

**ANALISIS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH MELAYANI (WBBM) PADA PENGADILAN NEGERI GEDONG
TATAAN**

(Skripsi)

Oleh

**ESA YULIARTI
NPM 2016041033**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

ANALISIS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM) PADA PENGADILAN NEGERI GEDONG TATAAN

Oleh

ESA YULIARTI

Pengadilan Negeri Gedong Tataan ialah salah satu implementator program pembangunan zona integritas sebagai salah satu wujud reformasi birokrasi yang dilakukan dalam upaya mengatasi permasalahan korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta dalam rangka upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis tahap-tahap pembangunan zona integritas dan mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi. Analisis dilakukan dengan menggunakan teori budaya organisasi Sulaksono (2015) yang terdiri dari budaya organisasi inovatif, rinci/detail, orientasi hasil, orientasi tim, dan agresif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengadilan Negeri Gedong Tataan telah melakukan tahap-tahap pembangunan zona integritas sesuai dengan Permenpan RB No. 90 Th. 2021 yang terdiri dari 4 tahap, yaitu pencanangan zona integritas, penetapan unit kerja, pembangunan unit kerja, dan pemantauan pembangunan zona integritas. Setiap tahap pembangunan zona integritas memiliki dimensi budaya organisasi yang berbeda, namun pelaksanaannya belum dapat dikatakan optimal karena masih memiliki beberapa kendala dari aspek Sumber Daya Manusia (SDM), aspek organisasi, dan aspek sarana yang disediakan. Melalui penelitian ini juga dapat diketahui bahwa proses pembangunan zona integritas memiliki kesinambungan dan berjalan lurus dengan dimensi budaya organisasi.

Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Zona Integritas, Budaya Organisasi

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF INTEGRITY ZONES (ZI) TOWARDS A CORRUPTION-FREE AREA (WBK) AND A CLEAN SERVING BUREAUCRACY AREA (WBBM) AT THE GEDONG TATAAN STATE COURT

By

ESA YULIARTI

The Gedong Tataan District Court is one of the implementers of the integrity zone development program as a form of bureaucratic reform carried out in an effort to overcome problems of corruption, collusion and nepotism, as well as in an effort to improve the quality of public services. This research was conducted to determine and analyze the stages of integrity zone development and identify the obstacles faced. The analysis was carried out using Sulaksono's (2015) organizational culture theory which consists of innovative, detailed, results orientation, team orientation and aggressive organizational culture. This research uses descriptive research methods with a qualitative approach. The research results show that the Gedong Tataan District Court has carried out the stages of building an integrity zone in accordance with Permenpan RB No. 90 Yr. 2021 which consists of 4 stages, namely declaring the integrity zone, determining the work unit, building the work unit, and monitoring the construction of the integrity zone. Each stage of developing an integrity zone has different dimensions of organizational culture, but its implementation cannot be said to be optimal because it still has obstacles in terms of Human Resources (HR), organizational aspects, and aspects of the facilities provided. Through this research, it can also be seen that the process of building an integrity zone has continuity and goes straight to the dimensions of organizational culture.

Keywords: Bureaucratic Reform, Integrity Zone, Organizational Culture

**ANALISIS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH MELAYANI (WBBM) PADA PENGADILAN NEGERI GEDONG
TATAAN**

Oleh

ESA YULIARTI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi

: **ANALISIS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM) PADA PENGADILAN NEGERI GEDONG TATAAN**

Nama Mahasiswa

: ***Esa Yuliarti***

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2016041033**

Program Studi

: **Administrasi Negara**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. **Komisi Pembimbing**

Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.
NIP. 198506202008122001

Nana Mulyana, S.IP., M.Si.
NIP. 497106152005011003

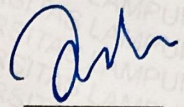
2. **Ketua Jurusan Administrasi Negara**

Meiliyana, S.IP., M.A.
NIP. 197405202001122002

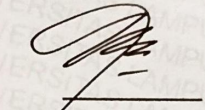
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

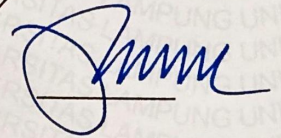
Ketua : Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



Sekretaris : Nana Mulyana, S.IP., M.Si.



Penguji Utama : Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.

NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 6 Agustus 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 6 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Esa Yuliarti

NPM 2016041033

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Esa Yuliarti, dilahirkan di Taman Sari, Gedong Tataan, Pesawaran pada tanggal 24 Juli 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, yaitu dari pasangan Bapak Raminto (Alm) dan Ibu Sabardiah. Penulis memiliki dua kakak perempuan bernama Nuni Aulia dan Dian Amalia. Penulis menempuh Pendidikan formal pertama di TK Pertiwi Gedong Tataan (2007-2008), Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Sukaraja (2008-2014), Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 14 Bandar Lampung (2014-2017), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Bandar Lampung (2017-2020).

Pada bulan September 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur pendaftaran Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis tergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara (HIMAGARA) sebagai anggota Kajian Pengembangan Keilmuan (KPK) dan tergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKMF) Paduan Suara Mahasiswa (PSM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sebagai Ketua Divisi Hubungan Masyarakat (HUMAS) di tahun 2022. Pada bulan Januari 2023, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat di Pekon Way Redak, Kecamatan Pesisir Tengah, Kabupaten Pesisir Barat selama 40 hari dan dilanjutkan dengan melaksanakan Program Mahasiswa Magang Bersertifikat (PMMB) di Pengadilan Negeri Gedong Tataan selama bulan Maret-Agustus 2023.

MOTTO

“Inna ma'al 'usri yusra”

(Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan)

QS. Al-Insyirah, 94: 6

“Nikmati prosesnya, nanti juga sampai, karena setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.”

Esa Yuliarti

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, kupersembahkan karya tulis ini sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih ku kepada:

Ayah Raminto (Alm) dan Mama Sabardiah Tersayang
Yang selalu memberikan kasih sayang serta dukungan moril dan materil tiada henti di setiap waktu dan memberikan doa di setiap sujudnya. Terima kasih banyak sudah membesarkan dan merawatku setulus hati. Terima kasih untuk segala pengorbanan dan rasa sabar yang diberikan kepadaku. Semoga karya tulis ini bisa membuat mamah bangga dan tentunya juga ayah *disana*.

Kedua Saudariku Mba Nuni dan Mba Dian Terkasih
Terima kasih untuk setiap pembelajaran, dukungan, motivasi, bantuan, dan semangat yang diberikan.

Seluruh dosen Ilmu Administrasi Negara, seluruh staff, dan teman-teman seperjuangan. Terima kasih khususnya untuk dosen pembimbing dan dosen pembahas yang telah memberikan bimbingan dan saran terbaiknya dalam penyelesaian peulisan karya tulis ini. Semoga selalu diberi kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

Almamater Tercinta
UNIVERSITAS LAMPUNG

SANWACANA

Alhamdulillah *rabbi'l'alam*, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (S.A.N) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung. Dalam melakukan penyusunan skripsi, penulis menerima segala bentuk masukan, arahan, bimbingan, dan saran dari segala pihak dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang dengan segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
3. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Ibu Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Utama skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, pengetahuan, nasihat, dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.

6. Bapak Nana Mulyana, S.IP., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, pengetahuan, nasihat, dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah memberikan arahan, saran, dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Ibu Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membantu dan memberikan arahan kepada penulis selama proses perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan serta dedikasinya sebagai tenaga pengajar. Semoga ilmu yang diperoleh dapat menjadi bekal dan pelajaran hidup yang bermanfaat bagi penulis.
10. Mba Wulan dan Mba Rukiah selaku Staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah membantu dan memberikan pelayanan administratif kepada penulis sedari awal hingga tugas akhir perkuliahan.
11. Seluruh pejabat, pegawai, dan staff di Pengadilan Negeri Gedong Tataan Kelas II yang telah berkenan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, khususnya Bapak Rolandika, Bapak Wan, Bapak Dewa, Mba Wulan, Mba Khintan, Mba Mira, Mba Lala dan Bang Febri.
12. Mamaku tersayang (Sabardiah) dan Ayahku tercinta (Alm. Raminto), terima kasih sudah menyayangiku sepenuh hati, terima kasih atas segala bentuk dukungan dan doa yang diberikan, dan terima kasih sudah menjadi orang tua terbaik bagiku. Semoga mama selalu diberi kesehatan dan umur panjang serta ayah bahagia *disana*.
13. Kedua saudariku tersayang (Mba Nuni dan Mba Dian), terima kasih sudah menjadi kakak yang baik, senantiasa memberikan motivasi, semangat, dan bantuan kepadaku selama proses penyelesaian skripsi. Semoga kalian selalu diberikan kemudahan dan kelancaran dalam meraih impian.
14. Saudara Khoiru Nasihin, terima kasih atas kebaikan, dukungan, motivasi, dan bantuannya. Terima kasih sudah kebersamai dalam suka dan duka

pada proses perkuliahan dan penyusunan skripsi. Semoga diberikan kemudahan dan kesuksesan dalam meraih cita-cita dan kesuksesan.

15. Sahabat seperjuangan “Grup Serba Guna (GSG)” yaitu Queen dan Dewi, terima kasih atas kebaikan kalian, terima kasih sudah senantiasa membantu dan mewarnai kehidupan kampusku. Semoga kalian sehat selalu dan dimudahkan dalam meraih cita-cita serta kesuksesan.
16. Sahabat seperjuangan “Anak Sholehah” yaitu Nabilla, Denti, Riska, Atika, Resta, dan Risma, terima kasih atas bantuan dan dukungan kalian, semoga selalu diberi kesehatan dan kemudahan dalam meraih cita-cita serta kesuksesan.
17. Teman-teman Angkatan 2020 Ilmu Administrasi Negara kelas Regular A dan seluruh teman-teman ADAMANTIA, serta keluarga besar HIMAGARA, terima kasih atas kebersamaan, pengalaman, pembelajaran dan setiap cerita didalamnya. Semoga kita semua dapat menjadi manusia-manusia yang bermanfaat bagi banyak orang atas ilmu yang kita dapatkan.
18. Almamater tercinta, Universitas Lampung.
19. Semua yang terlibat selama proses perkuliahan dan selama penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
20. Dan terakhir, untuk diriku sendiri, terima kasih sudah berjuang dan berproses sampai hari ini, meskipun tidak mudah dilewati namun akhirnya selesai juga, semoga ini menjadi awal yang baik untuk masa depan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun semoga dapat memberikan informasi dan manfaat bagi yang membacanya.

