

**DOKUMEN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)
POLTEKKES KEMENKES BANTEN
TAHUN 2019**



DIREKTORAT POLTEKKES KEMENKES BANTEN :
JL. Syekh Nawawi Al-Bantani No. 12 Desa Banjaragung Kec. Cipocok Jaya Kota Serang 42122
Telep./Fax. 0254-7917796 Website: <https://poltekkesbanten.ac.id>
Surat elektronik :poltekkesbanten@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur senantiasa dipanjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nyasehingga dokumen Rencana kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Poltekkes Kemenkes Banten telah selesai disusun. Dokumen Rencana kerja ini disusun untuk memberikan arah serta acuan bagi segenap civitas akademika dan stakeholder Poltekkes Kemenkes Banten dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten.

Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Pendidikan Tinggi, merupakan hal yang strategis dalam mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berintegritas, yang dilahirkan dari perguruan tinggi yang memiliki kultur kerja yang berintegritas, wilayah yang bebas dari korupsi serta wilayah birokrasi bersih dan melayani..

Tersusunnya dokumen rencana kerja ini merupakan hasil dari Tim yang telah ditunjuk oleh direktur Poltekkes Kemenkes Banten untuk menghimpun berbagai konsep, teori dan berbagai regulasi yang terkait dengan pembangunan Zona Integritas menuju wilayah yang bebas dari korupsi serta wilayah birokrasi bersih melayani untuk dijadikan acuan dalam menyusun dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas. Atas upayanya tersebut kami sampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang amat dalam

Kami menyadari bahwa dokumen rencana kerja ini masih jauh dari sempurna, namun demikian kami bertekad untuk senantiasa berusaha memperbaiki setiap kelemahan yang ada secara berkelanjutan. Kami harapkan kritik dan saran demi perbaikan dokumen rencana kerja ini.

Serang, Juli 2019
Direktur,

Een Sukaedah
NIP :195701241980102001

DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1.Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Dasar Hukum | 2 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan..... | 3 |
| 1.4. PengertianUmum..... | 3 |
| BAB II PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS | |
| 2.1.Pembangunan Zona Integritas..... | 5 |
| 2.2. Proses Pembangunan Zona Integritas | 5 |
| BAB III RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS | |
| 3,1, Manajemen Perubahan | 7 |
| 3.2. Penataan Tatalaksana | 8 |
| 3.3.Penataan Sistem Manajemen | 9 |
| 3.4. Penguatan Sistem Akuntabilitas.... | 12 |
| 3.5. PenguatanPengawasan..... | 13 |
| 3,6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik..... | 16 |
| BAB IV MONITORING DAN EVALUASI | |
| 4.1. Peran, Fungsi Monitoring dan Evaluasi | 19 |
| 4.2. Tujuan Monitoring dan Evaluasi | 20 |
| 4.3. Metode Monitirng dan Evaluasi | 21 |
| 4.4. Mekanisme proses monitoring dan evaluasi | 21 |
| BAB IV PENUTUP | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal mendukung program pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan organisasi Poltekkes Kemenkes Banten yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan professional dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* menuju aparatur Poltekkes Kemenkes Banten yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya pelayanan prima serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja. 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, maka instansi pemerintah perlu untuk membangun pilot project Pelaksanaan reformasi birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan pada unit-unit kerja lainnya. Untuk itu perlu secara kongkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya ***pembangunan Zona Integritas*** di lingkungan instansi pemerintah

Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan kementerian kesehatan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber daya Kesehatan, bertugas menyelenggarakan

pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Poltekkes kemenkes Banten didirikan berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1988 /Menkes/Per/IX/ 2011 tanggal 27 September 2011 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 890 / Menkes/Per/VIII/2007 tentang organisasi dan tatakerja organisasi Poltekkes. Poltekkes Kemenkes Banten sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam mewujudkan sumberdaya manusia kesehatan yang berkualitas dan berintegritas, oleh karenanya keberadaan Zona Integritas sebagai satu system kerja yang menjadi culture organisasi dalam penyelenggaraan pendidikan di Poltekkes Kemenkes Banten, diharapkan dapat membentuk karakter lulusan yang berintegritas, menjauhkan diri dari perilaku korupsi serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dalam rangka membangun Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, maka perlu dilakukan langkah-langkah praktis antara lain (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 rencana kerja pembangunan zona integritas pada Poltekkes Kemenkes Banten sebagai acuan bagi seluruh civitas akademika Poltekkes Kemenkes Banten maupun stakeholder lainnya dalam melakukan berbagai kegiatan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi, dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014.

1.2 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi.

2. 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.
3. Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 14 tahun 2014 tentang Pengendalian Gratifikasi di lingkungan Kementerian Kesehatan

1.3 Maksud dan Tujuan

1. Dokumen rencana kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Poltekkes Kemenkes Banten dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah memberikan kesamaan pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten

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;
5. Unit Kerja adalah Unit/satuan Kerja di instansi Pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
6. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
7. 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.
8. Tim Penilai Nasional (TPN) adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. Tim Penilai Nasional terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI)

BAB II

PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi / pernyataan dari pimpinan Poltekkes Kemenkes Banten bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas.
2. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan Poltekkes Kemenkes Banten, pimpinan jurusan dan Prodi, pegawai serta mahasiswa di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten. Seluruh Pimpinan dan pegawai serta mahasiswa mendatangi Dokumen Pakta Integritas. Pendatangan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara masal/serentak pada saat pelantikan, perayaan diesnatalis, pelaksanaan Pengenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa Baru atau momen kegiatan lainnya.
3. Pencanaan 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 public

2.2 Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Program pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut perencanaan yang telah dilakukan oleh pimpinan Poltekkes Kemenkes Banten. 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.

Proses pembangunan zona integritas diarahkan untuk mewujudkan system dan budaya organisasi yang berintegritas, menghindari perilaku korupsi serta memberikan pelayanan prima yang terimplementasikan dalam perilaku kerja sehari – hari dari seluruh pimpinan, pegawai dan mahasiswa di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten.

