menjadi bahan monitoring dan evaluasi Ketua Pengadilan Negeri Donggala selaku Pembina Tim Kerja ZI
12b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	<b>A</b>		<b>1</b>		Pada hari yang sama dengan rapat penyampaian laporan pembangunan ZI diselenggarakan, Ketua Pengadilan Negeri Donggala selaku Pembina Tim Kerja ZI, sekaligus melaksanakan monitoring dan evaluasi atas laporan pembangunan ZI tersebut untuk selanjutnya menjadi bahan tindak lanjut bagi masing-masing area tim kerja untuk dipedomani dan ditindaklanjuti sampai dengan batas waktu akhir bulan berjalan
12c. Hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti	<b>A</b>		<b>1</b>		Hasil Monev yang dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri Donggala kemudian ditindaklanjuti oleh masing-masing Area Tim Kerja dan pada akhir bulan, Ketua Tim Kerja melaporkan TINDAK LANJUT ATAS HASIL MONEV PEMBANGUNAN ZI secara periodik (bulanan) kepada Ketua Pengadilan Negeri Donggala <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1O6Dqo5p6gfl7Pp6vXm2OUcz_1vT5U?usp=drive-link">https://drive.google.com/drive/folders/1O6Dqo5p6gfl7Pp6vXm2OUcz_1vT5U?usp=drive-link</a>
<b>iv Perubahan pola pikir dan budaya kerja</b>	<b>1,5</b>		<b>1,5</b>	<b>100,00%</b>	
12a. Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM	<b>YA</b>		<b>1</b>		Ketua Pengadilan Negeri Donggala berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM dan menjadi contoh pelaksanaan nilai-nilai organisasi, yang dibuktikan dengan: 1. SK penetapan Role Model pada PN Donggala 2. Rekap Absensi kehadiran Ketua PN Donggala 3. Dokumentasi keterlibatan Ketua PN Donggala dalam berbagai kegiatan di PN Donggala
12b. Sudah ditetapkan agen perubahan	<b>A</b>		<b>1</b>		Agen Perubahan pada Pengadilan Negeri Donggala telah ditetapkan dan berkontribusi terhadap perubahan pada unit kerja Pengadilan Negeri Donggala. Penetapan Agen Perubahan PN Donggala melalui serangkaian tahapan dimulai dari Pembentukan Tim Pemilihan Agen Perubahan, Proses Penjaringan dan Uji Kelayakan/Kepatutan Calon Agen Perubahan, Penetapan Agen Perubahan, Penyusunan Rencana Kerja Agen Perubahan, serta Pelaksanaan Program Kerja Agen Perubahan pada Pengadilan Negeri Donggala
12c. Telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi	<b>A</b>		<b>1</b>		Pengadilan Negeri Donggala telah membangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi dimulai dengan penetapan SK tentang Budaya Kerja PN Donggala yang dirangkaikan dengan Sosialisasi tentang penerapan dan implementasi Budaya Kerja tersebut, dan sepanjang tahun berjalan Pengadilan Negeri Donggala melakukan sejumlah kegiatan untuk minikitchen budaya kerja sebagai berikut: 1. Pembinaan oleh Atasan Langsung dalam bentuk Sosialisasi Perma 7,8,9 Tahun 2016 2. Diadakannya secara rutin kegiatan rapat bulanan 3. Pemberian Reward and Punishment bagi Aparatur Sipil Negara dan PPNPN pada PN Donggala
12d. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	<b>A</b>		<b>1</b>		Semua hakim dan aparaturnya PN Donggala terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan, seperti misalnya: 1. Seluruh Hakim dan Aparatur PN Donggala telah memperoleh pemahaman dan kesamaan persepsi atas rencana kerja Pembangunan ZI melalui rapat sosialisasi rencana kerja ZI; 2. Seluruh Hakim dan Aparatur PN Donggala telah menandatangani pakta integritas; 3. Seluruh Hakim dan Aparatur PN Donggala terlibat secara langsung dalam kegiatan pembangunan ZI sebagaimana terlampir dalam dokumentasi.