Bandar Lampung, 6 Agustus 2024

Penulis

Esa Yuliarti

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Reformasi Birokrasi	11
2.3. Tinjauan Tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	14
2.3.1. Pengertian Pembangunan	14
2.3.2. Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	15
2.4. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi	19
2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	19
2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi	20
2.4.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	21
2.4.4. Unsur-Unsur Budaya Organisasi.....	22
2.4.5. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	23
2.5. Kerangka Pikir	25
III. METODE PENELITIAN	27
3.1. Tipe dan Pendekatan Penelitian	27

3.2. Fokus Penelitian.....	27
3.3. Lokasi Penelitian.....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	32
3.7. Teknik Keabsahan Data	33
 IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1. Profil Pengadilan Negeri Gedong Tataan	35
4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	36
4.1.3. Visi dan Misi Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	37
4.1.4. Motto Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	37
4.1.5. Struktur Pengadilan Negeri Gedong Tataan	39
4.2. Hasil Penelitian	42
4.2.1. Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	42
4.2.2. Kendala Pengadilan Negeri Gedong Tataan dalam Pembangunan Zona Integritas	69
4.3. Pembahasan.....	72
4.3.1. Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	73
4.3.2. Kendala Pengadilan Negeri Gedong Tataan dalam Pembangunan Zona Integritas	97
 V. KESIMPULAN	102
5.1. Kesimpulan	102
5.2. Saran	103
 DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Prestasi Pengadilan Negeri Gedong Tataan	7
2. Penelitian Terdahulu	10
3. Tahap Pembangunan Zona Integritas	17
4. Komponen Pengungkit Zona Integritas	18
5. Observasi Penelitian.....	30
6. Informan Penelitian.....	31
7. Dokumen Penelitian	32
8. Fungsi Pengadilan	36
9. Media Informasi Pencanangan Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	48
10. Tugas Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	52
11. Matriks Tahap Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan.....	68
12. Matriks Analisis Tahap Pencanangan Zona Integritas.....	78
13. Matriks Analisis Tahap Penetapan Unit Kerja.....	82
14. Matriks Analisis Tahap Pembangunan Unit Kerja.....	90
15. Matriks Analisis Tahap Pemantauan Pembangunan Zona Integritas.....	94
16. Matriks Kendala Pengadilan Negeri Gedong Tataan dalam Pembangunan Zona Integritas	100
17. Perbandingan Kendala Pembangunan Zona Integritas pada Instansi yang berbeda	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016	5
2. Kerangka Pikir	26
3. Motto Pengadilan Negeri Gedong Tataan	37
4. Statistik SDM di PNGDT berdasarkan Tingkat/Golongan	38
5. Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Gedong Tataan	41
6. Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan	45
7. Komitmen Bersama Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan	46
8. Surat Keputusan Penandatanganan Pakta Integritas, Perjanjian Kinerja dan Ikrar Bersama Serta Komitmen Bersama Para Hakim dan Pegawai Pengadilan Negeri Gedong Tataan Tahun 2024	47
9. Susunan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan	52
10. Tampilan Dokumen Zona Integritas Pada Website PNGDT	57
11. Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas PNGDT	58
12. Survey IPAK dan IKM PNGDT	60
13. Tampilan Aplikasi Rumah Aplikasi Pengadilan Negeri Gedong Tataan	62
14. WhatsApp Virtual Asisten Pengadilan Negeri Gedong Tataan	62
15. Dokumentasi Kegiatan Bakti Sosial, Buka Bersama dan Santunan, dan Sosialisasi Keluarga Sadar Hukum	63
16. Banner Zona Integritas dan Dokumentasi Public Campaign	64
17. Laman Inovasi Pelayanan PNGDT	72

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagian dari kewajiban pemerintahan Indonesia ialah untuk memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana tertuang dalam alenia ke-4 Pembukaan UUD 1945. Pemerintah menjalankan tugas dan kewajibannya melalui lembaga-lembaga pemerintahan untuk menyediakan *public goods and service* yang kemudian disebut dengan birokrasi. Halevi seperti yang di kutip oleh Rohayatin (2021), mengatakan bahwa birokrasi kerap kali diartikan sebagai formasi para pegawai pemerintah yang tersusun secara hierarki dan diutus untuk menjalankan tujuan publik tertentu. Sebagai pegawai pemerintah yang memiliki kekuasaan, seringkali diwarnai dengan perilaku penyalahgunaan kekuasaan, yang di mana apabila terus terjadi maka akan menimbulkan patologi birokrasi atau penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam menjalankan tugas dan kewajiban negara. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Maolani, dkk (2021) bahwa sebagai “eksekutor” kekuasaan birokrasi, semakin dekat dengan kemungkinan akan perilaku “*abuse of power*”.

Korupsi dan maladministrasi merupakan dua diantara bentuk patologi birokrasi lainnya yang dapat menyebabkan birokrasi tidak berjalan dengan efektif, efisien dan tentunya tidak berorientasi pada kepentingan umum. Perilaku korupsi jelas dapat merugikan perekonomian negara, pemberian layanan yang rumit juga dapat menimbulkan patologi birokrasi lainnya seperti gratifikasi dan pungutan liar (pungli). Oleh sebab itu dibutuhkan pelaksanaan reformasi birokrasi pada seluruh tingkat pemerintahan. Pada hakikatnya, reformasi birokrasi ialah cara yang digunakan demi menciptakan modernisasi dan penyempurnaan mendasar terkait dengan susunan penyelenggaraan pemerintahan, yaitu dari segi kelembagaan, segi ketatalaksanaan dan dari segi sumber daya manusia aparatur (Akbar, 2021).

Dilansir dari media berita *online* CNN Indonesia, diketahui Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengemukakan bahwa pihaknya telah menerima laporan dugaan tindak pidana korupsi sebanyak 5.079 laporan di tahun 2023. Nawawi selaku ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sementara juga mengatakan bahwa Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta & Pusat menjadi wilayah tertinggi dari sumber aduan yaitu sebanyak 759 laporan, disusul Jawa Barat dengan 483 laporan, Jawa Timur dengan 430 laporan, Sumatera Utara dengan 354 laporan dan Jawa Tengah dengan 270 Laporan (CNN Indonesia, 2023).

Sementara itu, dilansir dari media berita *online* CNBC Indonesia, diketahui terdapat 8.292 laporan tindakan maladministrasi di sepanjang tahun 2022 yang dilakukan oleh birokrat selaku penyelenggara pelayanan publik dengan kasus teratas adalah penundaan berlarut-larut dari pelaksanaan tugas yang seharusnya dikerjakan, yaitu sebanyak 1.456 tindakan. Kemudian, tindakan maladministrasi lainnya yaitu berupa tidak memberikan pelayanan, penyelewangan prosedur, pungutan liar atau meminta imbalan, laporan tidak kompetennya penyelenggara pelayanan, penyalahgunaan wewenang, diskriminasi, konflik kepentingan dan lain sebagainya. Dijelaskan juga bahwa instansi terbanyak yang dilaporkan adalah bersumber dari pemerintah daerah sebanyak 4.008 laporan, disusul dengan Badan Pertanahan Nasional (BPN), kepolisian dan Badan Usaha Miliki Negara (BUMN)/Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) (CNBC Indonesia, 2023).

Berdasarkan permasalahan kasus tindak pidana korupsi dan maladministrasi yang jumlahnya cukup besar, maka diperlukan reformasi birokrasi dalam salah satu upaya penanganannya. Kebijakan reformasi birokrasi sudah di atur per tahun 2010 melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2010-2025 dengan tujuan “*World Class Bureaucracy*” atau pemerintahan kelas dunia. *Grand design* reformasi birokrasi ialah program inti yang dirancang sebagai acuan pelaksanaan reformasi yang dilakukan secara nasional. Terdapat 3 periode pelaksanaan reformasi birokrasi (2010-2014, 2015-2019, 2020-2024) dengan masing-masing *road map* yang berbeda. Dalam periode terakhir, dijelaskan bahwa sasaran inti dari reformasi birokrasi adalah birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel dan pelayanan publik yang prima. Dalam rangka akselerasi pengimplementasian

reformasi birokrasi, satu di antara upayanya adalah dilakukan dengan pembangunan zona integritas untuk mewujudkan wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani.

Pembangunan zona integritas ialah salah satu strategi percepatan untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi yang dilakukan melalui pembangunan unit kerja percontohan atau *role model* bagi unit kerja lainnya yang bebas dari korupsi serta dapat memberikan pelayanan prima. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), integritas merupakan mutu, sifat atau keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Dalam pelaksanaannya, terdapat 6 area perubahan yang menjadi fokus perbaikan dan pembangunan, yaitu manajemen perubahan (area I), penataan tata laksana (area II), penataan sistem manajemen sumber daya manusia (area III), penguatan akuntabilitas (area IV), penguatan pengawasan (area V) serta peningkatan kualitas pelayanan publik (area VI).

Peraturan terbaru pembangunan zona integritas di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah. Dalam peraturan tersebut, terdapat 4 tahapan pembangunan zona integritas, yaitu:

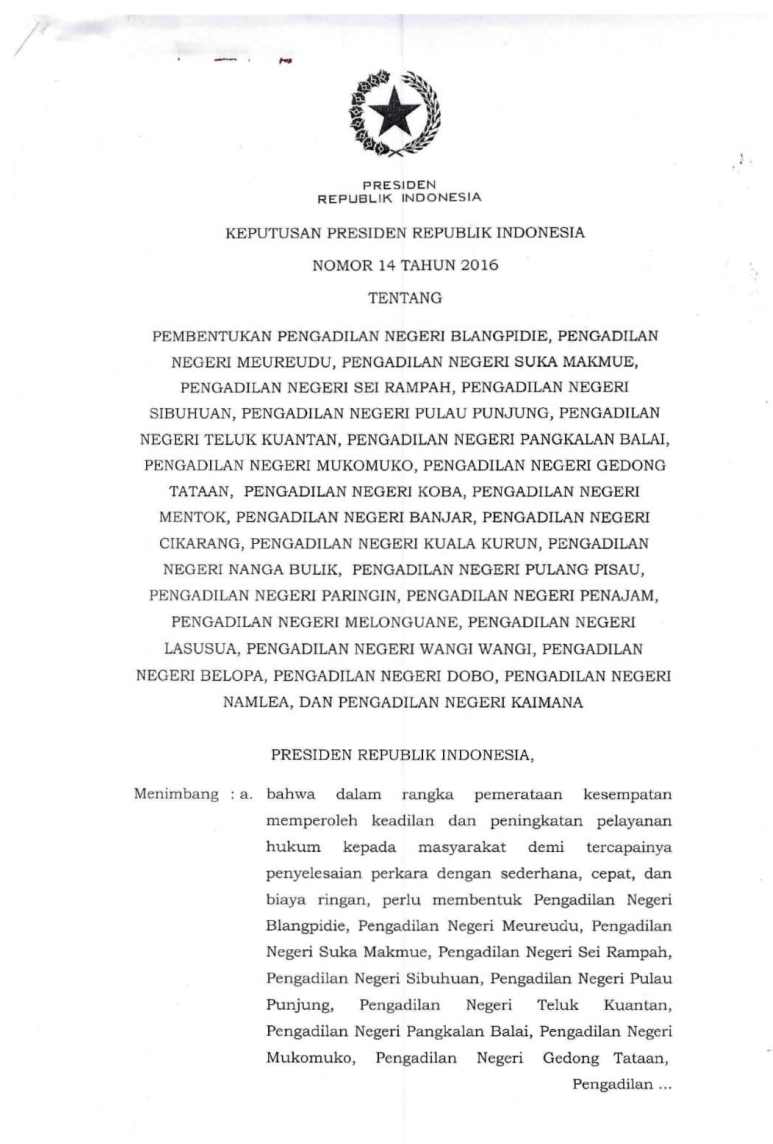
1. Pencanaan Zona Integritas.
2. Penetapan Unit Kerja.
3. Pembangunan Unit Kerja.
4. Pemantauan Pembangunan Zona Integritas.

