

**DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS  
OPD KECAMATAN PASIRIAN  
TAHUN 2019**

**Disusun oleh:  
TIM ZONA INTEGRITAS**

**PEMERINTAH KABUPATEN LUMAJANG  
OPD KECAMATAN PASIRIAN  
KABUPATEN LUMAJANG**

**DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS  
OPD KECAMATAN PASIRIAN  
KABUPATEN LUMAJANG  
TAHUN 2019**

**Lumajang, 02 Januari 2019**

MENGETAHUI,  
KEPALA OPD KECAMATAN PASIRIAN

KETUA TIM PEMBANGUNAN ZI



**WAN HADI PURNOMO, S.TP, MM**  
NIP. 19750921 199602 1 002

Handwritten signature of Egol Subandi in black ink.

**EGOL SUBANDI, S.AP**  
NIP. 19630501 198512 1 001

# DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS OPD KECAMATAN PASIRIAN TH 2019

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

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

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, 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. Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah : (1) Menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi, serta (2) Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan zona integritas pada OPD Kec. Pasirian Kab. Lumajang 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.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

1. Dokumen rencana kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi OPD Kec. Pasirian Kabupaten Lumajang dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

### **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.

## **BAB II**

### **PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

#### **2.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas**

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

#### **2.1 Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM**

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

### BAB III

#### RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
<b>I</b>	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>				
1	Tim Kerja	SK Tim Kerja ZI telah dibuat sesuai prosedur yang telah ditetapkan	Menyusun SOP pemilihan tim kerja 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 OPD Kec. Pasirian	Januari 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, mensosialisasikan kepada seluruh pegawai, sosialisasi melalui website	Dokumen rencana kerja pembangunan ZI yang dipublikasikan di website PPID	Januari 2019
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 Kepala OPD Kec. Pasirian	Januari s/d Desember 2019

		Agen perubahan sudah ditetapkan	Menyusun SOP Pemilihan anggota Tim Agen Perubahan; Menetapkan SK Tim Agen perubahan	SOP Pemilihan anggota Tim Agen Perubahan; SK Tim Agen Perubahan	Januari 2019
		Budaya kerja dan pola pikir sudah dibangun di lingkungan organisasi	Pengarahan Kepala OPD untuk membangun budaya kerja pelayanan prima dan mendorong partisipasi pegawai dalam pembangunan ZI melalui rapat, apel, dan pengarahan setelah Jum'atan	Daftar Hadir Rapat Tinjauan Dokumen; Notulen; Usulan; Nota Dinas Perbaikan (Keputusan) OPD Kec. Pasirian, Laporan Manajemen Mutu	Maret 2019
		Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	Daftar Hadir Rapat Tinjauan Dokumen; Notulen; Usulan; Nota Dinas Perbaikan (Keputusan) Kepala OPD KEC. Pasirian Kaji Ulang manajemen Mutu	Daftar Hadir Rapat Tinjauan Dokumen; Notulen; Usulan; Nota Dinas Perbaikan (Keputusan) Camat Pasirian Kaji ulang manajemen mutu	Januari 2019, setiap ada pertemuan
<b>II</b>	<b>PENATAAN TATALAKSANA</b>				
1	Prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama	SOP telah mengacu pada proses bisnis instansi dan dipahami seluruh pegawai. SOP telah dievaluasi.	Seluruh pegawai telah memiliki SOP yang telah ditetapkan, SOP tersedia diruang pelayanan. Melaksanakan evaluasi dokumen SOP	SOP Pelayanan OPD Kec. Pasirian Laporan Hasil Evaluasi SOP	Januari 2019
2	E- Office (2)		Penggunaan Operesional SDM dan surat menyurat penggunaan Grup WA untuk komunikasi Internal	Buktikan Penggunaan WA Group	Desember 2019