<b>2. Penataan Tatalaksana</b>	<b>3,5</b>		<b>3,5</b>	<b>100,00%</b>	
<b>i Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>100,00%</b>	
12a. SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi	<b>A</b>		<b>1</b>		Seluruh SOP baik di bidang teknis maupun non teknis telah mengacu dan sesuai dengan Peta Proses Bisnis di Pengadilan Negeri Donggala,
12b. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	<b>A</b>		<b>1</b>		SOP telah diterapkan dengan SK Ketua Pengadilan Negeri Donggala Nomor : 191/KPN.W21.U5/SK.KP1.2/2024

	12c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A	1	SOP telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan-perbaikan SOP serta telah melaporkan hasil Monev SOP Kepaniteraan (Perdata, Pidana, dan Hukum) ke Direktur Jenderal Badan Peradilan Umum
ii	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	2	2	100,00%
	12a. Sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah memiliki sistem pengukuran kinerja (e-performance/e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi
	12b. Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi	A	1	Pengadilan Negeri Donggala memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi
	12c. Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi terpusat/unit sendiri dan terdapat inovasi
	12d. Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan Monev terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik sudah dilakukan secara berkala
iii	Keterbukaan Informasi Publik	0,5	0,5	100,00%
	12a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	A	1	Pejabat Pengelola Informasi Publik (PPID) di Pengadilan Negeri Donggala telah mempublikasikan seluruh informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap
	12b. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan monev dan menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik
<b>3.</b>	<b>Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>
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	Usulan kebutuhan pegawai PN Donggala telah mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja masing-masing jabatan. Ditunjukkan dengan Dokumen Pengusulan tambahan pegawai dan SK tim seleksi penerimaan honorer pada tahun 2025 yang mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja PN Donggala yang membutuhkan pegawai dalam jabatan tersebut. Selain itu PN Donggala juga menerima 3 orang CPNS yang telah menjalankan tugas pada Bulan Juni Tahun 2025.
	12b. Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	A	1	Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni dari PN Donggala telah mengacu pada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan, yang mana kebutuhan pegawai PN Donggala pada tahun 2025 yaitu Dokumentalis Hukum dan Teknisi Sarana dan Prasarana.
	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 evaluasi yang pada kesimpulannya penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan telah mengikuti diklat terkait jabatannya dan akan ditempatkan sesuai dengan jabatan yang berkaitan untuk 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	PN Donggala telah melakukan mutasi pegawai untuk mengisi jabatan kasir, Petugas PTSP dan beberapa panitera pengganti yang diperbantukan di beberapa kepaniteraan muda sebagai wujud peningkatan kompetensi pegawai serta sebagai bekal pengembangan karier pegawai yang ada. Dalam pengembangan karier pegawai yang telah memenuhi syarat tim baperjakat telah melakukan assessment dan mengusulkan beberapa nama agar mengisi jabatan tertentu
	12b. Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	A	1	PN Donggala telah membuat pola mutasi internal dengan Surat Keputusan Ketua Pengadilan Negeri mengenai pedoman pola mutasi internal dan dalam melakukan mutasi internal petugas Kasir dan PTSP telah memperhatikan pola mutasi yang telah ditetapkan tersebut.
	12c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja	YA	1	
iii	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	1,25	1,25	100,00%
	12a. Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi	YA	1	PN Donggala telah melakukan/menyusun laporan Training Need Analysis untuk pengembangan kompetensi Pegawai.
	12b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	A	1	PN Donggala telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja dalam penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai.
	12c. Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A	1	
	12d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	A	1	Seluruh pegawai di Unit kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pelatihan-pelatihan guna pengembangan kompetensi seluruh pegawai.
	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	
	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 yang telah dilakukan untuk perbaikan kinerja.
iv	Penetapan Kinerja Individu	2	2	100,00%
	12a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi	A	1	Seluruh Penetapan kinerja individu Hakim dan pegawai terkait dengan kinerja organisasi serta perjanjian kinerja telah selaras dengan sasaran kinerja pegawai (SKP).