Pembangunan zona integritas dilaksanakan di kawasan-kawasan strategis yang memberikan layanan dan memberikan dampak secara langsung kepada masyarakat, salah satunya ialah Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya. Peradilan umum merupakan kawasan peradilan di bawah naungan Mahkamah Agung yang bertugas menjalankan wewenang kehakiman bagi masyarakat pencari keadilan. Berdasarkan Majalah Badilum Dandapala edisi Januari-Februari 2019, Mahkamah Agung telah membangun reformasi birokrasi yang merupakan induk dari zona

integritas. Dikutip dari laman *website* Pengadilan Negeri Tilamuta Kelas II tahun 2018 (<https://pn-tilamuta.go.id>), pada tahun 2018, Mahkamah Agung telah mendapatkan penghargaan dan apresiasi atas pelaksanaan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi (WBK), yang di mana hal tersebut diraih setelah 7 unit kerja pengadilan dinyatakan lulus dan mendapatkan penghargaan zona integritas kategori wilayah bebas korupsi, diantaranya yaitu Pengadilan Tinggi DKI Jakarta, Pengadilan Tinggi Jawa Barat, Pengadilan Negeri Lubuk Pakam, Pengadilan Agama Surabaya, Pengadilan Tata Usaha Negara Tanjung Pinang, Pengadilan Militer II – 08 Jakarta dan Pengadilan Militer II – 13 Madiun. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi setiap pengadilan lain dibawahnya untuk merealisasikan pembangunan zona integritas demi mewujudkan intansi pemerintahan yang memiliki wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani dengan tujuan untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan dan mempermudah akses pelayanan.

Sebagai lembaga yudikatif, kerap kali masyarakat masih menaruh kepercayaan yang rendah terhadap lembaga pengadilan. Putusan pengadilan yang dikeluarkan masih sering dinilai belum sesuai dan belum memenuhi hakikat keadilan masyarakat dan justru menimbulkan kecurigaan. Kasus korupsi dan suap menjadi salah satu faktor rendahnya kepercayaan publik, seperti yang terjadi pada hakim agung Sudrajat Dimiyati yang menerima uang suap hingga 80.000 dollar Singapura terkait dengan perkara Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Intidana pada tahun 2022 (Kompas.com, 2023), putusan pengadilan yang di nilai kurang adil oleh keluarga terdakwa Shane Lukas yang di vonis 5 tahun penjara terkait kasus penganiayaan David Ozora di tahun 2023 (CNN Indonesia, 2023), kasus pemangkasan vonis hukuman oleh Mahkamah Agung yang terjadi pada kasus Ferdy Sambo, Putri Chandrawathi, dkk (Kompas.com, 2023) dan kasus-kasus lainnya yang sangat berpotensi menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga yudikatif. Adanya kasus suap/korupsi yang terjadi juga menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya fungsi pengawasan. Berdasarkan hal tersebut, pembangunan zona integritas juga merupakan salah satu alternatif sebagai uupaya yang dilakukan untuk mengembalikan kepercayaan publik terhadap lembaga yudikatif, termasuk salah satunya pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan.

Pengadilan Negeri Gedong Tataan merupakan salah satu lembaga peradilan yang dibentuk pada tanggal 26 April 2016 berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 yang disahkan oleh Presiden Joko Widodo tentang pembentukan 26 lembaga peradilan di Indonesia yang salah satunya adalah Pengadilan Negeri Gedong Tataan. Dalam keputusan tersebut, disebutkan bahwa daerah hukum Pengadilan Negeri Gedong Tataan ialah meliputi wilayah Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung sebagaimana tertuang dalam dokumen dibawah ini:



Gambar 1. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016
(Sumber: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/57477/keppres-no-14-tahun-2016>)

Sebagai suatu lembaga pemerintahan, Pengadilan Negeri Gedong Tataan memiliki isu-isu strategis yang menjadi bagian penting dalam melakukan penyusunan rencana pembangunan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Pengadilan Negeri Gedong Tataan tahun 2020, isu-isu strategis pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan yaitu:

1. Kepercayaan publik yang masih rendah terhadap lembaga peradilan.
2. Putusan pengadilan yang dianggap masih belum sesuai dan memenuhi rasa keadilan masyarakat.
3. Masih terdapat permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM), seperti lemahnya etos kerja, pemahaman terhadap kebijakan, penguasaan teknologi informasi, belum terpatni seutuhnya nilai-nilai universal peradilan yang *excellent*.
4. Fungsi pengawasan dan pengaduan yang masih belum maksimal, yaitu terbatasnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan pengawasan, masyarakat yang masih belum memahami mekanisme pengaduan serta belum adanya regulasi jaminan kerahasiaan dan perlindungan pelapor.

Pengadilan Negeri Gedong Tataan merupakan pengadilan kelas II yang berkedudukan di Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung di bawah wilayah hukum Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dan secara hierarki organisasi berada dibawah Direktorat Jenderal Badan Peradilan Umum Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara tingkat pertama guna menegakkan hukum dan keadilan. Dari laman informasi *website* Pengadilan Negeri Gedong Tataan, diketahui bahwa lembaga ini diresmikan pada tanggal 22 Oktober 2018 di Meloungane, Kepulauan Talaud, provinsi Sulawesi oleh Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia, Prof. Dr. H. M. Hatta Ali, S.H., M.H.

Pada tahun 2019, diketahui Pengadilan Negeri Gedong Tataan mencanangkan program pembangunan Zona Integritas guna mengupayakan lembaga yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta meningkatkan pelayanan publik. Pada saat melakukan pra-riset, informasi yang didapat ialah bahwa pembangunan zona integritas tersebut mulai berjalan dengan efektif pada tahun 2021 bersamaan dengan transformasi dari gedung lama di Kelurahan Sukaraja ke gedung baru Pengadilan

Negeri Gedong Tataan di Kelurahan Taman Sari. Hal tersebut dikarenakan gedung sebelumnya merupakan gedung sewa pinjam pakai, sehingga ketika melakukan transformasi gedung, lokasi yang baru lebih memungkinkan untuk membangun instansi tersebut dari segi fisik dan non fisik. Namun sayangnya, masih sering ditemukan masyarakat yang tidak mengetahui bahwa instansi ini merupakan wilayah zona integritas atau hanya mengetahui dari sebatas spanduk/*banner* yang ada. Selain itu, masih didapati juga bentuk ketidakdisiplinan pegawai dengan melakukan titip presensi, yang dimana merupakan tindakan yang tidak profesional, karena pegawai tersebut tidak hadir di tempat kerja namun tetap mencatatkan diri hadir, sehingga dapat mengakibatkan data presensi tidak akurat dan tidak dapat diandalkan. Di luar hal tersebut, Pengadilan Negeri Gedong Tataan memiliki beberapa prestasi berikut:

Tabel 1. Prestasi Pengadilan Negeri Gedong Tataan

No	Prestasi	Tahun	Pemberi Prestasi
1	Satuan Kerja Penyelenggara Pelayanan Yang Ramah Bagi Penyandang Disabilitas.	2022	Dinas Kesehatan Kabupaten Pesawaran dan Dinas Sosial Kabupaten Pesawaran
2	Peringkat I Pengadilan Terbaik Dalam Pelaksanaan Gugatan Sederhana Kategori Pengadilan Negeri Dengan Beban Perkara <500.	2022	Mahkamah Agung
3	Peringkat I Pengadilan Terbaik Dalam Kinerja Layanan Mediasi Kategori Peradilan Umum Dengan Beban Kerja 0-500.	2023	Mahkamah Agung
4	Peringkat II Pengadilan Terbaik Dalam Kinerja Layanan Keterbukaan Informasi Kategori Peradilan Umum Dengan Beban Kerja 0-500.	2023	Mahkamah Agung

(Sumber: Website dan Media Sosial Pengadilan Negeri Gedong Tataan)

Beberapa prestasi di atas merupakan prestasi Pengadilan Negeri Gedong Tataan yang didapatkan bersamaan dengan proses pelaksanaan pembangunan zona integritas hingga saat ini. Apabila dikategorikan berdasarkan area perubahan pembangunan zona integritas, maka prestasi ke-1 termasuk ke dalam pembangunan penguatan kualitas pelayanan publik karena dapat memberikan perhatian khusus terhadap pelayanan bagi kaum disabilitas, prestasi ke-2 dan ke-3 termasuk ke dalam pembangunan penguatan akuntabilitas kinerja karena dapat memberikan

peningkatan capaian kinerja instansi, dan prestasi ke-4 termasuk ke dalam pembangunan penataan tata laksana karena mampu meningkatkan efisiensi sistem dan proses melalui keterbukaan informasi publik. Dari prestasi-prestasi tersebut, menunjukkan bahwa pembangunan zona integritas di Pengadilan Negeri Gedong Tataan sejauh ini dapat memberikan dampak yang positif.

Pembangunan zona integritas penting dilakukan untuk mencapai keberhasilan reformasi birokrasi. Beberapa penelitian terdahulu mengenai zona integritas yang di tinjau, menjelaskan bahwa pembangunan zona integritas juga berkaitan dengan beberapa hal, yaitu seperti etika pegawai yang dapat mempengaruhi integritas lembaga itu sendiri dan pengembangan sumber daya manusia yang juga perlu diperhatikan selama proses pembangunannya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan pembangunan pada setiap area, analisis pembangunan zona integritas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengidentifikasi proses atau tahapan pembangunan yang dilakukan dan menganalisisnya dengan dimensi budaya organisasi yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Gedong Tataan ke dalam proses pembangunan tersebut.

Pemilihan dimensi budaya organisasi sebagai teori utama dalam penelitian ini ialah karena di dalam pembangunan zona integritas tentu didalamnya terdapat budaya-budaya organisasi yang sejalan dan turut mempengaruhi jalannya pembangunan tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Djokosantoso seperti yang dikutip oleh Suwarni (2021) bahwa integritas merupakan salah satu aspek atau indikator penting dalam budaya organisasi. Salah satu sasaran manajemen perubahan selaku komponen pengungkit zona integritas ialah perubahan budaya kerja (*culture set*), yang di mana budaya kerja juga merupakan bagian dari budaya organisasi. Berdasarkan fenomena pembangunan zona integritas yang dilakukan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana tahap pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Pengadilan Negeri Gedong Tataan?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Pengadilan Negeri Gedong Tataan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka berikut merupakan tujuan dari dilakukannya penelitian ini:

1. Untuk menganalisis tahap pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Pengadilan Negeri Gedong Tataan.
2. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Pengadilan Negeri Gedong Tataan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat sebagai berikut:

1. Mafaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi penguatan teori-teori dalam kajian Ilmu Administrasi Negara yang digunakan untuk menganalisis pembangunan Zona Integritas serta dapat dijadikan rujukan/referensi bagi peneliti berikutnya terkait dengan fenomena yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan pembaca, serta sebagai masukan dan informasi bagi instansi pemerintahan dalam melakukan reformasi birokrasi guna menciptakan wilayah yang bersih, transparan, dan memiliki pelayanan yang prima.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Peninjauan terhadap beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya ini dilakukan untuk memperkaya kajian terkait dengan tema penelitian dan sebagai perbandingan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai rujukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi Penelitian
1	Germana A.M. Loro, Romli Arsad, Tun Huseno (2023)	Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih	Pembangunan zona integritas belum mendapatkan predikat WBK dan WBBM karena masih terdapat beberapa hambatan, serta pelaksanaannya belum efektif diukur berdasarkan teori Edward III.	Persamaan: Tema penelitian mengenai pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM pada lembaga yudikatif. Perbedaan: Lokus penelitian ini yaitu di Pengadilan Negeri Manokwari bukan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan.
2	Adi Sucipto, Hasanuddin Remmang, Haeruddin Saleh (2019)	Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik Dan Reformasi Birokrasi Terhadap Penerapan Zona Integritas Pada Lapas Makassar	Etika pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembangunan zona integritas, yaitu semakin tinggi etika para pegawai maka akan semakin tinggi pula integritas dan mutu setiap individu, dan sebaliknya.	Persamaan: Terletak pada latar belakang penelitian yaitu mengenai penerapan zona integritas. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian (exogen dan terikat) yang di mana penelitian ini ialah penelitian kuantitatif.

