

**DOKUMEN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)
POLTEKKES KEMENKES BANTEN
TAHUN 2020**



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..

Penyusunan dokumen rencana kerja Pembangunan Zona Integritas tahun 2020 ini merupakan upaya dalam memperkuat implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten sebagai satuan kerja yang telah memperoleh predikat WBK dari Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2019 yang lalu.

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, Januari 2020
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. Pengertian Umum	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. Penguatan Pengawasan	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 Monitoring 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 memperkuat implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, maka perlu dilakukan langkah-langkah praktis antara lain (1) Menyelaraskan instrument memperkuat 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 Poltekkes Kemenkes Banten tahun 2020 sebagai acuan bagi seluruh civitas akademika Poltekkes Kemenkes Banten maupun stakeholder lainnya dalam melakukan berbagai kegiatan guna memperkuat implementasi program Wilayah Bebas dari Korupsi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, 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 memperkuat implementasi pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM)
2. Tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah memberikan kesamaan pemahaman dan tindakan dalam memperkuat pembangunan 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 PENGUATAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 Sosialisasi dan publikasi Pembangunan Zona Integritas

1. Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas adalah
2. Publikasi

2.2 Penguatan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Program pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencaanangan 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 PENGUATAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
1	2	3	4	5	6
I	MANAJEMEN PERUBAHAN				
2	Dokumen Rencana Pembangunan ZI	Dokumen rencana kerja pembangunan ZI telah dibuat dan disosialisasikan	Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan ZI, menentukan rencana aksi tahun 2020 , dan mensosialisasikan kepada seluruh pegawai, sosialisasi melalui website	Dokumen rencana kerja pembangunan ZI yang dipublikasikan di website Poltekkes Banten	Januari 2020
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 2020
		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
4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Agen perubahan sudah ditetapkan	Peningkatan kapasitas tim agen perubahan, Menyusun rencana kerja proyek perubahan budaya kerja	Sertifikat pelatihan AOC Dokumen Proyek perubahan budaya kerja organisasi	Maret

		Budaya kerja dan pola pikir untuk memberikan pelayanan prima sudah dibangun di lingkungan Poltekkes	Pengarahan Direktorat 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 2020
		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 2020, 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	Pebruari 2020
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	Januari 2020
		Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi	KHS, Materi kuliah, seleksi mahasiswa, pengadaan barang jasa. SIAKAD	SIAKAD, Sipenmaru	Januari 2020

		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	Juli - Des 2020
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	Pebruari 2020
			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 2020
		Pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dimonitoring dan dievaluasi secara berkala	Menyusun laporan PPID, Menyusun laporan pengaduan	Laporan bulanan PPID dan pengaduan	Desember 2020

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 Kenbutuhan pegawai	Pebruari 2020
				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	Januari 2020
				Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen 2020 untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	Membuat Analisa SKP	Dokumen Analisa SKP	Desember 2020
		2	Pola Mutasi Internal	Mutasi Pegawai antar jabatan sebagai upaya pengembangan karir pegawai	Analisa kebutuhan pegawai setiap jurusan / prodi	Laporan Anaslisa Kebutuhan Pegawai	Desember 2020
		Mutasi pegawai antar jabatan telah	Prosedur Mutasi Internal		Desember 2020		

		memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan		Dokumen Prosedur Mutasi Internal	
		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 2020
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 formulir	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	Menyusun evaluasi kinerja pegawai	Prosentase Analisa dari kebutuhan, kecukupan kompetensi pegawai dengan kondisi riil pegawai yang tersedia dan lampiran Analisis mutasi pegawai	Januari 2020

		25%			
		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 pengembangan kompetensi 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 internal, mengadakan Bimtek	Laporan inhouse training, Bimtek, pelatihan eksternal, dan Bimtek	Juli - Desember 2020
		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 2020
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 - Juli 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 2020
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	Pemutakhiran informasi kepegawaian melalui SIMPEG	SIMPEG dilakukan setiap kali ada perubahan	Januari 2020

		telah dimutakhirkan secara berkala			
--	--	------------------------------------	--	--	--

IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS				
1	Keterlibatan Pimpinan	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	Direktur memberikan pengarahan dan menandatangani Lembar Pengesahan Usulan TOR dan Rencana Kerja Kegiatan TA. 2021	RKA- TA. 2020	Pebruari 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	Januari 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 2020
		Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	Menyusun Renstra Renop, Penetapan Kinerja	Renstra, Renop, Penetapan Kinerja	Februari 2020
		Terdapat Indikator Kinerja (IKU)	Menyusun IKU di RENSTRA	Renstra, Renop, Penetapan Kinerja	Februari 2020
		Indikator Kinerja telah SMART	Menyusun RENSTRA, dan Renop	Renstra, dan Renop	Februari 2020