	12b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya	A	1	seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya ditunjukkan dengan dokumen PKP seluruh pegawai.
	12c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	A	1	Pengukuran kinerja invidu telah dilakukan secara periodik per triwulan dengan dokumen SKP pada aplikasi E-Kinerja.
	12d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward	YA	1	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward, ditunjukkan dengan dokumen SK Ketua Pengadilan dalam pembentukan tim serta memuat pedoman kriteria penilaian pemberian reward, notulen rapat tim pemberian reward.
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	PN Donggala telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin, Kode Etik, dan Kode perilaku yang telah ditetapkan oleh Ketua Pengadilan yang telah sesuai dengan aturan yang ada dan telah disosialisasikan secara berkala oleh Pimpinan sehingga dipatuhi oleh seluruh Hakim, Pegawai, serta PPNPN yang ada.
vi	Sistem Informasi Kepegawaian	0,25	0,25	100,00%

	12a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala	A	1	Data Informasi kepegawaian unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan telah dimutakhir setiap ada perubahan ditunjukkan dengan screenshot dan foto data kepegawaian dalam website yang telah diupdate terbaru pada saat ada perubahan pegawai, begitu juga data kepegawaian dalam aplikasi SIKEP dan Daftar Urut Kepangkatan PN Donggala.
<b>4. Penguatan Akuntabilitas</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>
<b>i Keterlibatan Pimpinan</b>		<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>100,00%</b>
	12a. Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	A	1	Pimpinan telah terlibat dalam penyusunan perencanaan kinerja organisasi yang didahului perencanaan strategis hingga perencanaan kinerja dan anggaran. Keterlibatan ini ditandai dengan hadirnya pimpinan secara langsung dalam kegiatan strategis terkait dengan perencanaan meliputi pembentukan renstra, iku dan pengajuan anggaran.
	12b. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja	A	1	Pimpinan telah terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja yang merupakan kelanjutan dari RKT. Dalam hal ini pimpinan hadir dalam rapat penetapan kinerja dan memastikan seluruh pegawai telah memiliki suatu ukuran kinerja tertentu yang telah ditetapkan.
	12c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	A	1	Pimpinan melakukan pemantauan pencapaian kinerja secara berjenjang melalui dokumen Penilaian Kinerja Pegawai yang hasil penilaian tersebut berimbang langsung pada pencapaian tunjangan kinerja sebagai tolak ukur tingkat kinerja pegawai bersangkutan. Selain itu, secara keseluruhan kinerja pegawai direview pada rapat bulanan yang dilakukan secara rutin;
<b>ii Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>100,00%</b>
	12a. Dokumen perencanaan kinerja sudah ada	YA	1	Dokumen ini telah dibuat dan dilaksanakan dalam bentuk unsur yang memenuhi SAKIP organisasi.
	12b. Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil	YA	1	Orientasi hasil dalam perencanaan kinerja ditandai adanya target yang ingin dicapai oleh organisasi. Dalam hal ini target secara umum berupa visi misi yang kemudian diturunkan dalam satuan kinerja terkecil.
	12c. Terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)	YA	1	Indikator Kinerja Utama termasuk dalam SAKIP organisasi
	12d. Indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART	A	1	Organisasi telah berupaya untuk menyusun IKU secara SMART dengan didasarkan pada aturan yang berlaku yakni Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 173/SEK/SK/I/2022 tanggal 31 Januari 2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Pengadilan Tingkat Banding dan Pengadilan Tingkat Pertama di Lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia
	12e. Laporan kinerja telah disusun tepat waktu	YA	1	Laporan kinerja telah disusun tepat waktu sehingga dapat dilaporkan tepat pada waktunya, sebagaimana edaran berdasarkan surat Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 4505/SEK/OT1.6/12/2024 tanggal 14 Desember 2024 tentang penyampaian Dokumen SAKIP.