3	Putu Yuliani (2023)	Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro	Dalam membangun zona integritas, indikator pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan cukup baik. Beberapa hambatan dalam pelaksanaannya yaitu kurangnya anggaran dan instansi yang masih bersifat pasif.	Persamaan: Tema penelitian yang membahas mengenai reformasi birokrasi melalui pembangunan zona integritas Perbedaan: Analisis pembangunan zona integritas dilihat dari pengembangan sumber daya manusia.
4	H. Andri Mosepa, Agus Abdur Rahman, Febriansyah Rozarius (2018)	Pembangunan Zona Integritas Di Pengadilan Tata Usaha Negara Tanjung Pinang	PTUN Tanjung Pinang melaksanakan pembangunan ZI sejak tahun 2016. PTUN Tanjung Pinang mengimplementasikan pembangunan ZI dengan memenuhi komponen pengungkit yang terdiri dari 6 area perubahan.	Persamaan: Tema penelitian yaitu reformasi birokrasi yang dilakukan melalui pembangunan zona integritas. Perbedaan: Penelitian mengkaji komponen pengungkit (6 area perubahan) zona integritas.

(Sumber: Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka didapati perbedaan dan kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini, yaitu lokasi penelitian yang akan dilakukan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan dan penggunaan teori dimensi budaya organisasi yang digunakan untuk menganalisis tahap pembangunan zona integritas.

2.2. Reformasi Birokrasi

Pembangunan zona integritas pada dasarnya ialah salah satu cara yang dilakukan untuk mereformasi suatu birokrasi agar dapat menciptakan pemerintahan yang lebih baik dan mencapai *good governance*. Selain daripada untuk mengatasi patologi birokrasi, reformasi birokrasi ialah suatu keharusan bagi setiap lembaga pemerintahan untuk melakukannya. Setidaknya, tuntutan zaman dan tuntutan masyarakat dapat diatasi melalui reformasi birokrasi, faktor lain yang mendasarinya adalah kesadaran masing-masing instansi. Meutia, I. F (2017) mengartikan reformasi sebagai suatu perubahan catatan kehidupan yang lama ke catatan kehidupan yang lebih baik. Menurut Yusriadi (2018), birokrasi merupakan bentuk

konsekuensi logis bahwa negara memiliki misi untuk menyejahterakan rakyatnya, namun kerap kali dinilai masih belum efisien, oleh karenanya dibutuhkan suatu reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi pada dasarnya diarahkan pada proses transformasi pola pikir (*mind set*) sumber daya aparatur dan pola budaya (*culture set*) dalam organisasi, sehingga dapat menciptakan lingkungan pemerintahan yang efektif dan efisien dan memiliki dampak yang positif terhadap pemberian layanan kepada masyarakat (Yusriadi, 2018). Tujuan dari reformasi birokrasi pemerintahan adalah untuk membangkitkan kembali kepercayaan masyarakat (*public trust*) kepada pemerintah dan menghilangkan citra birokrasi yang negatif dengan mengedepankan manajemen kepercayaan publik dan manajemen pemerintahan (Rusfiana & Supriatna, 2021). Visi reformasi birokrasi adalah tercantum pada rancangan besar yang disebut dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia, yaitu “Terwujudnya Pemerintahan Berkelas Dunia” sebagai landasan dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan berintegritas. Sementara itu, misi reformasi birokrasi adalah dapat mengubah 3 hal dalam membangun aparatur negara yang profesional dan berintegritas, yaitu tercantum dalam pola pikiran (*mind set*), pola budaya (*culture set*) dan tata kelola (*system management*) (Rusfiana & Supriatna, 2021).

Dalam reformasi birokrasi, institusi pemerintah seyogyanya memperhatikan prinsip-prinsip yang telah di atur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010, yaitu *outcomes oriented*, terukur, efisien, efektif, realistik, konsisten, sinergi, inovatif, kepatuhan dan dimonitor untuk mencapai target atau sasaran dari reformasi birokrasi itu sendiri, yang di mana menurut Rusfiana & Supriatna (2021) terdapat 5 sasaran reformasi birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih, birokrasi yang produktif, birokrasi yang efektif dan efisien, birokrasi yang transparan dan birokrasi yang terdesentralisasi. Birokrasi yang mengupayakan perubahan secara sadar dan terencana dan dilakukan dari segala aspek kehidupan terutama dalam penyelenggaraan administrasi negara disebut dengan reformasi administrasi publik (Meutia, I. F., 2017).

Selanjutnya, reformasi birokrasi seyogyanya dapat memperhatikan pengamalan nilai dan prinsip dalam konteks pembangunan sistem administrasi publik baik di

tingkat pusat maupun daerah. Berikut merupakan nilai dan prinsip yang perlu diperhatikan menurut Mustopadidjaja seperti yang dikutip dalam Lestari (2019), yaitu:

1. Demokrasi dan pemberdayaan, yaitu ketika demokrasi menunjukkan terciptanya pengakuan hak dan kewajiban warga negara dalam kebebasan ekspresi secara rasional, tanggung jawab dalam penyelenggaraan negara, serta memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan nilai kemanusiaan, keadilan dan kebenaran.
2. Pelayanan, yang di mana memiliki makna loyalitas negara dengan mengedepankan efisiensi dan keberhasilan dalam pembangunan, yang diwujudkan dengan melayani, mendorong, mempermudah, sederhana, serta terbuka bagi setiap orang.
3. Transparansi, yaitu ketika para pimpinan dan semua sumber daya manusianya memiliki sikap keterbukaan serta memiliki tanggung jawab dalam mengamalkan kode etik dan menjadikan diri mereka sebagai teladan bagi masyarakat.
4. Partisipasi, dalam hal ini masyarakat tidak semata-mata hanya berperan sebagai pihak yang dilayani, tetapi juga harus dilibatkan dalam setiap proses penciptaan *public goods and service* dengan menjalin pola kemitraan dan kebersamaan, sehingga negara harus menciptakan kepercayaan publik yang kuat dan kesempatan masyarakat yang ditingkatkan.
5. Kemitraan, yang di mana menjadi hal yang penting dalam pembangunan masyarakat modern dengan meningkatkan mutu, efisiensi, dan produktifitas terutama dalam penggunaan teknologi dan manajemen produksi, pemasaran dan informasi.
6. Desentralisasi, yaitu aktualisasi dari adanya otonomi daerah yang harus memiliki kompetensi dan penguatan kelembagaan dalam pengambilan keputusan dan pemberian izin yang tetap berada di jalur perwujudan cita-cita dan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
7. Konsistensi kebijakan dan kepastian hukum, yang di mana sangat diperlukan sebagai indikator profesionalisme dan kredibilitas pemerintahan karena memiliki sifat yang vital dalam pelaksanaan pembangunan dan pengembangan

hubungan internasional, serta menunjukkan kecermatan dalam penyusunan berbagai macam kebijakan pembangunan.

2.3. Tinjauan Tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani

2.3.1. Pengertian Pembangunan

Dalam keberlangsungan hidup manusia, pembangunan ialah suatu fenomena yang akan terjadi secara terus menerus. Pada hakikatnya, pembangunan ialah proses yang melibatkan perubahan-perubahan penting dalam beberapa dimensi, yaitu dalam struktur sosial, sikap masyarakat, lembaga nasional, pertumbuhan ekonomi, serta upaya dalam mengurangi kesenjangan sosial (Afandi, S.A, dkk, 2022). Pembangunan akan terjadi secara terus menerus dari waktu ke waktu ke arah kehidupan yang lebih baik.

Sementara itu, Siagian seperti yang dikutip oleh Afandi, S.A, dkk (2022) mengemukakan 6 makna ide pokok yang terkandung dalam pembangunan, yaitu:

1. Pembangunan ialah proses yang terjadi tanpa akhir.
2. Pembangunan ialah usaha yang dilakukan secara sadar dan terus menerus.
3. Pembangunan dilakukan secara terencana dengan pertumbuhan dan perubahan yang menjadi orientasinya.
4. Arah pembangunan ialah modernitas.
5. Modernitas yang dicapai bersifat multidimensional.
6. Pembangunan ditujukan kepada usaha untuk mencapai tujuan bangsa dan negara.

Menurut Fitriandi, M., dan Winata, H. (2021), makna membangun dalam pembangunan merujuk pada upaya yang dilakukan dalam rangka memperbaiki ketidaksesuaian antara kenyataan dan yang seharusnya (idealisme) di masa sekarang dan di masa lampau yang diharapkan dalam kehidupan manusia.

Johan Galtung seperti yang dikutip oleh Kartono dan Nurcholis (2016) mendefinisikan pembangunan sebagai upaya dalam pemenuhan kebutuhan fundamental manusia, baik secara individu maupun kelompok yang dilakukan

dengan cara-cara yang tidak menimbulkan kerusakan bagi kehidupan dan lingkungan sosial.

Dari beberapa pengertian dan makna pembangunan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pembangunan adalah upaya perbaikan dalam pemenuhan kebutuhan mendasar manusia yang dilakukan secara terarah karena telah disusun sedemikian rupa untuk meningkatkan kesejahteraan dan dilakukan sesuai dengan standar yang menjadi tujuan.

2.3.2. Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani

Zona integritas ialah bagian dari program akselerasi perbaikan pemerintahan yang dilakukan untuk mencapai 2 kategori, yaitu lingkungan pemerintahan yang bebas korupsi dan lingkungan yang dapat memberikan pelayanan prima. Dalam kajian pengembangan ilmu administrasi publik dan *good governance*, zona integritas terinspirasi dari konsep *island of integrity* yang memiliki arti keadaan dimana terdapat unit kerja instansi pemerintahan yang bersedia dan dapat memberikan sistem tatanan pemerintahan yang optimal (berintegritas) disaat instansi pemerintahan yang berada disekitarnya memiliki manajemen dan tata kelola yang buruk. Konsep *island of integrity* setidaknya memiliki 3 dampak yang dihasilkan dari pelaksanaannya, yaitu:

1. Mampu menghasilkan kinerja organisasi yang bersih dari praktik korupsi dengan menciptakan sumber daya organisasi yang berintegritas dan terhindar dari korupsi.
2. Mampu menghadirkan pemerintahan yang lebih efisien dengan penggunaan sumber daya yang lebih sedikit untuk menghasilkan *output* yang maksimal.
3. Mampu mempengaruhi sistem yang lebih luas dengan menggunakan keberhasilan yang diraih untuk dapat ditiru dan dicontoh oleh sistem organisasi yang lebih banyak sehingga mampu menciptakan unit-unit organisasi lainnya yang memiliki zona integritas.

