DOKUMEN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)

Oleh: TIM KERJA

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)

BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI

BKD DIY

TAHUN 2021

PENGESAHAN DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

TAHUN 2021

Mengetahui KEPALA BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI	Yogyakarta, 18 Maret 2021 Ketua Tim Pembangunan ZI
Drs. ARIS WIDARYANTO,M.M NIP. 197402121993021001	SOFFI INDRIYANI,SE.,M.Acc NIP. 198005012005022001

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK)/WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (BBM) BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI

TAHUN 2021

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukaan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, makainstansi pemerintah perlu untuk membangun pilot project Pelaksanaan reformasi birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan pada unit-unit kerja lainya. Untuk itu perlu secara kongkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya ***pembangunan Zona Integritas.*** Dalam rangka pembangun Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah : (1) Menyelaraskan instrument Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi, serta (2) Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan zona integritas pada Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014.

1.2 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme,
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi;
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentan Peradilan Umum;

7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
9. Peraturan Presiden 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
10. Peraturan Presiden 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Inpres 2 Tahun 2014 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah
13. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No.194A/KMA/SK/XI/2014 tanggal 25 November 2014.

1.3 Maksud dan Tujuan

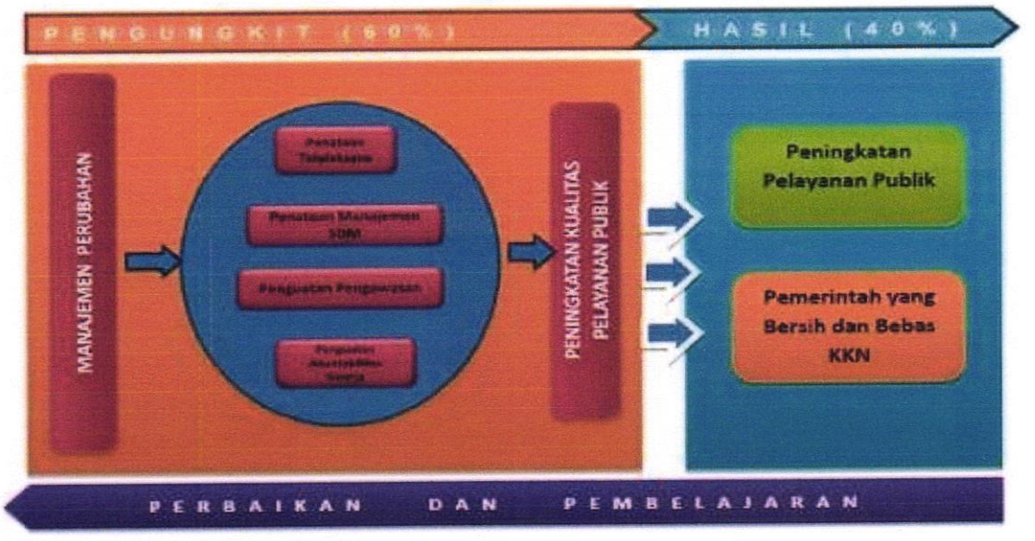
1. Dokumen rencana kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Balai Pengukuran Kompetensi Pegawaidalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilingkungan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai.

1.4 Pengertian Umum.

Dalam dokumen rencana kerja ini,yang dimaksud dengan :

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinannya dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan,penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.

4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah; Unit Kerja adalah Unit/satuan Kerja di instansi Pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelengarakan fungsi pelayanan.
5. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
6. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM
7. Unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan public

BAB II

PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 Pencanangan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah dengan deklarasi / pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas.
2. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah mendatangani Dokumen Pakta Integritas. Pendatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara masal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal dan vertikal. Bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integrtas, dapat melanjutkan / melengkapi setelah pencanangan pembangunan Zona Integritas;
3. Pencanangan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan, secara terbuka dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya dibidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;

2.2 Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Program Pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan. Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang Bersifat Konkrit.

BAB III

RENCANA AKSI / RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

3.1. Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah. Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) mempunyai beberapa Komponen antara lain :

I. Manajemen Perubahan

Komponen Manajemen Perubahan memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Penyusunan Tim Kerja

   Penyusunan Tim Kerja ini dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Pembentukan Tim untuk melakukan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

   b. Pembentukan Tim ini dilakukan melalui prosedur atau mekanisme yang jelas

   c. Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai bertanggung jawab atas pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

2. Dokumen Pembagunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

   Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Dokumen Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) telah memuat target-target prioritas yang relevan sesuai dengan tujuan.

   b. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) telah disediakan.