BAB III

RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

| NO | KOMPONEN | INDIKATOR | LANGKAH AKSI | BUKTI FISIK | TARGET WAKTU |
|-----------|--|---|---|--|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| I | MANAJEMEN PERUBAHAN | | | | |
| 1 | Tim Kerja | SK Tim Kerja ZI telah dibuat sesuai prosedur yang telah ditetapkan | Menyusun SOP pemilihan tim kerja ZI Menetapkan persyaratan tim ZI Pemilihan calon anggota Tim Kerja ZI sesuai prosedur pembentukan Tim ZI Terbentuknya Tim Kerja ZI | SOP Pemilihan Tim Kerja ZI SK. Tim Kerja Menuju Zona Integritas Poltekkes Kemenkes Banten | Juli 2019 |
| 2 | Dokumen Rencana Pembangunan ZI | Dokumen rencana kerja pembangunan ZI telah dibuat dan disosialisasikan | Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan ZI, menentukan rencana aksi tahun 2019 , Melaksanakan launching pembangunan Zona Integrias, mensosialisasikan kepada seluruh pegawai, sosialisasi melalui website | Dokumen rencana kerja pembangunan ZI yang dipublikasikan di website Poltekkes Banten Laporan kegiatan launching Zona Integritas | Juli 2019 September |
| 3 | Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM | Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM secara berkala per semester | Rapat Evaluasi pembangunan WBK/WBBM setiap 6 bulan sekali, Tindak lanjut hasil Monev sebelumnya | Undangan rapat, daftar hadir, notulasi rapat, Lembar Monev ZI, bukti pelaksanaan tindak lanjut hasil Monev sebelumnya | Juli, Desember 2019 |
| 4 | Perubahan pola pikir dan budaya kerja | Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM | Pimpinan memberi teladan dengan mengisi / mencatat kehadiran setiap hari seperti pegawai lain. | Daftar hadir | Juli- Des |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|--|------------------------------------|
| | | Agen perubahan sudah ditetapkan | Menyusun SOP Pemilihan anggota Tim Agen Perubahan; Menetapkan persyaratan tim AOC Menetapkan SK Tim Agen perubahan | SOP Pemilihan anggota Tim Agen Perubahan; SK Tim Agen Perubahan | Juli 2019 |
| | | Budaya kerja dan pola pikir untuk memberikan pelayanan prima sudah dibangun di lingkungan Poltekkes | Pengarahan Direktur untuk membangun budaya kerja pelayanan prima dan mendorong partisipasi pegawai dalam pembangunan ZI melalui rapat, dan Pengarahan saat apel / upacara bendera | Daftar Hadir Rapat Tinjauan manajemen; Notulen; Usulan; Nota Dinas Laporan Kaji ulang Manajemen Pelayanan | Oktober 2019 |
| | | Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM? | Daftar Hadir Rapat Tinjauan manajemen; Notulen Rapat; Nota Dinas, Laporan Kaji ulang manajemen Pelayanan | Daftar Hadir Rapat Tinjauan manajemen; Notulen rapat; Nota Dinas Laporan Kaji ulang manajemen Pelayanan | Oktober 2019, setiap ada pertemuan |
| II PENATAAN TATA LAKSANA | | | | | |
| 1 | Prosedur Operasional tetap (SOP) kegiatan utama | SOP telah mengacu pada proses bisnis institusi dan dipahami seluruh pegawai, SOP telah dievaluasi | Seluruh pegawai telah memiliki SOP yang telah ditetapkan, SOP tersedia di ruang pelayanan. Melaksanakan evaluasi dokumen SOP | SOP, Laporan Hasil Evaluasi SOP | Juli 2019 |
| 2 | E- Office (2) | Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi | Absen finger print, penggunaan SIMPEG pada manajemen kepegawaian, penggunaan WA grup untuk komunikasi internal | Aplikasi SIMPEG, bukti penggunaannya WA Grup | Juli 2019 |
| | | Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi | KHS, Materi kuliah, seleksi mahasiswa, pengadaan barang jasa | SIKAD | Juli 2019 |
| | | Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran | | | |

| | | | | | |
|------------|---|--|--|---|---------------|
| | | kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan Pemanfaatan IT pemberian layanan publik telah dilakukan monev secara berkala | Melakukan Monev pemanfaatan IT setiap enam bulan sekali dengan mengisi formulir MONEV | Formulir Monev pemanfaatan IT yang telah diisi | Agustus 2019 |
| 3 | Keterbukaan Informasi Publik | Kebijakan informasi publik telah sesuai dengan peraturan perundangundangan | Poltekkes Kemenkes Banten menerapkan keterbukaan informasi publik. Direktur menyediakan informasi publik secara jelas, akurat dan tepat waktu. Arsip dan dokumen secara rapi, jelas dan akurat | Dokumen Informasi tersedia diruang pelayanan. Menampilkan dokumen informasi publik di website, SK Pengelola website, Form pengaduan, kotak pengaduan, sms centre, pengaduan via website | Agustus 2019 |
| | | | Menampilkan Standar pelayanan publik dalam website, Dibentuknya PPID , menyediakan form pengaduan, kotak pengaduan, sms centre, dan pengaduan melalui website | SK tim PPID Kotak saran tersedia SMS pengaduan tercantum dalam website | Agustus 2019 |
| | | Pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dimonitoring dan dievaluasi secara berkala | Menyusun laporan PPID, Menyusun laporan pengaduan | Laporan bulanan PPID dan pengaduan | Desember 2019 |
| III | PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM | | | | |
| 1 | Perencanaan Kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan | Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing- masing jabatan | Menyusun analisa kebutuhan pegawai, Menyusun ANJAB ABK | Dokumen ANJAB ABK, Laporan analisa Kebutuhan pegawai | Desember 2019 |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|---------------|
| | | Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan | Menyusun Analisa Kebutuhan Pegawai, Menyusun ANJAB dan ABK | Dokumen ANJAB ABK, Laporan analisa Kenbutuhan pegawai | Desember 2019 |
| | | Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen 2019 untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja | Membuat Analisa SKP | Dokumen Analisa SKP | Desember 2019 |
| 2 | Pola Mutasi Internal | Mutasi Pegawai antar jabatan sebagai upaya pengembangan karir pegawai | Analisa kebutuhan pegawai setiap jurusan / prodi | Laporan Anaslisa Kebutuhan Pegawai | Desember 2019 |
| | | Mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan | Prosedur Mutasi Internal | Dokumen Prosedur Mutasi Internal | Desember 2019 |
| | | Monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala | Membuat monitoring dan evaluasi efektifitas penempatan pegawai | Laporan monitoring efektifitas penempatan pegawai | Desember 2019 |
| 3 | Pengembangan pegawai berbasis kompetensi | Unit kerja melakukan training need analysis untuk pengembangan kompetensi | Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai melalui TOR, Form perencanaan pendidikan dan pelatihan, Analisa Kenbutuhan diklat fungsional tertentu dan fungsional umum | TOR usulan in House Training atau magang, Form Perencanaan Pendidikan, Analisa Kebutuhan Diklat Fungsional tertentu non fungsional tertentu | Januari 2020 |