Regulasi terbaru mengenai zona integritas di atur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Instansi Pemerintah. Zona Integritas diartikan sebagai instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

Wilayah Bebas dari Korupsi ialah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan baik, yang telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima. Sedangkan, Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani ialah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan sangat baik, dengan telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

Pembangunan zona integritas memiliki 4 tahapan yang harus dipenuhi dan diperhatikan sebelum dilakukannya penilaian atau evaluasi secara internal dan pengusulan kepada pihak evaluasi nasional. Tahapan pembangunan zona integritas yang baik juga menjadi tolok ukur penilaian kemampuan dan kelayakan untuk mendapatkan predikat wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani. Adapun tahapan atau mekanisme pembangunan zona integritas dilakukan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. Tahap Pembangunan Zona Integritas

No	Tahap Pembangunan	Deskripsi
1	Pencanangan Zona Integritas	a. Deklarasi dari pimpinan instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap melaksanakan pembangunan zona integritas. b. Dilakukan oleh instansi yang sebagian besar pegawainya telah menandatangani dokumen pakta integritas yang dapat dilakukan secara serentak saat pelantikan baik sebagai CPNS, PNS, atau pelantikan mutasi kepegawaian. c. Instansi yang sebagian pegawainya belum melakukan penandatanganan dokumen pakta integritas dapat dilengkapi setelah pencanangan. d. Pencanangan tidak diwajibkan adanya acara formal, namun diutamakan penyebaran informasi secara luas mengenai pencangannya tersebut.
2	Penetapan Unit Kerja	a. Penetapan unit kerja adalah bagi yang melaksanakan layanan utama dalam instansi pemerintah. b. Penetapan unit kerja adalah bagi yang memiliki risiko tinggi dalam penegakkan budaya anti korupsi dan pelayanan prima. c. Penetapan unit kerja adalah bagi yang memiliki dampak luas pada masyarakat.
3	Pembangunan Unit Kerja	a. Menciptakan komitmen antara pimpinan dan pegawai. b. Melengkapi unsur-unsur pembangunan zona integritas. c. Melakukan survei mandiri terhadap pelayanan publik dan persepsi anti korupsi. d. Menciptakan berbagai inovasi untuk memperbaiki pelayanan publik dan pencegahan korupsi. e. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat/<i>stakeholder</i>. f. Menciptakan strategi media komunikasi. g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi berkala.
4	Pemantauan Pembangunan Zona Integritas	a. Pendampingan dan pemantauan dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI). b. TPI melakukan penilaian kepada unit kerja yang melakukan pembangunan zona integritas. c. Hasil penilaian dituangkan dalam bentuk rekomendasi terhadap pimpinan mengenai kelayakannya untuk diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

(Sumber: Permenpan RB No. 90 Tahun 2021)

Pembangunan Zona Integritas dalam pelaksanaannya memiliki 2 komponen. Komponen pertama yaitu komponen pengungkit yaitu aspek tata kelola internal unit kerja yang terdiri dari 6 area perubahan serta memiliki aspek pemenuhan dan *reform*, sedangkan komponen kedua adalah komponen hasil yang merupakan dampak yang tercipta dari perubahan-perubahan yang dilakukan terhadap komponen pengungkit yang terdiri dari 2 tujuan sasaran.

Adapun yang di sebut dengan 6 area perubahan seperti yang dituliskan pada beberapa tahap di atas adalah komponen pengungkit yang akan menunjang komponen hasil. Komponen pengungkit terdiri dari:

Tabel 4. Komponen Pengungkit Zona Integritas

No	Komponen	Tujuan	Sasaran
1	Manajemen Perubahan	Merubah sistem dan mekanisme kerja organisasi berupa perubahan pola pikir (<i>mindset</i>) dan pola budaya (<i>culture set</i>) pada setiap individu aparatur untuk menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional dan berintegritas memenuhi perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.	a. Perubahan pola pikir dan budaya kerja. b. Menurunnya risiko kegagalan akibat resistensi terhadap perubahan. c. Terimplementasinya <i>core value</i> ASN BerAkhlaq.
2	Penataan Tatalaksana	Meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja menjadi lebih jelas dan terukur.	a. Meningkatnya pemakaian teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. b. Proses manajemen pemerintahan yang menjadi lebih efektif dan efisien. c. Meningkatnya kinerja pada unit kerja/satuan kerja.
3	Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur	a. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur. b. Meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan SDM aparatur. c. Meningkatkan kedisiplinan SDM aparatur. d. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur.
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan dari pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan.	a. Meningkatkan kinerja instansi pemerintah. b. Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah.
5	Penguatan Pengawasan	Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) pada setiap instansi pemerintah	a. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara pada setiap instansi pemerintah. b. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada setiap unit kerja. c. Meningkatkan system integritas pada unit kerja dalam rangka pencegahan praktik KKN.

6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Meningkatkan kualitas dan inovasi dalam pelayanan publik di setiap instansi pemerintah dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara layanan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana dalam melakukan perbaikan pelayanan publik	a. Meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi lebih cepat, murah, aman, dan lebih mudah dijangkau. b. Meningkatkan jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan nasional dan/atau internasional. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggara layanan pada setiap instansi pemerintah.
---	---------------------------------------	--	--

(Sumber: Permenpan RB No. 90 Tahun 2021)

Sementara itu, komponen hasil pembangunan zona integritas yang menjadi sasaran dari perubahan pada 6 area yang telah dijabarkan sebagai komponen pengungkit di atas adalah terdiri dari:

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel (WBK), yang di mana sasaran dari terciptanya hal ini adalah dengan menggunakan ukuran nilai persepsi korupsi dan capaian kinerja yang lebih baik.
2. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima (WBBM), yaitu terciptanya kualitas pelayanan yang dapat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan yang mengacu pada kebijakan terkait survey kepuasan masyarakat.

2.4. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kebiasaan yang unik atau identik dan dilakukan secara rutin sehingga menjadi suatu ciri khas tersendiri (Wahyudi, 2021) yang dalam hal ini adalah pada sebuah organisasi. Budaya organisasi menurut Sutrisno (2018) ialah sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang diikuti bersama oleh setiap para anggota organisasi sebagai standar/pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam sebuah organisasi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan jiwanya organisasi dan jiwanya para anggota organisasi (Kilman dalam Sutrisno, 2018).

Pada dasarnya budaya organisasi dapat dirasakan dan di lihat, hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Tanadi seperti yang dikutip oleh Latunreng, W., dkk (2022) bahwa budaya organisasi ialah suatu nilai tambah secara kasat mata

yang dapat memengaruhi pola pikir, persepsi, dan perilaku manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan/organisasi. Budaya organisasi mengajarkan kepada bersama mengenai hal yang boleh dilakukan dan hal yang tidak boleh dilakukan. Budaya organisasi memiliki nilai, keyakinan, dan norma yang diyakini secara bersama untuk dilaksanakan sebagai perilaku bersama (*do*) dan perilaku-perilaku yang harus dihindari (*don't*) (Latunreng, W., dkk 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah nilai dan norma organisasi yang dipahami dan dilaksanakan secara bersama-sama dan menjadikan suatu organisasi tersebut berbeda dengan yang lainnya atau dengan kata lain memiliki ciri khas tersendiri yang unik dan hanya dimiliki oleh organisasi tersebut sehingga membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi

Suatu budaya organisasi memiliki fungsi bagi organisasi itu sendiri, seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge seperti yang dikutip oleh Latunreng, W., dkk (2022) bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Memiliki peran untuk menentukan batas dalam menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan yang lainnya.
2. Menciptakan jati diri atau identitas bagi para anggota organisasi.
3. Memudahkan terciptanya komitmen bersama untuk sesuatu yang lebih luas dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
4. Budaya organisasi akan meningkatkan keseimbangan atau kestabilan sistem sosial.
5. Menimbulkan keeratan dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang jelas dan tepat terkait apa yang boleh dilakukan dan sebaliknya.
6. Sebagai mekanisme pembuat dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Pendapat lain dikemukakan oleh Nelson dan Quick seperti yang dikutip oleh Al Hairi & Syahrani (2021) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki 4 fungsi yang fundamental atau mendasar, yaitu:

1. Memberikan suatu perasaan identitas dan memperkuat komitmen organisasi.
2. Sebagai alat pengorganisasian para anggota.
3. Mempekokoh nilai-nilai dalam organisasi.
4. Sebagai mekanisme kontrol terhadap perilaku budaya yang tinggi dalam meletakkan kepercayaan, tingkah laku, serta cara melakukan sesuatu tanpa dipertanyakan kembali.

2.4.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki karakteristik penting yang perlu diperhatikan. Beberapa merupakan beberapa karakteristik budaya organisasi menurut Luthans (2011) yang di kutip oleh Latunreng, W., dkk (2022), yaitu:

1. *Observed Behavioral Regularities*, yaitu keteraturan perilaku yang dijalankan oleh anggota organisasi saat berinteraksi seperti menggunakan bahasa dan terminologi yang sama.
2. *Norms*, yaitu standar perilaku yang tersedia (norma) yang menjadi pedoman dalam bekerja dan berperilaku.
3. *Dominant Values*, yaitu memiliki nilai-nilai utama yang diadvokasi oleh organisasi dan dibagikan kepada para anggota.
4. *Philosophy*, yaitu memiliki falsafah seperti penetapan keyakinan organisasi dalam menyikapi karyawan dan/atau pelanggan.
5. *Rules*, yaitu aturan yang kuat atas aturan dalam organisasi yang harus dipelajari dan dipatuhi agar dapat diterima sebagai anggota organisasi.
6. *Organization Climate*, yaitu iklim organisasi atau dapat dikatakan sebagai jiwa/perasaan secara keseluruhan yang dapat ditunjukkan melalui tata letak ruang, cara berinteraksi dan berperilaku.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Milkovich dan Newman seperti yang dikutip oleh Tobari (2014) tentang karakteristik budaya organisasi, bahwa menurutnya

budaya berasal dari para anggota potensial, budaya dapat menciptakan keunggulan bagi organisasi, budaya dapat menjadi penguatan bagi organisasi, budaya dapat diterima dan memiliki sudut pandang yang rasional, budaya dapat memberikan pembekalan bagi para anggota organisasi dengan kontinuitas dan identitas, budaya dapat menjadi penyeimbang antara nilai-nilai yang saling berlawanan, budaya merupakan suatu pola dan komunikasi yang bersifat sinergis dan dapat dipelajari.

2.4.4. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagaimana halnya sub sistem organisasi, juga memiliki unsur-unsur didalamnya yang membentuk menjadi satu kesatuan. Tentunya banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai unsur-unsur yang membentuk budaya organisasi. Salah satunya adalah Djokosantoso seperti yang dikutip oleh Suwarni (2021), bahwa untuk dapat memahami budaya organisasi, maka perlu mengetahui aspek atau indikator penting budaya organisasi yang terdiri Integritas, Profesional, Keteladanan, dan Penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM).

1. Integritas, yang meliputi sikap taqwa, penuh dedikasi, jujur, menjaga kehormatan dan nama baik, taat terhadap kode etik organisasi dan peraturan yang berlaku.
2. Profesional, yang meliputi sikap tanggung jawab, efektif dan efisien dalam menjalankan tugas, disiplin, berorientasi pada masa depan dalam memprediksi perkembangan.
3. Keteladanan, yaitu memiliki sikap yang dapat memberikan teladan atau panutan yang baik dan terjaga, adil, tegas dan memiliki jiwa yang besar.
4. Penghargaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu dimulai dari perekrutan, pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia, memberikan kepercayaan, memberlakukan dengan keterbukaan, adil, saling menghargai, mengembangkan sikap kerja sama dengan pihak mitra, serta memberika *reward* kepada individu maupun kelompok.

Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Andre Harjana seperti yang dikutip oleh Suwarni (2021), bahwa budaya organisasi memiliki variabel yang memiliki pengaruh dalam praktik berkomunikasi, Adapun variabel yang dimaksud ialah

terdiri dari 3 variabel, yaitu a) Relasi yang terdiri dari pengertian, perhatian, mau mendengarkan, mau membantu dan mendorong serta komunikatif; b) Nilai yang meliputi kualitas yang baik, jasa, pertumbuhan, dan prima; dan c) Lingkungan yang meliputi lingkungan yang bersih, rapi, teratur dan aman untuk disinggahi.