	12f. Laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A	1	Pada LKJP tahun 2023 dengan periode penilaian pada tahun 2024, telah disimpulkan kinerja organisasi memperoleh nilai sebesar 73,00 (Kategori BB). LKJP 2024 dilampirkan.
	12g. Terdapat sistem informasi/mechanisme informasi kinerja	YA	1	Sistem informasi kinerja menggunakan sistem komdanas yang dapat dipantau langsung oleh pimpinan
	12h. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja	A	1	Upaya peningkatan dilakukan dengan diklat dan sosialisasi dari pegawai yang mengikuti diklat kepada tim yang menangani akuntabilitas kinerja
<b>5. Penguatan Pengawasan</b>		<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>100,00%</b>
<b>i Pengendalian Gratifikasi</b>		<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>100,00%</b>
	12a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi secara berkala, baik itu melalui kegiatan turun langsung ke lapangan kepada masyarakat yang terpublikasi melalui media sosial satuan kerja, media online maupun media cetak lokal Sulawesi Tengah. Selain itu telah terlaksana pula public campaign yang dilakukan secara berkala pada setiap persidangan dengan penyampaian Maklumat Anti Gratifikasi oleh Majelis Hakim maupun pemutaran video anti gratifikasi sebelum persidangan dimulai.
	12b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A	1	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan oleh Pengadilan Negeri Donggala dengan dibentuk Tim Pengendalian Gratifikasi, serta penyusunan pedoman Penanganan Gratifikasi. Lebih lanjut telah pula dilakukan Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi, serta telah dilakukan pelaporan penanganan gratifikasi pada satuan kerja secara berkala.
<b>ii Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)</b>		<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>100,00%</b>
	12a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A	1	Telah dibangun lingkungan pengendalian pada Pengadilan Negeri Donggala dengan telah dibentuknya Tim Satgas SPIP, serta telah dilakukannya pengawasan secara berjenjang dengan data dukung berupa Rapat Internal Kepaniteraan dan Kesekretariatan, Pengawasan Hakim Pengawas Bidang, Monev Koordinator Pengawasan, serta telah dilaksanakannya asesmen internal secara berkala sebagai wujud pengendalian terhadap jalannya sistem organisasi satuan kerja
	12b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah membentuk tim manajemen risiko dan telah merumuskan penilaian risiko dalam menjalankan organisasi satuan kerja
	12c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah melaksanakan Sosialisasi serta Monitoring dan evaluasi terhadap Manajemen Risiko, serta telah mengimplementasikan instrumen-instrumen untuk meminimalisir risiko.
	12d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A	1	Sistem Pengendalian Intern telah disosialisasikan kepada pihak yang terkait, baik itu internal maupun eksternal satuan kerja
<b>iii Pengaduan Masyarakat</b>		<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>100,00%</b>
	12a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A	1	Kebijakan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan oleh satuan kerja dengan penunjukan tim penanganan pengaduan oleh Ketua Pengadilan Negeri Donggala. Lebih lanjut telah dilakukan pula sosialisasi penanganan pengaduan, dan publikasi sarana pengaduan kepada masyarakat. Terhadap kebijakan pengaduan masyarakat tersebut, satuan kerja telah melakukan identifikasi untuk mengoptimalkan kemudahan masyarakat untuk menyampaikan pengaduan dengan wujud inovasi sarana pengaduan berupa Aplikasi Pak Sandi, yaitu aplikasi berbasis whatsapp (chat/telepon/video call) untuk yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk menyampaikan aduan maupun keluhan, yang pada muaranya akan dicatatkan ke dalam aplikasi SIWAS Mahkamah Agung.