| | | | | | |
|---|----------------------------|--|--|--|------------------------|
| | | Penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai sudah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai | Mengisi Form perencanaan pendidikan dan pelatihan sesuai fromulir | Form Perencanaan pendidikan dan pelatihan tahun 2020 | Januari 2020 |
| | | Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing- masing jabatan kurang dari 25% | Menyusun evaluasi kinerja pegawai | Prosentase Analisa dari kebutuhan, kecukupan kompetensi pegawai dengan kondisi riil pegawai yang tersedia dan lampiran Analisis mutasi pegawai | Januari 2020 |
| | | Pegawai di unit kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya | Menyusun rekapitulasi pegawai yang telah mengikuti diklat/magang | Rekapitulasi SIMPEG (pegawai dan diklat yang telah diikuti | Setiap bulan |
| | | Pelaksanaan pengembangankompetensi pegawai telah dilakukan melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in house training atau melalui coaching atau mentoring , dll) | Melaksanakan inhouse training, mengikutsertakan pegawai pada pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh BPSDMK, mengikutsertakan pegawai pada pelatihan inrternal, mengadakan Bimtek | Laporan inhouse training, Bimtek, pelatihan eksternal, dan Bimtek | Oktober 2019 dst |
| | | Monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala | Melakukan monev terhadap kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti | Formulir monitoring efektifitas pendidikan dan pelatihan | Desember 2019 |
| 4 | Penetapan Kinerja Individu | Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi | Melakukan penilaian SKP tahunan | SKP tahun 2020 | Januari 2020 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--------------|
| | | Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level atasnya | Penilaian SKP struktural | SKP struktural, | Januari 2020 |
| | | Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodic | Penilaian DUPAK Fungsional tertentu per semester | DUPAK Fungsional tertentu | Januari 2020 |
| | | Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan, dll) | Menyusun mekanisme Penilaian Pegawai berprestasi ; Tim Penilai ; Kriteria yang jelas (SKP menjadi salah satu kriteria) | Penetapan pegawai berprestasi SK pegawai berprestasi | Agustus 2019 |
| 5 | Penegakan aturan disiplin / kode etik / kode perilaku pegawai | Aturan disiplin / kode etik / kode perilaku telah dilaksanakan / diimplementasikan | Buku kode etik pegawai sudah didistribusikan kepada seluruh pegawai, Daftar hadir pegawai yang manual dibuat pada kertas kosong sehingga tampak urutan kehadiran pegawai, Absensi 2 kali sehari untuk memantau keberadaan pegawai . Menyusun SOP penjatuhan sanksi pelanggaran kode etik, | Buku Saku kode etik, Sanksi Moral Rekapitulasi Daftar Hadir.setiap bulan SOP penjatuhan sanksi pelanggaran kode etik, Laporan monitoring dan evaluasi penerapan Kode Etik | Januari 2020 |
| | | | Membuat rekapitulasi pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik pegawai | | |
| 6 | Sistem Informasi Kepegawaian | Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala | Pemutakhiran informasi kepegawaian melalui SIMPEG | SIMPEG dilakukan setiap kali ada perubahan | Januari 2020 |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------|-----------------------------------|--|---|--|--|
| IV | PENGUATAN AKUNTABILITAS | | | | | |
| | 1 | Keterlibatan Pimpinan | Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan | Direktur memberikan pengarahannya dan menandatangani Lembar Pengesahan Usulan TOR dan Rencana Kerja Kegiatan TA. 2020 | RKA- TA. 2020 | Nopember, Desember 2019 , Januari 2020 |
| | | | Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja | Direktur terlibat dalam penyusunan RENSTRA, Rencana Kerja Tahunan. Dokumen Indikator Kinerja Utama, dan LAKIP | Dokumen RENSTRA, Dokumen RKT, Dokumen IKU, Dokumen LAKIP tepat waktu | Februari 2020 |
| | | | Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala | Menyusun monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan | Laporan monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan | Februari 2020 |
| | 2 | Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja | Dokumen perencanaan sudah ada | Menyusun Renstra Renop, Penetapan Kinerja | Renstra, Renop, Penetapan Kinerja | Februari 2019 |
| | | | Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil | Menyusun Renstra Renop, Penetapan Kinerja | Renstra, Renop, Penetapan Kinerja | Februari 2019 |
| | | | Terdapat Indikator Kinerja (IKU) | Menyusun IKU di RENSTRA | Renstra, Renop, Penetapan Kinerja | Februari 2019 |
| | | | Indikator Kinerja telah SMART | Menyusun RENSTRA, dan Renop | Renstra, dan Renop | Februari 2019 |
| | | | Laporan kinerja telah disusun tepat waktu | Menyusun LAKIP 2019 | LAKIP 2019 tepat waktu | Januari 2020 |
| | | | Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja | Menyusun LAKIP 2019 | LAKIP 2019 tepat waktu | Januari 2020 |