		Pemberian pelayanan	Penggunaan aplikasi dan mesin android untuk melihat kepuasan		Januari s/d
--	--	---------------------	--	--	-------------

		kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi	pelanggan SMS senter	Laporan kepuasan pelanggan dari aplikasi android	Desember 2019
		Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan publik telah dilakukan monev secara berkala	Melakukan Monev pemanfaatan IT setiap enam bulan sekali dengan mengisi formulir MONEV Pemanfaatan IT	Formulir Monev pemanfaatan IT yang telah diisi	Juni, Desember
3	Keterbukaan informasi Publik	Kebijakan informasi publik telah sesuai dengan peraturan perundangundangan	BKP Kelas I Lumajang menerapkan keterbukaan informasi publik. Kepala OPD Kec. Pasirian Menyediakan informasi publik secara jelas, akurat dan tepat waktu. Arsip dan dokumentasi secara rapi, jelas, dan akurat  Menampilkan Standar pelayanan publik dalam website, Dibentuknya PPID , menyediakan form pengaduan, kotak pengaduan, sms centre, dan pengaduan melalui website	Dokumen SPP tersedia diruang pelayanan. Menampilkan dokumen SPP di website, SK PPID, ruang PPID, Form pengaduan, kotak pengaduan, sms centre, pengaduan via website	Januari s/d Desember 2019

		Pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dimonitoring	Mengevaluasi dokumen SPP, Menyusun laporan PPID, Menyusun laporan pengaduan	Evaluasi dokumen SPP sekali dalam setahun, Laporan bulanan PPID dan pengaduan	Juni 2019, Januari s/d Desember 2019
--	--	---	---	---	--------------------------------------



		dan dievaluasi secara berkala			
III	<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM</b>				
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	Juli 2019
		Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	Menyusun analisa kebutuhan pegawai, Menyusun ANJAB ABK	Dokumen ANJAB, ABK. Laporan analisa kebutuhan pegawai	Juli 2019
		Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	Membuat Analisa SKP	Dokumen Analisa SKP	Juli, Desember 2019
2	Pola Mutasi Internal	Mutasi pegawai antar jabatan sebagai upaya pengembangan karir pegawai	Analisa kebutuhan pegawai di setiap Bidang	Laporan analisa kebutuhan pegawai	Juli 2019

		Mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	Prosedur Mutasi internal	Dokumen Prosedur Mutasi Internal	Maret 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	Juli, 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 kebutuhan diklat fungsional tertentu dan fungsional umum	TOR Usulan In House training atau magang; Form Perencanaan Pendidikan. Analisa Kebutuhan Diklat Fungsional Tertentu dan non Fungsional Tertentu	Februari s/d Maret 2019
		Penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai sudah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	Mengisi Form perencanaan pendidikan dan pelatihan sesuai formulir pada ISO 17025:2005	Form Perencanaan pendidikan dan pelatihan tahun 2017	Februari 2019
		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	Juli, Desember 2019

		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 OPD Kec. Pasirian mengikutsertakan pegawai pada pelatihan eksternal, mengadakan Bimtek	Laporan inhouse training, Bimtek, pelatihan eksternal, dan Bimtek	Januari s/d Desember 2017
		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 pada ISO 17025:2005 dan ISO 9001:2008	Januari s/d Desember 2017
4	Penetapan Kinerja Individu	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	Melakukan penilaian SKP tahunan, DUPAK fungsional	SKP tahun 2015, SKP 2017	Januari, desember 2019
		Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level atasnya	Penilaian SKP struktural	SKP struktural,	Januari, desember 2019
		Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodic	Penilaian DUPAK Fungsional tertentu per semester	DUPAK Fungsional tertentu	Juni, Desember 2019

		Hasil penilaian kinerja	Menyusun mekanisme Penilaian	Penetapan pegawai teladan	Juli 2019
--	--	-------------------------	------------------------------	---------------------------	-----------

		individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan, dll)	Pegawai Teladan; Tim Penilai; Kriteria yang jelas (SKP menjadi salah satu kriteria)		
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 3 kali sehari untuk memantau keberadaan pegawai pada jam istirahat . Menyusun SOP penjatuhan sanksi pelanggaran kode etik, Membuat rekapitulasi pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik pegawai	Buku Saku kode etik, Inovasi : Himbauan Ka UPT untuk absen 3 kali, Sanksi Moral Rekapitulasi Daftar Hadir. SOP penjatuhan sanksi pelanggaran kode etik, Laporan monitoring dan evaluasi penerapan Kode Etik	Januari s/d Desember 2019
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 s/d Desember 2019
<b>IV</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>				
1	Keterlibatan Pimpinan	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	Kadin memberikan pengarahan dan menandatangani Lembar Pengesahan Usulan Proposal dan Rencana Kerja Kegiatan TA.2019	RKA-KL TA. 2019	Maret 2019
		Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja	Kadin terlibat dalam penyusunan RENSTRA, Rencana Kerja Tahunan. Dokumen Indikator Kinerja Utama, dan LAKIP	Dokumen RENSTRA, Dokumen RKT, Dokumen IKU, Dokumen LAKIP tepat waktu	Renstra 2015-2019 RKT Bln Februari 2019, PK Januari 2019

		Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Menyusun monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan	Laporan monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan	Feb-17
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Dokumen perencanaan sudah ada	Menyusun Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra 2015-2019 RKT Bln Februari 2019, PK Januari 2019
		Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	Menyusun Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra 2015-2019 RKT Bln Februari 2019, PK Januari 2019
		Terdapat indikator Kinerja Utama (IKU)	Menyusun penetapan IKU di RENSTRA	Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra 2015-2019 RKT Bln Februari 2019, PK Januari 2019
		Indikator kinerja telah SMART	Menyusun RENSTRA, RKT, RKAKL	Renstra, RKT, RKAKL	Renstra 2015-2019 RKT Bln Februari 2019, PK Januari 2019
		Laporan kinerja telah disusun tepat waktu	Menyusun LAKIN 2019	LAKIN 2019 tepat waktu	Februari 2019
		Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	Menyusun LAKIN 2019	LAKIN 2019	Februari 2019

		Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Menyusun LAKIN 2019	LAKIN 2019	Adanya undangan Workshop penyusunan LAKIN setiap tahunnya ( 2 kali )
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	Menyusun SK Penyusun LAKIN dan Surat Tugas Pelatihan/workshop Penyusunan LAKIN	SK Penyusun LAKIN dan Surat Tugas Pelatihan/workshop Penyusunan LAKIN	Januari 2019
<b>V</b>	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>				
1	Pengendalian Gratifikasi	<i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan	Menetapkan SK Sub UPG, Menyusun SOP, Memasang poster tentang gratifikasi Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab.Lumajang Mensosialisasikan gratifikasi via website	SK Sub UPG, SOP, laporan Sub UPG, spanduk, Banner	Januari 2019
		Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	Membuat laporan Sub UPG setiap bulan sekali dan pelaporan juga disampaikan di website Dispenduk Kab.Lumajang. Menyusun rencana aksi atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	Laporan Sub 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 Dispenduk capil Kabupaten Lumajang	Menyusun dokumen SPIP, Menetapkan Tim SPIP, menggunakan WA grup sebagai media pengendalian internal	SK Organisasi, Juklak , Juknis, dan Tim SPIP	Januari 2017

		Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	Menyusun Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Pelayanan Administrasi OPD Kec. Pasirian kab.Lumajang	Dokumen Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Pelayanan Administrasi Kependudukan	Dokumen Petunjuk direvisi apabila ada perubahan kebijakan
		Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	Tim SPIP melaksanakan kegiatan pengendalian di Wilayah Kerja	Notulensi kegiatan pengendalian di Wilayah Kerja	Januari 2019 s/d Desember 2019
		SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak	Sosialisasi SPIP kepada seluruh pegawai	Sosialisasi terkait dengan SPIP (daftar hadir, notulen, laporan).	Januari 2019 s/d Desember 2019
3	Pengaduan Masyarakat	Kebijakan pengaduan masyarakat telah diimplemntasikan	Menyusun pedoman Penanganan pengaduan masyarakat yang telah dibuatKoordinasi antar pejabat terkait mekanisme, tata kerja dan prosedur penanganan pengaduan masyarakat	Prosedur pengaduan sesuai ISO 9001:2008 dan ISO 17025:2005, SK Tim pengaduan masyarakat dari pimpinan instansi	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 ditindaklanjuti	Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Laporan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat, menampilkan laporan tersebut via website	Juni, Desember 2019
4	Whistle Blowing System	<i>Whistleblowing system</i> 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 BKP	Maret 2019
		Evaluasi atas penerapan <i>whistle blowing systems</i> sudah dilakukan	Menyusun program pengendalian pelaksanaan WBS; Menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS	Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan WBS	Juni, Desember 2019
		Hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system telah ditindaklanjuti	Menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS	Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan WBS	Juni, Desember 208
5	Penanganan Benturan Kepentingan	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Menyusun pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi mengacu pada PerMenPAN dan RB no 37/2012; Pembentukan tim Penanganan benturan kepentingan.	Pedoman penanganan benturan kepentingan; SK Tim Penanganan Benturan Kepentingan	Januari 2019



		Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	Sosialisasi pedoman penanganan benturan kepentingan di BKP OPD Kec. Pasirian	Nota Dinas Identifikasi Banturan Kepentingan	02 Januari 2019
		Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan	Menyusun laporan mplementasi Penanganan Benturan Kepentingan (berbetuk matriks)	Laporan implementasi Penanganan Benturan Kepentingan (berbetuk matriks)	Januari s/d Desember 2019
		Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan	Menyusun Evaluasi penanganan benturan kepentingan	Laporan Monitoring dan Evaluasi penanganan benturan kepentingan	Januari s/d Desember 2019
		Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti	Menindaklanjuti hasil evaluasi dan penanganan benturan kepentingan	Laporan Monitoring dan Evaluasi penanganan benturan kepentingan	Januari 2019 s/d Desember 2019
<b>VI</b>	<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>				
1	Standar Pelayanan	Terdapat kebijakan standar pelayanan	Menyusun standar pelayanan publik; Menetapkan Tim SPP; melengkapi SOP pelayanan difabel.	SK Penetapan Standar pelayanan; Inovasi : SOP Pelayanan untuk difabel.	Januari 2019
		Standar pelayanan telah di maklumatkan	Menyusun Maklumat pelayanan; Mensosialisasikan maklumat pelayanan via website	Maklumat standar pelayanan. Inovasi : Maklumat tercantum di website	Januari 2019
		Terdapat SOP bagi pelaksana standar pelayanan	SOP tersedia di ruang pelayanan	SOP diruang pelayanan, dan mudah diakses oleh semua orang	Januari s/d Desember 2019

		Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	Melaksanakan kaji ulang dokumen SPP, SOP	Laporan kaji ulang SPP, Perbaikan SOP;	Juli 2019
2	Budaya Pelayanan Prima	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya Pelayanan Prima	Melaksanakan sosialisasi penerapan budaya kerja melalui arahan Kepala OPD Kec. Pasirian pada saat rapat, apel atau setelah apel. pada saat rapat, apel atau setelah apel.	Daftar hadir, notulen, dokumen terkait	Januari s/d Desember 2019
		Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Informasi tentang persyaratan pelayanan administrasi Kependudukan ditampilkan di Ruang Tunggu dan Respsionis ,Kantor / Ruang Pelayanan Kec.Pasirian disediakan dalam bentuk poster dan leaflet serta ditayangkan di website	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	Tahun 2019
		Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	Pelayanan terpadu administrasi kependudukan	SIAK	Januari s/d Desember 2019
		terdapat inovasi pelayanan	Membuat inovasi pelayanan Petet Mateng	Dsituangkan dalam Poster dan Leaflet	Januari s/d Desember 2019

3	Penilaian Kepuasan Pelayanan	Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	Melakukan survei kepuasan pelanggan melalui IKM per semester	Laporan IKM	Juni, Desember 2019
		Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Menayangkan hasil survei kepuasan pelanggan pada IKM di websitw PPID	Screenshot dari website	Juni, Desember 2019
		Dilakukan tindaklanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	Menindaklanjuti hasil IKM	Analisis IKM dan tindak lanjutnya	Juni, Desember 2019