	12b. pengaduan masyarakat dtindaklanjuti	YA	1	Telah dilaksanakan pelaporan pengaduan masyarakat secara berkala <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1NN6yScKax7IUYCTsmaTWRPM2ttMSa9ro?usp=share_link">https://drive.google.com/drive/folders/1NN6yScKax7IUYCTsmaTWRPM2ttMSa9ro?usp=share_link</a>
	12c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A	1	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas penanganan pengaduan masyarakat
	12d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A	1	Terhadap hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat, telah dilakukan tindak lanjut atas hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat, yang dilaksanakan secara berkala
<b>iv Whistle-Blowing System</b>		<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>100,00%</b>
	12a. Whistle Blowing System telah diterapkan	A	1	Whistle blowing system telah diterapkan dengan pembentukan tim pengelola whistle blowing system, telah dilakukan sosialisasi whistle blowing system, dan telah dilaksanakan pelaporan secara berkala atas penerapan whistle blowing system.
	12b. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A	1	telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan whistle blowing system secara berkala
	12c. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	A	1	Hasil Evaluasi atas penerapan whistle blowing system telah dilakukan tindak lanjut, dan telah dibuat pelaporan secara berkala

v	Penanganan Benturan Kepentingan	1,5	1,5	100,00%
	12a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	A	1	Satuan Kerja telah membentuk Tim Penanganan Benturan kepentingan, serta telah menyusun matriks identifikasi potensi benturan kepentingan dan telah ditetapkannya pedoman penanganan benturan kepentingan di satuan kerja.
	12b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A	1	Telah dilaksanakannya Sosialisasi Penanganan Benturan Kepentingan di lingkungan satuan kerja
	12c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A	1	Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan dengan telah dibuat dan ditandatangani form pernyataan bebas benturan kepentingan oleh Pimpinan, Hakim, pejabat struktural maupun pejabat fungsional serta ASN PN Donggala
	12d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A	1	Telah dilaksanakannya monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan secara berkala
	12e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A	1	Terhadap hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan, telah dilakukan tindak lanjut dan telah dibuat pelaporan secara berkala.
<b>6.</b>	<b>Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>
i	Standar Pelayanan	1	1	100,00%
	12a. Terdapat kebijakan standar pelayanan	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah menetapkan Standar Pelayanan yang disusun berdasarkan indikator antara lain 1) persyaratan; 2) sistem, mekanisme, dan prosedur; 3) jangka waktu pelayanan; 4) biaya/tarif; 5) produk pelayanan; 6) penanganan pengaduan, saran, dan masukan. Standar Pelayanan yang disusun telah menetapkan Standar Pelayanan yang disusun berdasarkan indikator antara lain 1) persyaratan; 2) sistem, mekanisme, dan prosedur; 3) jangka waktu pelayanan; 4) biaya/tarif; 5) produk pelayanan; 6) penanganan pengaduan, saran, dan masukan. Standar Pelayanan yang disusun telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Pimpinan, yang diberlakukan sebagai dasar pemberian layanan bagi pengguna layanan
	12b. Standar pelayanan telah dimaklumkan	A	1	Standar Pelayanan telah dimaklumkan melalui SK Ketua Pengadilan Negeri tentang Maklumat pelayanan, dan telah dipublikasikan pada website, maupun sosial media satuan kerja
	12c. Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan revidi mengenai pelayanan yang telah diterapkan secara internal dan eksternal oleh Badan Narkotika Nasional Donggala dan Dinas Pendidikan Kabupaten donggala. Lebih lanjut, satuan kerja juga telah melakukan revidi internal secara berkala mengenai Standar Pelayanan yang telah ditetapkan
	12d. telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan	YA	1	Pengadilan Negeri Donggala telah mempublikasikan Standar Pelayanan dan Maklumat Pelayanan yang telah ditetapkan pada website, dan media sosial satuan kerja
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	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas dan kemampuan aparatur Pengadilan, khususnya bagi petugas pemberi layanan, dengan berbagai macam bentuk pelatihan, antara lain: pelatihan pelayanan service excellent, pelatihan pelayanan bagi pengguna layanan disabilitas, yang mana petugas pemberi layanan telah memperoleh Sertifikat pelatihan. Pelatihan tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan pada masa yang akan datang dengan telah dibuatnya perjanjian kerjasama dengan pihak terkait, serta telah dilaksanakan pengawasan secara berkala oleh pengawas terhadap kinerja petugas pemberi layanan
	12b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A	1	Satuan kerja telah mempublikasikan berbagai bentuk kemudahan akses layanan bagi pengguna layanan, berupa publikasi prosedur pelayanan yang mudah diakses dan dimengerti oleh pengguna layanan pada website maupun media sosial, dengan berbagai macam bentuk antara lain: brosur digital, aplikasi yang mempermudah pengguna layanan memperoleh akses layanan secara maksimal, dan telah terhubung ke dalam sistem informasi pelayanan publik nasional
	12c. Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan	A	1	Satuan kerja telah menerapkan pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi layanan, berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Reward and Punishment secara berkala setiap triwulan
	12d. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A	1	Satuan kerja telah menerapkan sistem pemberian kompensasi layanan apabila layanan tidak sesuai standar, dengan wujud pemberian makanan maupun minuman ringan, serta alat tulis kantor yang diberikan kepada pengguna layanan
	12e. Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah menyelenggarakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang dikelola oleh aparatur Pengadilan yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan, sehingga pelayanan Pengadilan dilaksanakan secara terintegrasi menjadi satu bagi pelayanan pidana, perdata, hukum, persuratan umum, dan pelayanan meja ecourt.