| | | | | | |
|----------|-----------------------------|---|---|--|---------------------------------------|
| | | Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja | Menyusun LAKIP 2019 | LAKIP 2019 | Adanya undangan Workshop penyusunan |
| | | Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten | Menyusun SK Penyusunan LAKIP dan Surat Tugas Pelatihan / workshop Penyusunan LAKIP | SK Penyusunan LAKIP dan Surat Tugas Pelatihan / Workshop Penyusunan LAKIP | Januari 2019 |
| V | PENGUATAN PENGAWASAN | | | | |
| 1 | Pengendalian Gratifikasi | Public Campaign tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan | Menetapkan SK UPG, Menyusun SOP, memasang poster tentang gratifikasi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, mensosialisasikan Gratifikasi via website | SK UPG, SOP, laporan UPG, Spanduk, Banner terpasang di lingkungan Poltekkes | September 2019 |
| | | Pengendalian Gratifikasi telah diimplementasikan | Membuat laporan UPG setiap bulan sekali dan pelaporan juga disampaikan di website Kemenkes, Menyusun rencana aksi atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi | Laporan UPG, Inovasi : Pelaporan Gratifikasi via Website. Laporan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengendalian gratifikasi setiap semester | Januari s/d Desember 2019 |
| 2 | Penerapan SPIP | Pengendalian Internal telah dibangun di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten | Menyusun dokumen SPIP, Menetapkan TIM SPIP, menggunakan WA Grup, sebagai media pengendalian Internal | SK Organisasi, Juklak, Juknis dan Tim SPIP | Januari 2019 |
| | | Telah dilakukan penelaahan resiko atas pelaksanaan kebijakan | Menyusun petunjuk pelaksanaan pengendalian pelayanan Adm pendidikan dan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan | Dokumen Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Pelayanan Administrasi pendidikan dan administrasi umum, kepegawaian | Dokumen Petunjuk direvisi apabila ada |

| | | | | | |
|---|----------------------|--|--|--|---------------------------|
| | | | | dan keuangan | perubahan kebijakan |
| | | Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi | Tim SPIP melaksanakan kegiatan pengendalian di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten | Notulensi kegiatan pengendalian di Lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten | Januari s/d Desember 2019 |
| | | SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak | Sosialisasi SPIP kepada seluruh pegawai | Sosialisasi terkait dengan SPI (Darftar hadir, notulen, laporan) | Januari s/d Desember 2019 |
| | | | | | |
| 3 | Pengaduan masyarakat | Kebijakan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan | Menyusun pedoman Penanganan pengaduan masyarakat yang telah dibuat. Koordinasi antar pejabat terkait ,mekanisme, tata kerja dan prosedur penanganan pengaduan masyarakat | Prosedur pengaduan SK TIM | Januari s/d Desember 2019 |
| | | Hasil penanganan Pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti | Menyusun Laporan Tindak Lanjut pengaduan setiap bulan sekali | Laporan Pengaduan per bulan, menampilkan laporan pengaduan via website | Januari s/d Desember 2019 |
| | | Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat | Menyusun monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat per semester | Laporan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat | Juni, Desember 2019 |
| | | Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah | Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat | Laporan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat, ditindaklanjuti menampilkan laporan tersebut via website | Juni, Desember 2019 |

| | | | | | |
|---|---------------------------------|--|--|---|--|
| 4 | Whistle Blowing System | Whistle blowing system sudah diinternalisasikan | Membuat pedoman pelaksanaan Whistleblower di lingkungan instansi, Menetapkan pengelola WBS yang diperkuat dengan penetapan SK oleh pimpinan, Mensosialisasikan pedoman pelaksanaan whistle blower system | Dokumen/ Kebijakan WBS, SK Pimpinan terkait pengelola WBS; Undangan, daftar hadir, notulen dan data dukung lainnya; Publikasi via website Poltekkes Kemenkes Banten | |
| | | Evaluasi atas penerapan whistle blowing system sudah dilakukan | Menyusun program pengendalian pelaksanaan WBS, menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS | Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan WBS | |
| | | Hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system telah ditindaklanjuti | Menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS | Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan WBS | |
| 5 | Penanganan Benturan Kepentingan | Telah terdapat identifikasi / pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama | Menyusun pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan mengacu pada PerMenPan dan RB no. 37 tahun 2012, Pembentukan tim penanganan benturan kepentingan | Pedoman penanganan benturan kepentingan, SK Tim penanganan benturan kepentingan | |
| | | Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan / internalisasi | Sosialisasi pedoman penanganan benturan kepentingan di Poltekkes Kemenkes Banten | Nota Dinas Identifikasi Benturan Kepentingan | |
| | | Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan | Menyusun laporan implementasi penanganan benturan kepentingan (berupa matriks) | Laporan Implementasi Penanganan Benturan Kepentingan (berbentuk matriks) | |
| | | Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan | Menyusun Evaluasi penanganan benturan kepentingan | Laporan Monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|---------------------------|
| | | Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti | Menindaklanjuti hasil evaluasi dan penanganan benturan kepentingan | Laporan Monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan | |
| | | | | | |
| VI | PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK | | | | |
| 1 | Standar Pelayanan | Terdapat kebijakan standar pelayanan | Menyusun Standar Pelayanan public (SPP); Menetapkan Tim SPP; melengkapi SOP | SK Penetapan Standar pelayanan; Inovasi : SOP Pelayanan pendidikan | Agustus 2019 |
| | | Standar pelayanan telah di maklumkan | Menyusun maklumat pelayanan, mensosialisasikan maklumat pelayanan via website | Maklumat standar pelayanan Inovasi ; Maklumat tercantum di website | Oktober 2019 |
| | | Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan | SOP tersedia di ruang Pelayanan | SOP di ruang pelayanan dan mudah diakses oleh semua orang | Agustus 2019 |
| | | Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP | Melaksanakan kaji ulang dokumen SPP, SOP | Laporan kaji ulang SPP, perbaikan SOP, Laporan kaji ulang dokumen | Agustus 2019 |
| 2 | Budaya Pelayanan Prima | Telah dilakukan sosialisasi / pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima | Melaksanakan sosialisasi penerapan budaya kerja pelayanan prima melalui arahan Direktur pada rapat atau apel pegawai | Daftar hadir, notulen, dokumen terkait | Januari s/d Desember 2019 |