3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

   Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) ini dengan memperhatikan hal- hal sebagai berikut :

   a. Seluruh kegiatan pemantauan dan evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan.

b. Hasil kegiatan pemantauan dan evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) telah ditindak lanjuti

4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Pimpinan menjadi role model dalam Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

b. Pemilihan agen perubahan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 27 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah.

c. Pembangunan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai BKD DIY.

d. Keterlibatan Kepala Balai, dan seluruh Aparatur Sipil Negara Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai dalam Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

II. Penataan Tata Laksana

Komponen Penataan Tata Laksana memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Standar Operasioanal Prosedure (SOP)

Penyusunan Standar Operasional Prosedure (SOP) memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Penyusunan Standar Operasional Prosedure (SOP) telah mengacu pada Proses Peta Bisnis Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai

b. Penerapan Standar Operasional Prosedure (SOP)

c. Reviu/Perbaikan Standar Operasional Prosedure (SOP)

2. E-Office/E-Govenment

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Penyusunan Sistem Pengukuran Kinerja Berbasis Sistem Informasi

b. Penyusunan Sistem Kepegawaian Berbasis Sistem Informasi

c. Penyusunan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Sistem Informasi

3. Keterbukaan Informasi Publik

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Penerapan kebijakan Tentang Keterbukaan Informasi Publik

b. Monitoring dan Evaluasi Penerapan kebijakan Tentang Keterbukaan Informasi Publik

III. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Komponen Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

   Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Menerapkan rencana kebutuhan pegawai pada Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai yang mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja

   b. Monitoring dan Evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai pada Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai

2. Pola Mutasi Internal

   Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Menyusun kebijakan pola mutasi internal

   b. Menerapkan kebijakan pola mutasi internal

   c. Monitorinh dan Evalasi kebijakan pola mutasi internal

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Melakukan upaya pengembangan kompetensi

   b. Memberikan kesempatan kepada Hakim dan Aparatur Sipil Negara pada Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi

4. Penetapan Kinerja Individu

   Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Penerapan penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi

   b. Penerapan penetapan kinerja individu sesuai indikator level atasnya

   c. Penerapan penetapan kinerja individu secara periodik

   d. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan / diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

5. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

   Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Penerapan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai telah dilaksanakan

6. Sistem Informasi Kepegawaian

   Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Pemutakhiran Informasi Kepegawaian telah dilakukan secara berkala

IV. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Komponen Penguatan Akuntabilitas Kinerja memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Keterlibatan Pimpinan

   Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

   a. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan

   b. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja

   c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala

2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Penyusunan Dokumen Perencanaan yang telah berorientasi hasil
b. Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah memiliki kriteria Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant and Time Bound (SMART)
c. Penyusunan Laporan Kinerja tepat waktu
d. Peningkatan Kapasitas SDM yang menangani akuntablitas Kinerja

V. Penguatan Pengawasan

Komponen Penguatan Penguatan Pengawasan memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Pengendalian Gratifikasi

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Public Campaign tentang Pengendalian Gratifikasi
b. Mengimplementasikan Pengendalian Gratifikasi

2. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Membangun Lingkungan Pengendalian Unit Kerja
b. Mensosialisasikan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) kepada pihak terkait

3. Pengaduan Masyarakat

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Menerapkan Kebijakan Pengaduan Masyarakat
b. Menindaklanjuti Pengaduan Masyarakat
c. Monitoring dan Evaluasi Pengaduan Masyarakat

4. Whistle Blowing System

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Menerapkan Whistle Blowing System
b. Monitoring dan Evaluasi Penerapan Whistle Blowing System
c. Menindak lanjuti hasil Evaluasi Penerapan Whistle Blowing System

5. Penanganan Benturan Kepentingan

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
b. Mensosialisasikan Kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan
c. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Benturan Kepentingan
d. Menindaklanjuti hasil Evaluasi Pelaksanaan Benturan Kepentingan

VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Komponen Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Standar Pelayanan Pengukuran Indikator :

Indikator ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a. Penyusunan Standar Operasional Prosedure (SOP) Pelayanan

b. Menerapkan Standar Operasional Prosedure (SOP) Pelayanan
c. Melakukan reviu Standar Operasional Prosedure (SOP) Pelayanan
d. Melakukan Sosialisasi Standar Operasional Prosedure (SOP) Pelayanan
e. Memiliki informasi tentang standar pelayanan yang mudah diakses melalui berbagai media
f. Melakukan Survey Kepuasan Masyarakat
g. Monitoring dan Evaluasi Survey Kepuasan Masyarakat