	12f. Terdapat inovasi pelayanan	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah menciptakan beberapa aplikasi yang menjadi Inovasi untuk kemudahan pengguna layanan mengakses layanan Pengadilan yaitu aplikasi PN Donggala JOS, BU SANTI, PAK SANDI, PETRA, SARINAH DONGGALA, dan BRODI. Selain itu Pengadilan Negeri Donggala telah melaksanakan MoU dengan YAYASAN ANNUR HIDAYAH TADULAKO untuk meningkatkan kualitas Pelayanan kepada Masyarakat disabilitas. Lebih lanjut, salah satu aplikasi Inovasi Pengadilan Negeri Donggala yaitu aplikasi PETRA yang sudah digunakan/replikasi oleh Pengadilan Negeri Pasangkayu dan diterapkan secara resmi pada bulan April 2023
iii	Pengelolaan Pengaduan	1	1	100,00%
	12a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!	A	1	Terhadap kebijakan pengaduan masyarakat tersebut, satuan kerja telah melakukan identifikasi untuk mengoptimalkan kemudahan masyarakat untuk menyampaikan pengaduan dengan wujud inovasi sarana pengaduan berupa Aplikasi Pak Sandi, yaitu aplikasi berbasis whatsapp (chat/telepon/video call) untuk yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk menyampaikan aduan maupun keluhan, yang pada muaranya akan dicatatkan ke dalam aplikasi SIWAS Mahkamah Agung, serta juga sudah terintegrasi dengan SP4N-LAPOR
	12b. Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan	A	1	Satuan Kerja telah memiliki unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan yang ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan, dan petugas administrator pengelola SP4N-LAPOR
	12c. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi	A	1	Satuan kerja telah melakukan evaluasi terhadap keluhan/masukan secara berkala setiap bulan
iv	Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan	1	1	100,00%
	12a. Telah dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A	1	Satuan kerja telah membentuk Tim Survei Kepuasan Masyarakat dan Survei IPAK, yang bertugas melaksanakan Survei secara berkala setiap triwulan atau sebanyak 4 kali dalam setahun
	12b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A	1	Satuan kerja telah mempublikasikan hasil survei pada website, ruang PTSP, maupun media sosial satuan kerja
	12c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	A	1	Satuan kerja telah menindaklanjuti temuan maupun kekurangan yang diperoleh dari hasil survei IKM dan survei IPAK yang telah dilaksanakan
v	Pemanfaatan Teknologi Informasi	1	1	100,00%
	12a. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	A	1	Pengadilan Negeri Donggala telah memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi terpusat/unit sendiri dan terdapat inovasi, serta penggunaan E-Court dalam pelaksanaan administrasi dan persidangan perkara perdata dan E-berpadu dalam pelaksanaan administrasi dan persidangan perkara pidana.