| | | | | | |
|---|------------------------------|--|--|---|---------------------------|
| | | Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media | Informasi tentang persyaratan pelayanan ditampilkan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, disediakan dalam bentuk poster, leaflet dan juga ditayangkan diwebsite | Foto poster, leaflet, screenshot website | Januari s/d Desember 2019 |
| | | Telah terdapat sistem punishment (sanksi) / reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar | Menyusun prosedur pemberian sanksi / reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar. Memberikan sanksi / reward bagi pelaksana layanan | Prosedur pemberian sanksi / reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar. Memberikan sanksi / reward bagi pelaksana layanan | |
| | | Terdapat Inovasi pelayanan | membuat inovasi pelayanan dengan penyederhanaan persyaratan dalam blangko permohonan Percepatan waktu penyelesaian | Blangko Permohonan, form waktu penerimaan dan penyelesaian berkas | Januari s/d Desember 2019 |
| | | | | | |
| 3 | Penilaian Kepuasan Pelayanan | Dilakukan survei masyarakat terhadap pelayanan | Melakukan survey kepuasan pelanggan melalui SKM per Semester | Laporan SKM | Desember 2019 |
| | | Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka | Menayangkan hasil survey kepuasan pelanggan pada IKM di website Poltekkes Kemenkes Banten | Screenshot dari website | Desember 2019 |
| | | Dilakukan tindaklanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat (SKM) | Menindaklanjuti hasil SKM | Analisis SKM dan tindaklanjutnya | Desember 2019 |
| | | | | | |

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI

4.1.. Peran, Fungsi Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi pada dasarnya adalah kegiatan untuk melakukan pemantauan dan penilaian terhadap implementasi kebijakan. Monitoring merupakan rangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memantau pelaksanaan kebijakan dan program yang sedang berjalan, baik menyangkut perencanaan, pelaksanaan, dan hambatannya, termasuk pemecahan yang dapat dilakukan guna menyelesaikan hambatan yang ada. Monitoring juga merupakan bagian dari system tatakelola yang dikembangkan di Poltekkes Kemenkes Banten, guna menjaga dan memastikan penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan sesuai standar serta memastikan implementasi kebijakan dan program Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani. . Monitoring diperlukan agar kendala dapat segera diketahui sejak dini dan dapat dilakukan tindakan perbaikan, sehingga mengurangi resiko yang lebih besar. Sedangkan evaluasi dilakukan untuk melihat capaian kinerja suatu kebijakan dan program, sejauh mana kebijakan tersebut mencapai sasaran dan tujuannya. Evaluasi berguna untuk memberikan input bagi kebijakan yang akan datang supaya lebih baik. Evaluasi terhadap capaian dan implementasi Rencana kerja pembangunan Zona Integritas ini dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja yang dilakukan manajemen Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten.

Salah satu indikator keberhasilan Poltekkes Kemenkes Banten, dalam menjalankan program pembangunan Zona Integritas dapat dilihat terimplementasikannya nilai – nilai Integritas dalam pelaksanaan program maupun perilaku sehari-hari dari pimpinan, pegawai maupun seluruh mahasiswa di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten. Pencapaian indikator tersebut dapat diraih melalui satu mekanisme kendali yang harmonis dan melekat utuh dalam system akuntabilitas kinerja Poltekkes Kemenkes Banten

Pengendalian rencana kerja pembangunan Zona Integritas Poltekkes Kemenkes Banten, merupakan sebuah upaya sistematis untuk menghindari penyimpangan. Pengendalian ini memadukan Standar Prosedur Pelayanan (SPP) dengan tanggungjawab seluruh pegawai. Standar prosedur pelayanan yang jelas dan tanggungjawab yang baik dari seluruh pegawai Poltekkes Kemenkes Banten, akan

memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam mengawasi unit kerja dan bawahannya.

Proses monitoring terhadap proses pelayanan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta, data, dan informasi dalam upaya pencapaian tujuan. Monitoring menghendaki pimpinan untuk secara langsung melihat proses yang terjadi, dengan dukungan dokumen-dokumen dan pendapat-pendapat dari yang dimonitor. Hal ini dilakukan sebagai validasi dan keabsahan proses monitoring. Data dan fakta tersebut selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan untuk melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang dikerjakan, program yang disiapkan, sampai pada rencana yang sudah dibuat.

Fungsi monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas di Poltekkes Kemenkes Banten diarahkan kepada:

1. Memperkuat rasa tanggung jawab bagi pimpinan di direktorat, jurusan maupun program studi yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas
2. Memastikan pelaksanaan pembangunan zona integritas agar sesuai dengan prosedur dan rencana kerja yang telah ditentukan.
3. Mencegah terjadinya penyimpangan, kekeliruan, kelainan, dan kelemahan yang menyebabkan kerugian.
4. Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan pelaksanaan pekerjaan sehingga tidak mengalami hambatan.
5. Evaluasi yang dilakukan merupakan alat untuk dapat mengukur kemajuan dan pencapaian-pencapaian target kinerja pembangunan zona integritas maupun tujuan organisasi.
6. Evaluasi digunakan sebagai alat untuk membuat perencanaan kembali yang baik, sehingga keberlangsungan organisasi dapat dipertahankan, serta memastikan mana yang baik dan mana yang kurang baik sehingga memperjelas perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan.