2.4.5. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Salah satu dari karakteristik budaya organisasi yang telah dijabarkan di atas adalah bahwa budaya berasal dari individu para anggota organisasi, yang dengan demikian dapat dirasakan dan dilihat dari cara mereka berpikir, pola komunikasi cara menanggapi, mengambil keputusan dan kegiatan berorganisasi lainnya. Berkenaan dengan hal tersebut, suatu organisasi dapat dilihat dari dimensi budaya yang diterapkannya, yang di mana Sulaksono (2015) mengemukakan dimensi-dimensi budaya organisasi sebagai berikut yang disesuaikan dengan tema penelitian ini, yaitu:

1. Inovatif

Budaya organisasi inovatif ialah lingkungan kerja yang didesain untuk mendorong pemikiran yang tidak biasa dan inovasi. Budaya mendorong seseorang untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah dan mengembangkan model kerja yang lebih baik/efisien. Salah satu aspek positif dari budaya ialah pengembangan pola pikir progresif dan adaptif terhadap perubahan. Budaya juga memengaruhi sudut pandang yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih spesifik dan terus meningkatkan kualitas pekerjaan melalui ide-ide dan gagasan yang inovatif serta memberikan perhatian yang tajam terhadap setiap permasalahan yang beresiko. Budaya organisasi yang inovatif memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Penciptakan/pengembangan gagasan/ide yang inovatif.
- b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

2. Rinci/Detail

Budaya akan mendorong karyawan memberikan perhatian pada setiap permasalahan dengan detail dalam melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugasnya. Budaya memengaruhi seluruh aktivitas di organisasi, mulai dari yang

besar sampai dengan yang paling kecil. Budaya mengajarkan nilai-nilai ketelitian dan ketelatenan, bahkan pada hal-hal kecil yang tidak boleh diabaikan. Organisasi yang rinci/detail menuntut karyawan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang tinggi terhadap detail dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Indikator dalam dimensi ini ialah:

- a) Cermat dan teliti dalam mengerjakan tugas.
- b) Menunjukkan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi Hasil

Budaya kerja mendorong semangat dan kinerja yang tinggi, yang di mana budaya diperkenalkan oleh manajer sebagai cara untuk mengarahkan karyawan agar produktif dalam pekerjaan mereka dan dalam memberikan pengarahan yang baik tentang visi dan misi organisasi. Dengan menanamkan nilai-nilai, diharapkan akan menimbulkan komitmen pribadi untuk selalu bekerja dengan totalitas. Selain itu, budaya juga mendorong sikap loyalitas dan perhatian terhadap kepentingan perusahaan. Indikator dalam dimensi ini ialah:

- a) Penetapan target yang akan dicapai oleh organisasi.
- b) Penilaian hasil atas kerja yang sudah dilaksanakan.

4. Orientasi Tim

Budaya kerja memfasilitasi terjalinnya hubungan yang baik di antara individu, tidak hanya di antara rekan kerja secara personal, tetapi juga antara berbagai divisi atau bagian dalam organisasi. Dalam setiap nilai budaya, terdapat elemen kepekaan, perasaan, dan kepedulian. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas, tidak hanya kompetensi yang terlibat, tetapi juga unsur emosional. Hasil pekerjaan tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga memperhatikan kepuasan semua pihak terkait yang akan menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan rasa kekeluargaan di antara para pegawai, tanpa memandang departemen atau divisi mana mereka berada. Indikator dalam dimensi ini ialah:

- a) Saling mendukung dan kerjasama dalam tim.
- b) Mendukung unsur emosional dalam bekerja.

5. Agresif

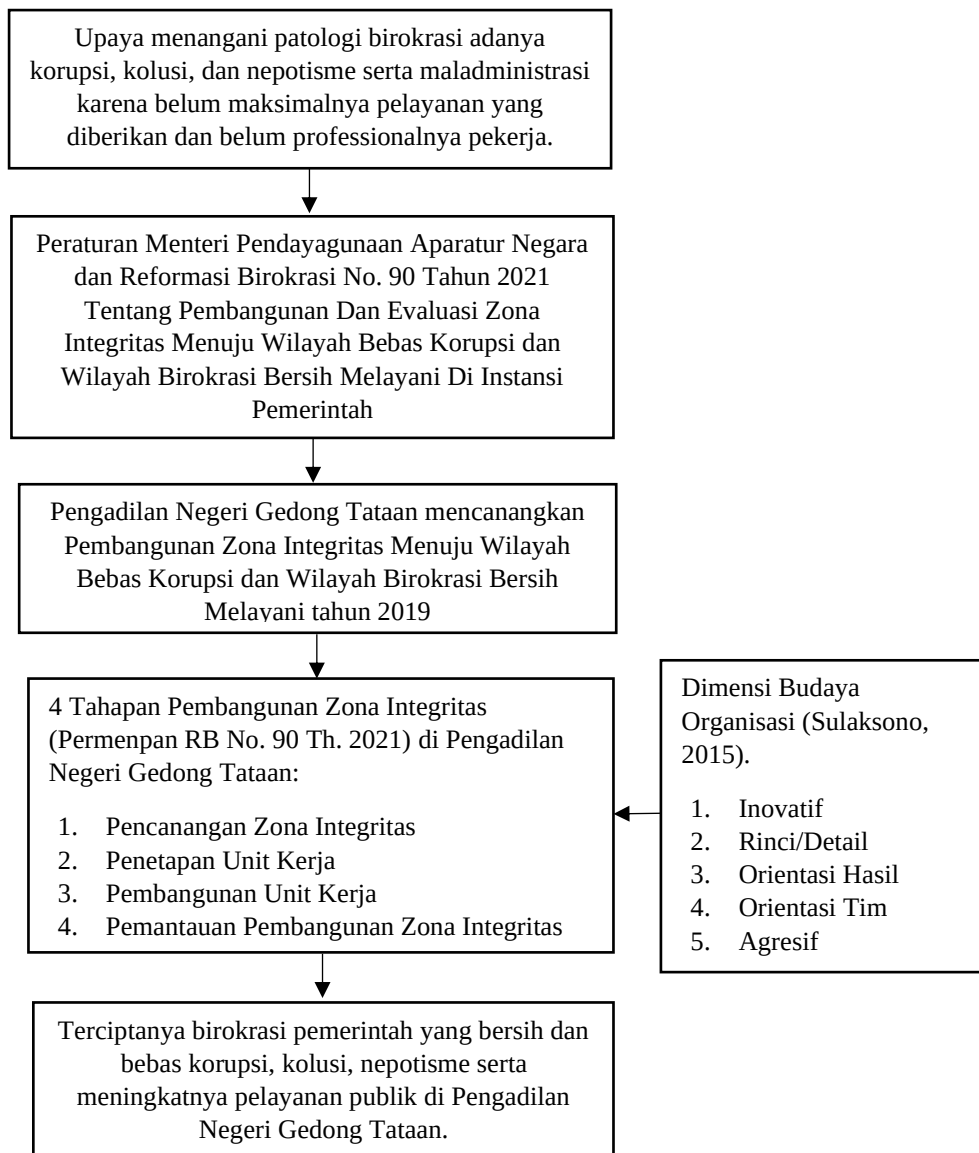
Agresif dalam budaya organisasi yang di maksud adalah mengenai produktivitas tinggi yang dihasilkan dari performa karyawan yang memenuhi standar yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi diri dan kualifikasi keahlian sehingga terbangun suasana kerja yang sehat, disiplin, rajin dan menciptakan perlombaan para karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Indikator dalam dimensi ini ialah:

- a) Bekerja dengan efektif dan efisien.
- b) Berkompetisi untuk meningkatkan hasil yang terbaik untuk organisasi.

2.5. Kerangka Pikir

Birokrasi selaku pelaksana fungsi dan tanggung jawab negara dalam menyejahterakan rakyatnya tidak terlepas dari patologi yang terjadi didalamnya, seperti praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan maladministrasi, maka dari itu terbentuk suatu konsep pembangunan zona integritas melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi No. 90 Tahun 2021 sebagai upaya reformasi birokrasi.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan yang merupakan salah satu implementator pembangunan zona integritas untuk mewujudkan lembaga yudikatif yang bebas dari korupsi dan mampu memberikan pelayanan yang prima. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana tahapan atau hal-hal apa saja yang dilakukan Pengadilan Negeri Gedong Tataan dalam mengimplementasikan pembangunan zona integritas. Setelah itu, peneliti akan menganalisis fenomena tersebut dengan teori dimensi budaya organisasi menurut Sulaksono (2015) yaitu inovatif, rinci atau detail, orientasi tim, orientasi hasil dan agresif. Kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Pikir
(Sumber: Diolah Peneliti, 2023)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan data yang nantinya disajikan dalam bentuk narasi mengenai program pembangunan zona integritas di Pengadilan Negeri Gedong Tataan. Menurut Cresswell seperti yang dikutip oleh Murdiyanto (2020), penelitian dengan pendekatan kualitatif ialah teknik penelitian dan suatu cara untuk memahami sebuah fenomena sosial dan komplikasi manusia. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang partisipan yang di mana bersifat deskriptif dan cenderung memakai analisis.

Danin seperti yang dikutip oleh Wekke (2019), mengemukakan bahwa suatu kebenaran ialah bersifat dinamis dan hanya dapat ditemukan melalui pencermatan kepada orang-orang yang bersangkutan melalui interaksi sosial. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk mencari data dan memahami fenomena sosial pembangunan zona integritas melalui proses pembangunan sesuai dengan Permenpan RB No. 90 Th. 2021 dan kendala yang dihadapi di Pengadilan Negeri Gedong Tataan, yang nantinya hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk deskripsi.

3.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian berfungsi untuk memperkecil lingkup penelitian sehingga menjadi “fokus” dan akan memudahkan peneliti dalam mencari dan mengumpulkan data di lapangan yaitu pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan. Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Analisis tahap pembangunan zona integritas di Pengadilan Negeri Gedong Tataan sebagaimana dalam Permenpan RB No. 90 Th. 2021 terdiri dari 4 tahap, yaitu:

- 1) Pencanangan Zona Integritas
- 2) Penetapan Unit Kerja
- 3) Pembangunan Unit Kerja
- 4) Pemantauan Pembangunan Zona Integritas

Teori yang digunakan adalah budaya organisasi Sulaksono (2015) yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovatif
 - a. Penciptakan/pengembangan gagasan/ide yang inovatif.
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
 - 2) Rinci/Detail
 - a. Cermat dan teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Menunjukkan perhatian terhadap detail.
 - 3) Orientasi Hasil
 - a. Penetapan target yang akan dicapai oleh organisasi.
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang sudah dilaksanakan
 - 4) Orientasi Tim
 - a. Saling mendukung dan kerjasama dalam tim.
 - b. Mendukung unsur emosional dalam bekerja
 - 5) Agresif
 - a. Bekerja dengan efektif dan efisien.
 - b. Berkompetisi untuk meningkatkan hasil yang terbaik untuk organisasi
2. Identifikasi kendala yang dihadapi Pengadilan Negeri Gedong Tataan dalam melaksanakan program pembangunan Zona Integritas untuk menciptakan lembaga yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, nepotisme serta dalam meningkatkan pelayanan publik.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan Kelas II yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani, Desa Taman Sari, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung. Adapun alasan pemilihan lokasi ini sebagai objek penelitian dikarenakan instansi ini merupakan salah satu implementator dan *role model* dari pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani dan sudah mendeklarasikan penancangan pembangunan zona integritas.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data ialah bahan utama yang diperlukan dalam melakukan penelitian yang berisi fakta-fakta terkait dengan tema penelitian. Menurut Syahrani (2020), data adalah suatu materi murni yang dapat menghasilkan berbagai informasi jika dapat diolah dengan baik. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari 2 sumber, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Jenis data ini didapatkan secara langsung dari objek penelitian atau sumber asli dan digunakan sebagai sumber utama. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara kepada informan penelitian dan dari hasil pengamatan. Perolehan data primer tentunya berkaitan dengan pembangunan zona integritas dan budaya organisasi yang diterapkan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan.