12b. Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi	YA	1	Bahwa PN Donggala telah membangun aplikasi database yang mana didalamnya terdapat seluruh pelayanan di Pengadilan Negeri Donggala, mulai dari Website, Jadwal Sidang, SIPP, Whastapp Pak Sandi, E-Court, E-Berpadu, E-Raterang, Layanan Pengaduan dan seluruh Inovasi dari Pengadilan Negeri Donggala yang terangkum dalam aplikasi PN Donggala JOS dan s id/nddnggala
12c. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus	A	1	Satuan kerja telah melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap pengelolaan website maupun aplikasi inovasi yang diterapkan melalui move secara berkala

II. REFORM (30)		30	28,75	95,83%
<b>1. Manajemen Perubahan</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
i	Komitmen dalam perubahan	2	2	100,00%
a.	Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di Instansi (dalam 1 tahun)	1	1	
	- Isi Jumlah Agen Perubahan - Isi Jumlah Perubahan yang dibuat			
b.	Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen	1	1	
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 yang dibuktikan dengan: 1. Target Prioritas Pembangunan ZI PN Donggala Tahun 2025 telah ada dalam dokumen perencanaan unit kerja; 2. Laporan Pembangunan ZI PN Donggala Tahun 2025 yang menunjukkan telah tercapainya realisasi program kerja pembangunan ZI senilai 100%; 3. Nilai LKE ZI PN Donggala 2025 yaitu 98,53%
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	
				Pengadilan Negeri Donggala telah membangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi dimulai dengan penetapan SK tentang Budaya Kerja PN Donggala yang dirangkaikan dengan Sosialisasi (INTERNALISASI) tentang penerapan dan implementasi Budaya Kerja tersebut, dan sepanjang tahun berjalan Pengadilan Negeri Donggala melakukan sejumlah kegiatan untuk meningkatkan budaya kerja sebagai berikut: 1. Rapat berjenjang yang dilaksanakan rutin guna menjaga integritas 2. Mewujudkan kedisiplinan dengan melakukan pengawasan Rutin Penanganan Perkara melalui EIS 3. Penerapan berbagai inovasi yang telah ada di PN Donggala untuk meningkatkan kepuasan pelayanan publik
<b>2. Penataan Tatalaksana</b>		<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>100,00%</b>
i	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyerahan Jabatan	0,5	0,5	100,00%
a.	Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyerahan jabatan	A	1	
				Pengadilan Negeri Donggala telah menyusun peta proses bisnis dan melakukan penyerahan seluruh jabatan
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 Pengadilan Negeri Donggala telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien
b.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien	A	1	
				Implementasi SPBE Pengadilan Negeri Donggala telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien
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	
				Transformasi digital Pengadilan Negeri Donggala pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja dan telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan
b.	Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal	A	1	
				Transformasi digital Pengadilan Negeri Donggala pada bidang administrasi pemerintahan telah memberikan nilai manfaat bagi unit kerja dan telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan
	Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal	A	1	
				Transformasi digital Pengadilan Negeri Donggala pada bidang pelayanan publik telah memberikan nilai manfaat bagi unit kerja dan telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan
<b>3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>
i	Kinerja Individu	1,5	1,5	100,00%
a.	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya	A	1	
				seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil sesuai dengan levelnya ditunjukkan dengan dokumen PKP dan SKP.
ii	Assesment Pegawai	1,5	1,5	100,00%
a.	Hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai	A	1	
				telah dilakukan assesment oleh tim Baperjakat untuk dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan.
iii	Pelanggaran Disiplin Pegawai	2	2	100,00%
a.	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai	1	1	
				Pelanggaran disiplin pegawai pada Pengadilan Negeri Donggala nihil pada tahun 2025.
<b>4. Penguatan Akuntabilitas</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,00%</b>
i	Meningkatnya capaian kinerja unit kerja	2	2	100,00%
a.	Persentase Sasaran dengan capaian 100% atau lebih	1	1	
				Sasaran capaian kinerja dipertanggungjawabkan dalam LKJIP.