**DOKUMEN MONITORING DAN EVALUASI  
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS KEC.PASIRIAN**

*BULAN : Mei 2019*

NO	MANAJEMEN PERUBAHAN	PENATAAN TATALAKSANA	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	PENGUATAN AKUNTABILITAS	PENGUATAN PENGAWASAN	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
1	Telah Dibentuk Tim Kerja	Telah disusun Cascading Kinerja OPD	Peta Jabatan dan Analisis Jabatan telah dijadikan Pedoman Rekrutmen serta Penempatan Pegawai	Penyusunan Renstra, Renja Oleh Tim bersama Pimpinan	public campaign telah dilaksanakan	Telah disusun SOP yang baru
2	Telah Disusun Rencana Kerja	Masing Unit Kerja/Kasi telah Menyusun SOP	Pembuatan SKP pada masing masing personil	Pembuatan Perjanjian Kinerja Mulai dari Pimpinan sam[ai dengan Pelaksana	Telah ditetapkannya Tim SPIP	SOP Telah dipublikasikan
3	Hasil Printout Presensi Si Perlu bulan Mei 2019 Hadir Semua	Penggunaan Aplikasi WA terhadap Disposisi Surat, dan Persetujuan Konsep Surat Juga Pengiriman Surat Baik Internal maupun Eksternal	Pengisian Aktivitas Kinerja pada Aplikasi Si Perlu	Telah disusun IKU IKI	<i>Whistleblowing system telah disusun</i>	Informasi tentang persyaratan pelayanan administrasi di Tampilka di ruang Pelayanan
4	Aktifitas Harian pada Si Perlu Persetujuan Atasan dilakukan tiap hari	Aploud Dok. Kelengkapan Sakip	Selalu Membuat Laporan Pegawai secara berkala	Laporan Capaian Kinerja dan Target secara Rutin dan Berkala		Telah Membuat Inovasi Pelayan

5		Adanya PPID Kec. Dan KIM Desa	Telah diterapkannya Sangsi Pelanggaran Pegawai sesuai Peraturan	Telah dilakukan Penilaian Sakip		
---	--	----------------------------------	---	------------------------------------	--	--

## **BAB IV PENUTUP**

OPD Kecamatan Pasirian, Kabupaten Lumajang yang berpredikat WBK/WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit didalam lingkup Zona Integritas. Pengembangan WBK/WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep Island of Integrity. Diharapkan, upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai IKM di OPD Kecamatan Pasirian, Kabupaten Lumajang. Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada masyarakat, bahwa upaya pencegahan korupsi di Kecamatan Pasirian dilakukan secara kontinyu dan komprehensif.

Program Kerja ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan didalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK/WBBM diharapkan secara bertahap dapat diubah sehingga semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi.

Lampiran 1.

**MEKANISME PENETAPAN TIM ZONA INTEGRITAS  
OPD KECAMATAN PASIRIAN LUMAJANG**

1. Sekertaris Kecamatan Pasirian membuat rencana kegiatan dan mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi kebutuhan personil Tim Kerja Agen Perubahan .
2. Sekertaris Kecamatan Pasirian mengusulkan data-data pegawai yang ada sesuai kompetensi, pangkat dan golongan.
3. Camat Pasirian Memeriksa dan mendisposisikan Memorandum untuk membuat draft Keputusan Tim Zona Integritas sesuai usulan yang telah disetujui oleh Camat Pasirian.
4. Sekertaris Kecamatan Pasirian membuat draf Keputusan dan mengajukan kepada Camat untuk mendapat persetujuan dan Tanda Tangan .
5. Camat menetapkan melalui “Keputusan” Tim Zona Integritas.
6. Sekertaris Kecamatan Pasirian menindaklanjuti pengelolaan SK dan meneruskan kepada Tim Kerja.
7. Sekertaris Kecamatan Pasirian mendokumentasikan Keputusan Tim Zona Integritas.

Lampiran 2.

**DOKUMEN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LUMAJANG**

No	Target Prioritas
1	Pembentukan Tim 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 OPD Kecamatan Pasirian, tindak lanjut hasil audit internal dan eksternal Pelaksanaan manajemen mutu serta penerapan standart 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, Fasilitasi dan Koordinasi.
10	Peningkatan akuntabilitas kinerja OPD Kecamatan Pasirian
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 ZI.