2. Data Sekunder

Jenis data ini didapatkan secara tidak langsung dari sumber aslinya dan digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, yang di mana dilakukan dengan menelaah sumber-sumber literatur baik itu dari buku, jurnal, dokumen, media berita *online* dan lain sebagainya yang berkaitan dengan pembangunan zona integritas dan budaya organisasi di Pengadilan Negeri Gedong Tataan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi lapangan pada objek penelitian yaitu Pengadilan Negeri Gedong Tataan. Teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki (Abdussamad, Z., 2021). Observasi perlu dilakukan untuk memahami subjek penelitian sesuai dengan situasi sosial yang terjadi. Peneliti melakukan observasi awal di Pengadilan Negeri Gedong Tataan sebagai salah satu implementator pembangunan zona integritas dengan cara melihat dan mengamati aspek-aspek budaya organisasi yang diterapkan.

Tabel 5. Observasi Penelitian

No	Waktu	Observasi
1	28 April 2023, pukul 08.00 – 16.00 WIB	Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan bagaimana para pegawai memberikan pelayanan atau berinteraksi dengan masyarakat/publik, tepatnya di bagian Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), hal ini berkaitan dengan area peningkatan kualitas pelayanan publik dalam pembangunan zona integritas.
2	12 Mei 2023, pukul 08.00 – 16.00 WIB	Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan kedisiplinan para pegawai, seperti disiplin saat melakukan kegiatan apel dan absensi, hal ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada pembangunan zona integritas.
3	26 Mei 2023, pukul 08.00 – 16.00 WIB	Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan penggunaan teknologi dalam menyelenggarakan pekerjaan, misalnya seperti penggunaan mesin <i>fotocopy</i> , hal ini berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja yaitu penataan tatalaksana pada pembangunan zona integritas.

(Sumber: Diolah Peneliti, 2023)

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara berdialog antara peneliti dengan informan untuk memperoleh informasi melalui tanya jawab untuk mengetahui dan mendalami permasalahan penelitian. Herdiansyah seperti yang dikutip dalam Wekke (2019), mengemukakan bahwa wawancara ialah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh sedikitnya dua orang atas dasar ketersediaan suasana ilmiah dengan pembicaraan yang mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini wawancara terstruktur dilakukan kepada

informan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan yang memiliki keterkaitan dan informasi mengenai proses pembangunan zona integritas dan budaya organisasi.

Tabel 6. Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan	Tanggal Wawancara	Informasi yang Diperoleh
1	Dewa Gede Giri Santosa S.H., M.H	Hakim	1 Februari 2024	Tahap-tahap pembangunan zona integritas secara sistematis dan gambaran budaya kerja.
2	Rolandika S.E., M.M	Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana	26 Februari 2024	Tahap-tahap pembangunan zona integritas secara sistematis, gambaran budaya kerja, rencana kerja pembangunan zona integritas.
3	Khintan Seviola	Staf Kepegawaian, Organisasi dan Tatalaksana	26 Februari 2024	Peran pegawai dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas dan gambaran budaya kerja.
4	Wulan Ayu Purnama S.E., M.M	Staf Kepaniteraan Pidana	26 Februari 2024	Peran pegawai dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas dan gambaran budaya kerja.
5	Masyarakat	Masyarakat	30 April 2024	Penilaian terkait pelayanan dan kinerja di Pengadilan Negeri Gedong Tataan.

(Sumber: Diolah Peneliti, 2023)

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah catatan-catatan peristiwa yang sudah terjadi, dapat berupa tulisan, gambar maupun karya-karya monumental dari seseorang (Abdussamad, Z., 2021). Teknik ini dilakukan untuk melengkapi data yang didapatkan dari hasil wawancara dan observasi. Dokumen-dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan reformasi birokrasi, pembangunan zona integritas dan budaya organisasi. Adapun dokumen-dokumen yang digunakan dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Dokumen Penelitian

No	Dokumen	Isi Dokumen
1	Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010	<i>Grand Design</i> Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2010-2025
2	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021	Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah
3	Majalah Badilum MA RI Dandapala Volume V/Edisi 1/Januari-Februari 2019	Informasi pembangunan zona integritas di wilayah pengadilan
4	Buku dan Jurnal Ilmiah	Topik: 1. Reformasi Birokrasi 2. Pembangunan 3. Zona Integritas 4. Budaya Organisasi
5	Media Berita <i>Online</i>	Beberapa kasus yang menjadi faktor penurunan kepercayaan publik terhadap lembaga yudikatif dan berita-berita terkait dengan Pengadilan Negeri Gedong Tataan
6	<i>Website</i> dan media sosial Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Informasi profil, prestasi dan kegiatan di Pengadilan Negeri Gedong Tataan
7	Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2020 Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Laporan capaian kinerja organisasi
8	Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2023 Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Laporan capaian kinerja organisasi
9	Rencana Strategis 2020-2024 Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Rencana strategi Pengadilan Negeri Gedong Tataan
10	Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016	Pembentukan lembaga-lembaga peradilan
11	Pakta Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Pernyataan/perjanjian setiap individu
12	Surat Keputusan Pembentukan Tim Kerja	Pembentukan Tim Kerja Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan
13	Rencana Kerja Zona Integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Rencana kerja pembangunan zona integritas Pengadilan Negeri Gedong Tataan
14	Laporan Survey IPAK dan IKM Pengadilan Negeri Gedong Tataan	Laporan pelaksanaan survey IPAK dan IKM Pengadilan Negeri Gedong Tataan
15	Laporan Tahunan Pengadilan Negeri Gedong Tataan Tahun 2023	Laporan tahunan Pengadilan Negeri Gedong Tataan

(Sumber: Diolah Peneliti, 2023)

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, ketika data-data yang dibutuhkan telah terkumpul melalui serangkaian proses, maka tahap selanjutnya yang harus dilakukan ialah melakukan analisis terhadap data tersebut, meskipun sebenarnya analisis data pun sudah dilakukan sejak turun ke objek penelitian sampai mendapatkan data yang dianggap kredibel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis oleh Miles dan Huberman

seperti yang dikutip dalam Wekke (2019) yang mengemukakan 3 aktivitas analisis data atau analisis interaktif, yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang telah diperoleh dari sumbernya akan di rangkum dan dikelompokkan untuk menemukan fokus atau gagasan-gagasan utama dalam penelitian, sehingga memberikan sketsa yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melanjutkan langkah selanjutnya. Penelitian ini akan mereduksi hasil observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendapatkan gagasan yang sesuai dengan tema penelitian, yaitu zona integritas khususnya pada tahap/proses pengimplementasiannya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data ialah menyajikan data yang telah direduksi atau dikelompokkan yang dapat dituangkan dalam bentuk narasi, grafik, tabel dan lain sebagainya menyesuaikan dengan data yang diperoleh. Sehingga data-data yang ditampilkan lebih tersusun dan terorganisasi sesuai dengan pola hubungannya, yang kemudian dilengkapi dengan penjelasan atau pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan tema penelitian.

3. *Conclusion Drawing Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Pada dasarnya, penarikan kesimpulan dapat dilakukan selama proses penelitian berjalan, namun sifatnya masih sementara karena memerlukan data pendukung lainnya agar lebih valid. Sementara itu, penarikan kesimpulan akhir dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pada hasil analisis tahap pembangunan zona integritas di Pengadilan Negeri Gedong Tataan, yang di mana akan disajikan secara naratif..

3.7. Teknik Keabsahan Data

Penelitian kualitatif memiliki 4 teknik keabsahan data yang dapat dilakukan dengan uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Murdiyanto, 2020). Uji derajat kepercayaan (*credibility*) dalam penelitian ini dilakukan dengan meningkatkan ketekunan melalui memperbanyak referensi bacaan dan melalui triangulasi sumber yang dilakukan dengan memeriksa kebenaran data melalui

berbagai sumber, yang dapat dilakukan dengan memeriksa hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Keteralihan data (*transferability*) atau validitas eksternal dilakukan dengan penyampaian hasil penelitian secara teliti, cermat, rinci dan jelas sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian dengan sedemikian rupa. Kebergantungan (*dependability*) atau pemastian kebenaran rangkaian proses penelitian dilakukan dengan pembimbing untuk melakukan jejak aktivitas penelitian di lapangan, yaitu pada Pengadilan Negeri Gedong Tataan. Uji *confirmability* atau kriteria kepastian ialah menguji kepastian dari hasil penelitian yang didapatkan dengan proses penelitian yang dilakukan, standar *confirmability* dapat terpenuhi apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan (Murdiyanto, 2020).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti tuliskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengadilan Negeri Gedong Tataan dalam melaksanakan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani telah mengikuti mekanisme yang tertera dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 90 Tahun 2021, yaitu terdiri dari 4 tahap antara lain:
 - a) Pencanaan Zona Integritas dilakukan tahun 2019 dengan deklarasi, penandatanganan komitmen bersama, dan pakta integritas serta memanfaatkan media sosial dan media berita dalam penyebarluasan informasinya. Terdapat budaya organisasi yang inovatif, rinci/detail, dan berorientasi hasil pada tahap ini.
 - b) Penetapan Unit Kerja dilakukan dengan membentuk tim pembentuk tim kerja dan membentuk tim kerja. Budaya organisasi yang terdapat dalam tahap ini ialah rinci/detail, orientasi hasil, dan orientasi kepada tim.
 - c) Pembangunan Unit Kerja dilakukan dengan membangun semangat kerja yang berlandaskan motto Jejama, melengkapi unsur pembangunan, melaksanakan survey IPAK dan IKM, menciptakan inovasi pelayanan, melakukan kegiatan yang bersinggungan dengan masyarakat, membuat strategi komunikasi dan melakukan monitoring evaluasi. Didapati budaya organisasi yang inovatif, rinci/detail, berorientasi pada hasil, dan berorientasi pada tim.

- d) Pemantauan Pembangunan Zona Integritas di Pengadilan Negeri Gedong Tataan dilakukan oleh Pengadilan Tinggi Tanjung Karang sebagai TPI. Budaya organisasi yang sejalan pada tahap ini ialah budaya organisasi yang inovatif, berorientasi pada hasil, dan berorientasi pada tim.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pembangunan zona integritas di Pengadilan Negeri Gedong Tataan ialah sebagai berikut:
- a) Aspek Sumber Daya Manusia
Lemahnya komitmen pegawai dan hakim serta lemahnya motivasi pegawai dalam menunjukkan dirinya sebagai aparatur negara yang berintegritas dilihat dari masih adanya penitipan presensi, kurang disiplin dalam menaati aturan jam kerja, kurang bertanggung jawab atas pekerjaan dan saling mengandalkan.
 - b) Aspek Organisasi
Instansi yang mengalami kekurangan sumber daya manusia dan memberikan tugas dan tanggungjawab kepada pegawai lain di luar tugas dan tanggungjawab pegawai tersebut.
 - c) Aspek Sarana
Masih didapati inovasi Vista, laman inovasi pengadilan pada website, dan folder zona integritas pada *google drive* yang tersedia di *website* yang tidak dapat digunakan sebagaimana mestinya, sehingga tidak dapat memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti sampaikan, berikut merupakan saran yang dapat diberikan:

- 1. Saran bagi Pengadilan Negeri Gedong Tataan
 - a) Diharapkan Pengadilan Negeri Gedong Tataan agar lebih tegas dalam memberikan sanksi dan menegakkan keadilan bagi seluruh pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dengan menerapkan hukum yang berlaku (*rule of law*), sehingga dapat memberikan efek jera

bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai aparatur negara.

