

# ZONA INTEGRITAS PENGADILAN AGAMA SURAKARTA

## AREA I

### MANAJEMEN PERUBAHAN

Area ini bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja pola pikir (mind set) serta budaya kerja (cultur set) individu pada Pengadilan Agama Surakarta agar menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan Zona Integritas. Adapun target yang ingin dicapai adalah:

1. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan anggota Pengadilan Agama Surakarta dalam membangun Zona Integritas menuju WBK
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja
3. Pimpinan satuan kerja dan pejabat struktural dibawahnya harus berperan sebagai role model/keteladanan dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas
4. Menurunnya resiko kegagalan karena adanya resistensi perubahan

Untuk mencapai target tersebut diatas terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

1. Menyusun tim kerja.
2. Dokumen rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK
3. Monitoring dan evaluasi pembangunan ZI
4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja
5. Budaya kerja dan pola pikir lingkungan organisasi

Berikut ini kami sampaikan apa saja perubahan yang Pengadilan Agama Surakarta lakukan pada Area I:



**BEFORE**

Belum melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala

Belum adanya Role Model dan Agen Perubahan

Pola Pikir Dan Budaya Kerja Lama...  
....."Dilayani"  
bukan "Melayani"

**AFTER**



Rapat berkala monitoring dan evaluasi



**SIMKERJA**



Adanya Role Model dan Agen Perubahan



Apel pagi dan pembacaan budaya malu