		Laporan kinerja telah disusun tepat waktu	Menyusun LAKIP 2020	LAKIP 2020 tepat waktu	Januari 2020
		Pelaporan kinerja telah membnerikan informasi tentang kinerja	Menyusun LAKIP 2020	LAKIP 2020 tepat waktu	Januari 2020
		Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Menyusun LAKIP 2020	LAKIP 2020	Adanya undangan Worshop penyusunan Lakin
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	Menyusun SK Penyusun LAKIP dan Surat Tugas Pelatihan / workshop Penyusunan LAKIP	SK Penyusun LAKIP dan Surat Tugas Pelatihan / Workshop Penyusunan LAKIP	Januari 2020
V	PENGUATAN PENGAWASAN				
1	Pengendalian Gratifikasi	Public Campaign tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan	Memasang poster tentang gratifikasi di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, mensosialisasikan Gratifikasi via website	laporan UPG, Spanduk, Banner terpasang di lingkungan Poltekkes	Jan- des 2020
		Pengendalian Gratifikasi telah diimplementasikan	Membuat laporan UPG setiap bulan sekali dan pelaporan juga disampaikan di website Kemenkes, Menyusun rencana aksi atas hasil pengendalian	Laporan UPG, Inovasi : Pelaporan Gratifikasi via Website. Laporan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengendalian gratifikasi setiap semester	Januari s/d Desember 2020

			atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi		
2	Penerapan SPIP	Pengendalian Internal telah dibangun di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten	Menyusun dokumenn SPIP, Menetapkan TIM SPIP, menggunakan WA Grup, sebagai media pengendalian Internal	SK Organisasi, Juklak, Juknis dan Tim SPIP	Januari 2020
		Telah dilakukan peneilain resiko atas pelaksanaan kebijakan	Menyusun petunjuk pelaksanaan pengendalian pelayanan Adm pendidikan dan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan	Dokumen Petunjuk Pelaksanan Pengendalian Pelayanan Administrasi pendidikan dan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan	Dokumen Petunjuk direvisi apabilaada 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 2020
		SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak	Sosialisasi SPIP kepada seluruh pegawai	Sosialisasi terkait dengan SPI (Darftar hadir, notulen, laporan)	Januari s/d Desember2020
3	Pengaduan masyarakat	Kebijakan pengaduan masyarkat 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 2020

		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 2020
		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 2020
		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 2020
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	14
		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 2020
		Standar pelayanan telah di maklumkan	Menyusun maklumat pelayanan, mensosialisasikan maklumat pelayanan via website	Maklumat standar pelayanan Inovasi ; Maklumat tercantum di website	Oktober 2020
		Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	SOP tersedia di ruang Pelayanan	SOP di ruang pelayanan dan mudah diakses oleh semua orang	Agustus 2020
		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 2020
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 2020
		Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Informasi tentang persyaratan pelayanan ditampilkan di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten, disediakan dalam bentuk	Foto poster, leaflet, screenshot website	Januari s/d Desember 2020

			poster, leaflet dan juga ditayangkan diwebsite		
		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 2020
3	Penilaian Kepuasan Pelayanan	Dilakukan survei masyarakat terhadap pelayanan	Melakukan survey kepuasan pelanggan melalui SKM per Semester	Laporan SKM	Desember 2020
		Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Menayangkan hasil survey kepuasan pelanggan pada IKM di website Poltekkes Kemenkes Banten	Screenshot dari website	Desember 2020
		Dilakukan tindaklanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat (SKM)	Menindaklanjuti hasil SKM	Analisis SKM dan tindaklanjutnya	Desember 2020

--	--	--	--	--	--

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

PENUTUP


Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan Badan PPSDM Kesehatan 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 Dn 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..

Lampiran 1.