- b) Diharapkan Pengadilan Negeri Gedong Tataan agar dapat lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja bagi seluruh pegawai dengan menerapkan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) yang bisa memanfaatkan sistem informasi manajemen dalam mengelola data kinerja pegawai, sehingga data yang digunakan untuk memberikan *reward and punishment* akurat.
- c) Pengadilan Negeri Gedong Tataan agar dapat meningkatkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang telah diciptakan melalui inovas-inovasinya (terutama inovasi yang mengalami kendala tidak dapat diakses) dengan cara memastikan kelengkapan ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dalam rangka mendukung Indonesia Emas 2045 dengan konsep *Government Technology* (GovTech).

2. Saran bagi Pegawai Pengadilan Negeri Gedong Tataan

- a) Untuk pegawai agar dapat meningkatkan kesadaran serta rasa inisiatif pada diri sendiri dalam menangani permasalahan atau fenomena yang terjadi secara solutif dan inovatif.
- b) Untuk pegawai agar dapat meningkatkan rasa ingin tahu dan bersikap proaktif dengan cara berani bertanya dan memprioritaskan pekerjaan.
- c) Untuk pegawai agar dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki agar dapat mengembangkan dan mencari cara untuk meningkatkan keterampilan.

3. Saran untuk Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Indonesia (Kemenpan RB) agar dapat menciptakan program *Transformation of Governance* dengan mengutamakan pemanfaatan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Gorontalo. Syakir Media Press.
- Akbar, G. G., Rulandari, N., & Widaningsih, W. (2021). Reformasi Birokrasi Di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(2), 187-199. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i2.1981>.
- Afandi, S. A., Muslim Afandi dan Rizki Erdayani. (2022). *Pengantar Teori Pembangunan*. Yogyakarta. CV. Bintang Semesta Media. Tersedia dalam <https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/qf5hr.html>.
- Al Hairi, M. R., & Syahrani, S. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79-87.
- Anonim. (2018, Desember 11). Mahkamah Agung Raih Penghargaan Zona Integritas Bebas Korupsi. Diakses dari <https://pn-tilamuta.go.id/2018/12/11/mahkamah-agung-raih-penghargaan-zona-integritas-wilayah-bebas-korupsi/>.
- CNNIndonesia.com. 16 Januari 2024. *KPK Terima 5.079 Laporan Dugaan Korupsi Sepanjang 2023*. Diakses pada 20 Januari 2024, pukul 12.40 WIB, dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240116173357-12-1050310/kpk-terima-5079-laporan-dugaan-korupsi-sepanjang-2023>.
- Damiri. 9 Desember 2021. *Dirjen Badilum MA Resmikan Gedung Baru Pengadilan Negeri Gedong Tataan*. Diakses pada 24 Desember 2023, pukul 21.20 WIB, dari <https://lampung.antaranews.com/berita/571413/dirjen-badilum-ma-resmikan-gedung-baru-pengadilan-negeri-gedong-tataan>.
- Hermawan, D., & Hutagalung, S. (2017). *Membangun Partisipasi Publik Berbasis Perilaku: Studi Kasus di Provinsi Lampung*. Dalam: Transformasi Sosial Menuju Masyarakat Informasi yang Beretika dan Demokratis. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan*

- Pendidikan*), 7(2), 855-865.
<https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/4549/3546>.
- Fitriandari, M., & Winata, H. (2021). Manajemen Pendidikan Untuk Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 1-13. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i1.10424>.
- Kartono D.J., Nurcholis H., Aisyah S. 2016. *Pembangunan Masyarakat Desa dan Kota*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016.
- Kiprah. 13 Mei 2019. “Tiga Instansi Kompak Lakukan Pencanaan Zona Integritas di Kabupaten Pesawaran”. Di akses pada 21 Maret 2024, pukul 15.00 WIB, dari <https://kiprah.co.id/tiga-instansi-kompak-lakukan-pencanaan-zona-integritas-di-kabupaten-pesawaran/>.
- Lahiang, M. H., Kalangi, L., & Lambey, L. (2019). Analisis Kendala-kendala yang dihadapi Satuan Pengawasan Internal dalam membangun Zona Integritas di RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado. *JURNAL Riset AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL"*, 9(1). <https://doi.org/10.35800/jjs.v9i1.19151>.
- LampungVisual. 13 Mei 2019. “Pengadilan Negeri Gedong Tataam, Kabupaten Pesawaran, melakukan Pencanaan Zona Integritas”. Diakses pada 21 Maret 2024, pukul 15.25, dari <https://www.lampungvisual.com/pengadilan-negeri-gedong-tataan-kabupaten-pesawaran-melakukan-pencanaan-zona-integritas>.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2020 Pengadilan Negeri Gedong Tataan.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Tahun 2023 Pengadilan Negeri Gedong Tataan.
- Laporan Survei Indeks Kepuasan Masyarakat Periode Triwulan 1 Tahun 2023 Pengadilan Negeri Gedong Tataan Kelas II.
- Laporan Survei Indeks Persepsi Anti Korupsi Periode Triwulan 1 Tahun 2023 Pengadilan Negeri Gedong Tataan.
- Latunreng, W., Antoni Ludfi Arifin dan Resista Vikaliana. (2022). *Budaya Organisasi How Organizations Can Build Employee's Habits*. Bogor. PT Penerbit IPB Press.
- Lestari, R. A. (2019). Reformasi Birokrasi Sebagai Pelayan Publik. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i1.1421>.
- Loro, G. A., Arsad, R., & Huseno, T. (2023). Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah

Birokrasi Bersih. *Syntax Idea*, 5(9), 1191-1205.
<https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i9.2536>.

- Maolani, D. Y., Sari, A. P., Amalia, A., & Sholeha, C. O. (2021). Patologi Birokrasi Dan Upaya Pencegahannya Untuk Menciptakan Birokrasi yang Efisien. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 19(1), 47-56.
<https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.63>.
- Meutia, I. F. (2017). *Reformasi Administrasi Publik*. Bandar Lampung. CV Anugrah Utama Raharja.
- Meutia, I. F. (2017). *Analisis Kebijakan Publik*. Bandar Lampung. CV Anugrah Utama Raharja.
- Mosepa, A., Rahman, A. A., & Rozarius, F. (2018). Pembangunan Zona Integritas Di Pengadilan Tata Usaha Negara Tanjungpinang/Development of the Integrity Zone in Tanjungpinang Administrative Court. *Jurnal Hukum Peratun*, 1(2), 183-202.
- Muliadi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kantor Hukum Dedi Muliadi, SH & Rekan di Masa Pandemi Covid-19. *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 14(2), 443-452.
- Mulyana, N., Utami, A., & Meutia, I. F. (2021). *Digital Divide* Pelaksanaan Ujian Nasional Berbasis Komputer. *Wacana Publik*, 15(2), 59-63.
- Murdiyanto, E. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Ni'am, Syakirun & Asril, Sabrina. 16 Februari 2023. *Di Lantai 11 Gedung MA, Hakim Agung Sudrajad Dimyati Terima Suap 80.000 Dollar Singapura*. Di akses pada 23 Desember 2023, pukul 20.00 WIB, dari <https://nasional.kompas.com/read/2023/02/16/12000671/di-lantai-11-gedung-ma-hakim-agung-sudrajad-dimyati-terima-suap-80000-dollar?page=all>.
- Ni'am Syakirun & Rastika Icha. 9 Agustus 2023. *"Sunat Massal" Hukuman Ferdy Sambo dkk di MA*. Di akses pada 23 Desember 2023, pukul 19.30 WIB, dari <https://nasional.kompas.com/read/2023/08/09/06403361/sunat-massal-hukuman-ferdy-sambo-dkk-di-ma?page=all>.
- Nufus, W, H. 2023. *Shane Lukas Divonis 5 Tahun Penjara di Kasus Penganiayaan David Ozora*. Dari detiknews: <https://news.detik.com/berita/d-6918227/shane-lukas-divonis-5-tahun-penjara-di-kasus-penganiayaan-david-ozora> (di akses pada 23 Desember 2023, pukul 20.45 WIB).
- PikiranLampung. 13 Mei 2019. *"PN Gedong Tataan Tandatangani Zona Integritas"*. Diakses pada 15 Maret 2024, pukul 13.00, dari

<https://www.pikiranlampung.com/2019/05/pn-gedong-tataan-tandatangan-zona.html>.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2010-2025.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah.

Rachman Arrijal. 12 April 2023. "*Ampun! Nih 10 Maladministrasi Terbanyak PNS Di 2022*". Diakses pada 20 Januari 2024, pukul 12.59 WIB, dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230412165434-4-429391/ampun-nih-10-maladministrasi-terbanyak-pns-di-2022>.

Rachmatullah, N., & Purwani, F. (2022). Analisis Pentingnya Digitalisasi & Infrastruktur Teknologi Informasi Dalam Institusi Pemerintahan: E-Government. *Jurnal Fasikom*, 12(1), 14-19.

Rencana Strategi Tahun 2020-2024 Pengadilan Negeri Gedong Tataan.

Rohayatin, T. 2021. *Birokrasi Pemerintahan*. Yogyakarta. Deepublish (CV Budi Utama).

Rusfiana, Y dan Supriatna, C. 2021. *Memahami Birokrasi Pemerintahan Dan Perkembangan*. Bandung. Alfabeta CV.

Oktavia, S. (2023). Implementasi Program Pembangunan Zona Integritas Di UPTD Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah I Bandar Lampung. (Skripsi Sarjana, Universitas Lampung). <https://digilib.unila.ac.id/70482/>.

Sucipto, A., Remmang, H., & Saleh, H. (2019). Pengaruh Etika Pegawai, Pelayanan Publik Dan Reformasi Birokrasi Terhadap Penerapan Zona Integritas Pada Lapas Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 13-15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.175>.

Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta. Deepublish.

Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana.

Suwarni. 2021. *Perilaku Polisi Studi Atas Budaya Organisasi Dan Pola Komunikasi*. Yogyakarta. Penerbit Hikam Pustaka.

Swantoro, H. 2019. Majalah Badilum MA RI DANDAPALA Volume V/Edisi 1/Januari-Februari.

Syahrani, M. (2020). Membangun Kepercayaan Data Dalam Penelitian Kualitatif. *Primary Education Journal (Pej)*, 4(2), 19-23. <https://doi.org/10.30631/pej.v4i2.72>.

- Syahril & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Depok. PT Raja Grafindo Persada.
- Tabikpun.com. 13 Mei 2019. “PN Gedong Tataan, Kejari Lamsel, dan Polres Pesawaran Teken WBK dan WBBM”. Diakses 21 Maret 2024, pukul 15.25, dari <https://tabikpun.com/pn-gedong-tataan-kejari-lamsel-dan-polres-pesawaran-teken-wbk-dan-wbbm/>.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta. Deepublish.
- Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja*. Bekasi. PT Dewangga Energi Internasional.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta. Gawe Buku.
- Yuliani, P. (2023). Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Pembangunan Zona Integritas Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Metro. (Skripsi Sarjana, Universitas Lampung). <https://digilib.unila.ac.id/70482/>.
- Yusriadi, Y. (2018). Reformasi Birokrasi Indonesia: Peluang dan Hambatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 8(2), 178-185. 10.31289/jap.v8i2.1824.