4.2. Tujuan Monitoring dan Evaluasi

Tujuan monitoring dan evaluasi implementasi rencana kerja pembangunan zona integritas Poltekkes Kemenkes Banten adalah sebagai berikut:

1. Menjaga agar kebijakan dan program kerja pembangunan zona integritas

Poltekkes Kemenkes Banten yang sedang diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran.

2. Menemukan kesalahan implementasi rencana kerja pembangunan zona integritas Poltekkes Kemenkes Banten sedini mungkin sehingga mengurangi resiko yang lebih besar.
3. Melakukan upaya perbaikan terhadap kebijakan, program dan kegiatan yang tertuang dalam rencana kerja pembangunan zona integritas Poltekkes Kemenkes Banten apabila hasil monitoring dan evaluasi membutuhkan upaya perbaikan..

4.3. Metode Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi rencana kerja pembangunan zona integritas Poltekkes Kemenkes Banten membutuhkan data dan informasi sebagai bahan untuk melakukan penilaian terhadap proses implementasi kebijakan. Data dan informasi tersebut dapat diperoleh melalui berbagai metode sebagai berikut:

1. Metode dokumentasi, melalui berbagai laporan/ temuan, seperti laporan tahunan/semesteran/triwulan/bulanan yang dikoordinasikan dan dikelola oleh Ketua Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas, pengelola pengaduan masyarakat, pengelola wistle blower system, tim perencana maupun tim pengelola / penyusun LAKIP direktorat Poltekkes Kemenkes Banten,
2. Metode Audit oleh tim auditor internal untuk bidang akademik maupun Satuan Pengawas Internal Poltekkes Kemenkes Banten untuk bidang non akademik khususnya pengelolaan aset dan keuangan serta kepegawaian

4.4.. Mekanisme Proses Monitoring dan Evaluasi

Mekanisme monitoring dan evaluasi terhadap perencanaan dan implementasi rencana kerja pembangunan zona integritas Poltekkes Kemenkes Banten dalam prosesnya melibatkan berbagai unsur baik mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, seluruh unsur pimpinan, pengelola pengaduan masyarakat, tim Agent of Change (AoC), pengelola Wistleblower system, Serta stakeholder lainnya. Pimpinan Poltekkes Kemenkes Banten memegang fungsi utama dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh unit kerja di direktorat maupun jurusan dan program studi. Unit pelaksana monitoring dan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Unit Penjaminan Mutu berfungsi melakukan penjaminan atas pemenuhan standar-standar pengelolaan perguruan tinggi.
2. Satuan Pengawas Internal berfungsi melakukan tugas audit internal pengelolaan

keuangan dan kinerja dari seluruh unit di Poltekkes Kemenkes Banten

3. Pengelola Pengaduan Masyarakat dalam menghimpun, menganalisis serta merespon berbagai pengaduan yang ada
4. Wistel Blower system yang melakukan pencegahan, pengendalian dan pelaporan gratifikasi.
5. Tim pengelola dan penyusun Lakip berfungsi memastikan system akuntabilitas kinerja Poltekkes Kemenkes Banten berjalan dengan baik

BAB V


PENUTUP

Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan Badan PPSDM Kesehatan yang ditunjuk sebagai salah satu unit kerja yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup Zona Integritas, menuju Wilayah yang Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Pengembangan WBK/WBBM di Poltekkes Kemenkes Banten akan dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan sehingga terwujud budaya organisasi yang berintegritas, menghindari perilaku korupsi serta mampu memberi pelayanan prima kepada masyarakat.

Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten ini diharapkan akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Poltekkes Kemenkes Banten, oleh karena diperlukan upaya nyata implementasi pelayanan Poltekkes Kemenkes Banten yang memperlihatkan kepada masyarakat, bahwa upaya pencegahan korupsi di Poltekkes Kemenkes Banten telah dilakukan secara nyata baik dalam penyelenggaraan pendidikan, maupun pelayanan administrasi umum lainnya.

Program Kerja yang tersusun dalam dokumen rencana kerja ini bersifat dinamis, oleh karenanyaketentuan-ketentuan yang termuat didalamnya masih dapat dapat diubah dan dikembangkan sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK/WBBM diharapkan secara bertahap dapat dikembangkan sehingga semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten..