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	
				Pemberian reward and punishment direkomendasikan oleh tim yang melakukan penilaian kinerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja tersebut menggunakan beberapa indikator penilaian yang salah satunya berasal dari PKP.
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	
				Kerangka Logis Kinerja diawali dari Indikator Kinerja Utama yang mengacu pada Renstra. Indikator Kinerja Utama tersebut diturunkan dalam Rencana Kinerja Tahunan serta Rencana Aksi yang kemudian diwujudkan dalam indikator kinerja individu dalam perjanjian kerja
<b>5. Penguatan Pengawasan</b>		<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>100,00%</b>
i	Mekanisme Pengendalian	2,5	2,5	100,00%

a. Telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang	A	1			telah terdapat suatu identifikasi permasalahan pada setiap masing-masing bagian kepaniteraan maupun kesekretariatan, dan telah dilaksanakan monitoring secara berjenjang mulai dari atasan langsung (Panitera/sekretaris), Hakim Pengawas, maupun oleh Ketua Pengadilan, dan telah dibuat pelaporan atas pelaksanaan monitoring tersebut serta pelaporan tindak lanjut atas monitoring yang telah dilaksanakan.
ii Penanganan Pengaduan Masyarakat	3	3	100,00%		
a. Persentase penanganan pengaduan masyarakat	I	1			Laporan Rekapitulasi pengaduan yang harus ditindaklanjuti, yang sedang diproses, dan yang selesai ditindaklanjuti.
iii Penyampaian Laporan Harta Kekayaan	2	2	100,00%		
Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	I	1			Diagram presentase penyampaian LHKPN
Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	I	1			Diagram presentase penyampaian LHKASN
<b>6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</b>	<b>5</b>	<b>3,75</b>	<b>75,00%</b>		
i Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik	2,5	1,25	50,00%		
a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada:	A	1			Pengadilan Negeri Donggala telah menciptakan beberapa aplikasi yang menjadi inovasi untuk kemudahan pengguna layanan mengakses layanan Pengadilan yaitu aplikasi PN Donggala JOS, E-P3PK, BU SANTI, PAK SANDI, PETRA, SARINAH DONGGALA, dan BRODI.
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					
b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:	0	0			
1. Waktu lebih cepat					
2. Pelayanan Publik yang terpadu					
3. Alur lebih pendek/singkat					
4 Terintegrasi dengan aplikasi					
ii Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi	2,5	2,5	100,00%		
Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggung jawab	A	1			Terhadap kebijakan pengaduan masyarakat tersebut, satuan kerja telah melakukan identifikasi untuk mengoptimalkan kemudahan masyarakat untuk menyampaikan pengaduan dengan wujud inovasi sarana pengaduan berupa Aplikasi Pak Sandi, yaitu aplikasi berbasis whatsapp (chat/telepon/video call) untuk yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk menyampaikan aduan maupun keluhan, yang pada muaranya akan dicatatkan ke dalam aplikasi SIWAS Mahkamah Agung.
<b>TOTAL PENGUNGKIT</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>100,00%</b>		
<b>B. HASIL (40)</b>	<b>40</b>	<b>39,78</b>	<b>99,45%</b>		
1. BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL	20	22,41	99,60%		
a. Nilai Survei Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)	17,5	3,98	17,41	99,50%	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan Survey Persepsi Korupsi
b. Capaian Kinerja Lebih Baik dari pada Capaian Kinerja Sebelumnya	5	5	5	100,00%	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan pencapaian kinerja lebih baik dari pada capaian kineria sebelumnya
2. PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA	20	17,37	99,26%		
a. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	17,5	3,97	17,37	99,25%	Pengadilan Negeri Donggala telah melakukan Survey Persepsi kualitas pelayanan terhadap masyarakat
<b>TOTAL HASIL</b>	<b>40</b>	<b>39,78</b>	<b>99,45%</b>		
<b>Nilai Pembangunan ZI</b>	<b>100</b>	<b>98,53</b>	<b>98,53%</b>		