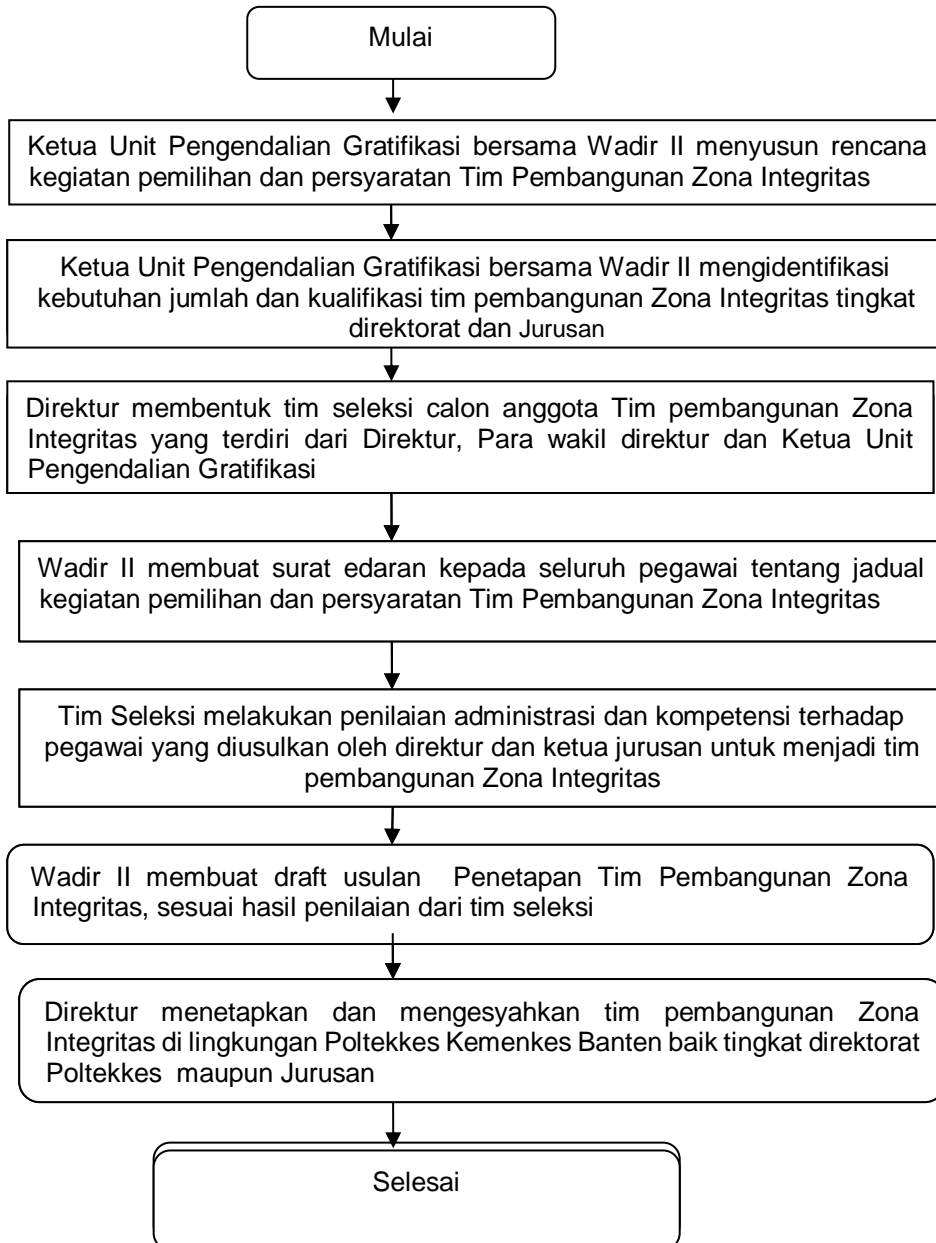
**MEKANISME PENETAPAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
POLTEKKES KEMENKES BANTEN**

	<p align="center">POLTEKKES KEMENKES BANTEN</p>	<p>KODE : Adum-01-405033-0</p>
<p align="center">STANDARD OPERATIONAL PROCEDURE (SOP) PEMILIHAN TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS</p>		<p>Versi : 1</p>
<p>AREA POLTEKKES KEMENKES BANTEN</p>		<p>TANGGAL BERLAKU : 4 Juli 2020</p>
<p>1. TUJUAN (Purpose) 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 (Scope) Prosedur ini dipakai untuk mempertimbangkan, dan melaksanakan proses pemilihan Tim Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Politeknik Kesehatan Kemenkes Banten.</p> <p>3. ACUAN (Reference)</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 (Definition)</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 pembanguana Zona Integritas baik tingkat direktorat maupun jurusan.</p> <p>5. PROSEDUR (Procedure)</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> <p>5.2.6 Wadir II membuat draft usulan Penetapan Tim Pembangunan Zona Integritas, sesuai hasil penilaian dari tim seleksi</p> <p>5.2.7 Direktur menetapkan dan mengesahkan tim pembangunan Zona Integritas di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banten baik tingkat direktorat Poltekkes maupun Jurusan</p>		

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



Lampiran 2

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

Lampiran 3

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 og 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.

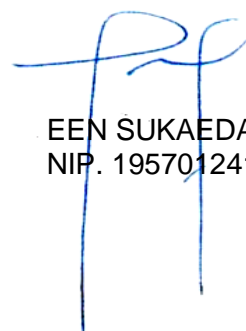
Een Sukaedah, SKM, M.Kes
NIP : 195701241098001002

Lampiran 4

**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