**MEKANISME PENETAPAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
POLTEKKES KEMENKES BANTEN**

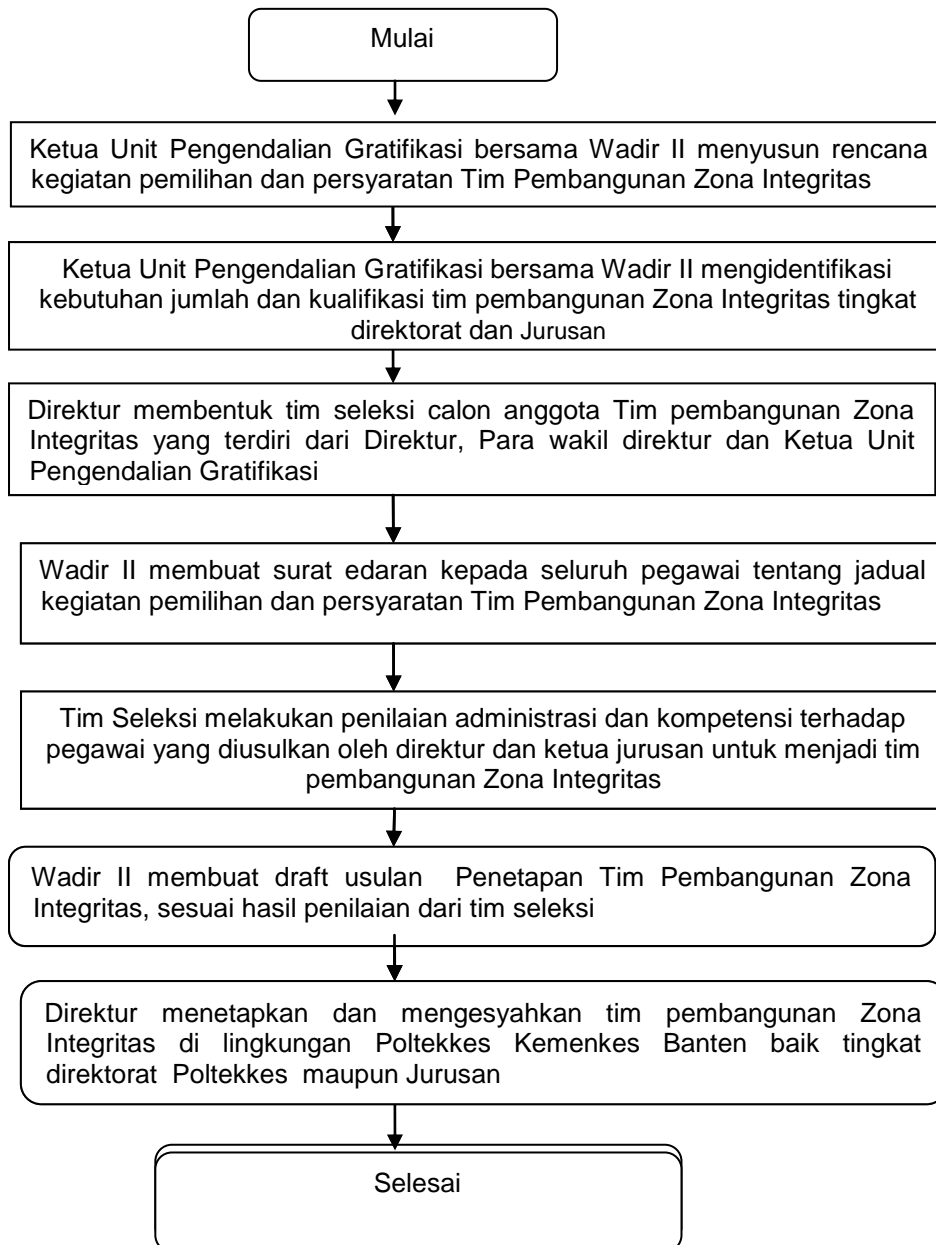
| | | |
|--|---------------------------|-------------------------------|
|  | POLTEKKES KEMENKES BANTEN | KODE : Adum-01-405033-0 |
| STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE (SOP) PEMILIHAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS | | Versi : 1 |
| AREA POLTEKKES KEMENKES BANTEN | | TANGGAL BERLAKU : 4 Juli 2019 |
| <p>1. TUJUAN (<i>Purpose</i>) Prosedur ini disusun untuk mengatur tata cara / prosedur melakukan pemilihan Tim Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten.</p> <p>2. RUANG LINGKUP (<i>Scope</i>) Prosedur ini dipakai untuk mempertimbangkan, dan melaksanakan proses pemilihan Tim Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten.</p> <p>3. ACUAN (<i>Reference</i>)</p> <p>3.1. Peraturan Presiden nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi.</p> <p>3.2. 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 Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa</p> <p>3.3. Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 14 tahun 2014 tentang Pengendalian Gratifikasi di lingkungan Kementerian Kesehatan</p> <p>3.4. Surat Keputusan Direktur Poltekkes Kemenkes Banten nomor : OT.05.02/I.1/033/ 2017 tentang Rencana Strategis Poltekkes Kemenkes Banten 2017 - 2021</p> <p>4. DEFINISI (<i>Definition</i>)</p> <p>Pemilihan Tim Pembangunan Zona Integritas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk melakukan pemilihan tim pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten mulai dari penetapan persyaratan, proses seleksi, pemilihan hingga penetapan dan pengesahan tim pembanguna Zona Integritas baik tingkat direktorat maupun jurusan.</p> <p>5. PROSEDUR (<i>Procedure</i>)</p> <p>5.1 Tanggung Jawab dan wewenang</p> <p>5.1.1 Adalah tanggung jawab direktur untuk membentuk, memfasilitasi dan menetapkan tim pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten di tingkat direktorat maupun Jurusan</p> <p>5.2 Pelaksanaan</p> <p>5.2.1 Ketua Unit Pengendalian Gratifikasi bersama Wadir II menyusun rencana kegiatan pemilihan dan persyaratan Tim Pembangunan Zona Integritas</p> <p>5.2.2 Ketua Unit Pengendalian Gratifikasi bersama Wadir II mengidentifikasi kebutuhan jumlah dan kualifikasi tim pembangunan Zona Integritas tingkat direktorat dan Jurusan</p> <p>5.2.3 Direktur membentuk tim seleksi calon anggota Tim pembangunan Zona Integritas yang terdiri dari Direktur, Para wakil direktur dan Ketua Unit Pengendalian Gratifikasi</p> <p>5.2.4 Wadir II membuat surat edaran kepada seluruh pegawai tentang jadwal kegiatan pemilihan dan persyaratan Tim Pembangunan Zona Integritas</p> <p>5.2.5 Tim Seleksi melakukan penilaian administrasi dan kompetensi terhadap pegawai yang diusulkan oleh direktur dan ketua jurusan untuk menjadi tim pembangunan Zona Integritas.</p> | | |

- 5.2.6 Wadir II membuat draft usulan Penetapan Tim Pembangunan Zona Integritas, sesuai hasil penilaian dari tim seleksi
- 5.2.7 Direktur menetapkan dan mengesahkan tim pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten baik tingkat direktorat Poltekkes maupun Jurusan

6 DOKUMENTASI (Documentation)

- 6.1 . laporan hasil kegiatan seleksi tim pembangunan Zona Integritas
- 6.2 Surat Keputusan Tim Pembangunan Zona Integritas yang telah disyahkan oleh direktur Poltekkes Kemenkes Banten

7. DIAGRAM ALIR



**PERSYARATAN DAN MEKANISME PENETAPAN
TIM KELOMPOK KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES BANTEN**

A. PERSYARATAN TIM KELOMPOK KERJA

1. Memiliki Kompetensi dalam pemahaman dan implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi
2. Memahami Tupoksi Tim Pokja pembangunan zona integritas
3. Memiliki dedikasi dan loyalitas dalam bekerja
4. Teliti, cepat dan tepat waktu dalam bekerja
5. Tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin

B. MEKANISMES PENETAPAN

1. Direktur melaksanakan rapat terbatas pimpinan Poltekkes Kemenkes Banten untuk membahas program pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten
2. Wadir II bersama Ketua Unit Pengendalian Gratifikasi mengidentifikasi persyaratan, kualifikasi dan jumlah tim kelompok kerja pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani
3. Direktur menetapkan Tim seleksi pemilihan Tim kelompok kerja pembangunan zona integritas, atas usulan dari Wadir II bersama Ketua Unit Pengendalian Gratifikasi
4. Tim seleksi menyampaikan permintaan Biodata/ curriculum vitae kepada seluruh wadir, kasubag, kajor dan kapus untuk dijadikan bahan penilaian dalam seleksi pemilihan tim pembangunan zona integritas
5. Tim seleksi melakukan penilaian kepada para pengelola Poltekkes (wadir, Kasubag, Kaju dan Kapus) dan memilih masing –masing orang untuk ditunjuk sebagai tim pembangunan zona integritas
6. Penempatan kelompok kerja pembangunan Zona Integritas mempertimbangkan bidang tugas pegawai saat dilakukan pemilihan
7. Wadir II membuat draft keputusan direktur tentang tim pembangunan zona integritas sesuai hasil pemilihan tim seleksi, selanjutnya disampaikan kepada direktur untuk mendapat persetujuan dan pengesahan
8. Direktur menerbitkan surat keputusan penetapan tim pembangunan zona integritas
9. Wakil direktur II melakukan pendokumentasian dan pendistribusian surat keputusan kepada semua pihak terkait dengan pembangunan zona integritas di Poltekkes Kemenkes Banten

Direktur
Poltekkes Kemenkes Banten.

Een Sukaedah, SKM, M.Kes
NIP : 195701241098001002

**PERSYARATAN DAN MEKANISME PENETAPAN
TIM AGEN OF CHANGE (AOC)
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES BANTEN**

A. PERSYARATAN TIM KELOMPOK KERJA

1. Memiliki Kompetensi dalam pemahaman dan implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi
2. Memahami Tupoksi Tim Agen of Change
3. Memiliki dedikasi dan loyalitas dalam bekerja
4. Kreatif dan Inovatif serta memiliki jiwa inspiratif dalam bekerja
5. Tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin
6. Memiliki prestasi dan reputasi dalam bekerja

B. MEKANISMES PENETAPAN

1. Direktur melaksanakan rapat terbatas pimpinan Poltekkes Kemenkes Banten untuk membahas program perubahan dan pengembangan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten
2. Unsur Pimpinan Poltekkes mengidentifikasi persyaratan, kualifikasi dan jumlah tim Agen of Change di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten
3. Direktur menetapkan Tim seleksi pemilihan Tim Agent of Change
4. Tim seleksi menyampaikan permintaan Biodata/ curriculum vitae kepada Pegawai Poltekkes yang memenuhi syarat untuk dijadikan bahan penilaian dalam seleksi pemilihan tim Agent Of Change
5. Tim seleksi melakukan penilaian kepada para pegawai yang dicalonkan menjadi calon tim Agent of Change
6. Wadir II membuat draft keputusan direktur tentang tim Agent of Change sesuai hasil pemilihan tim seleksi, selanjutnya disampaikan kepada direktur untuk mendapat persetujuan dan pengesahan
7. Direktur menerbitkan surat keputusan penetapan tim Agent of Change
8. Wakil direktur II melakukan pendokumentasian dan pendistribusian surat keputusan kepada semua pihak terkait dengan program perubahan dan pengembangan di Poltekkes Kemenkes Banten

Direktur
Poltekkes Kemenkes Banten.

Een Sukaedah, SKM, M.Kes
NIP : 195701241098001002

**DOKUMEN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
POLTEKKES KEMENKES BANTEN**

| No | Target Prioritas |
|----|--|
| 1 | 2 |
| 1 | Pembentukan Tim pembangunan Zona Integritas |
| 2 | Menyusun dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. |
| 3 | Sosialisasi Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. |
| 4 | Penguatan komitmen pembangunan Zona Integritas. |
| 5 | Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Zona Integritas melalui pemantauan kegiatan strategis Poltekkes Kemenkes Banten , tindak lanjut hasil audit internal maupun eksternal pelaksanaan pembinaan Sistem Manajemen Mutu, serta penerapan standar pelayanan public. |
| 6 | Pelaksanaan Pelatihan peningkatan SDM |
| 7 | Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi SOP kegiatan |
| 8 | Peningkatan disiplin dan profesionalisme pegawai. |
| 9 | Menyusun kegiatan dan penganggaran kegiatan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. |
| 10 | Peningkatan akuntabilitas kinerja |
| 11 | Pelaksanaan pengawasan internal melalui Sistem Pengendalian Intern |
| 12 | Peningkatan kepatuhan pengelolaan Keuangan Negara melalui laporan keuangan |
| 13 | Menetapkan Agen Perubahan |
| 14 | Meningkatkan partisipasi pegawai agar terlibat dalam Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM |
| 15 | Pelaporan kegiatan Tim pembangunan ZI. |

DIREKTUR POLTEKKES KEMENKES
BANTEN

EEN SUKAEDAH
NIP. 195701241980102001