

2020

(Dokumen Rencana Kerja
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) BTKLPP
KELAS I BATAM

TIM KERJA

**Pembangunan Zona Integritas menuju
WBK/WBBM Balai Teknik Kesehatan
Lingkungan dan Pengendalian Penyakit
(BTKLPP) Kelas I Batam**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa dipanjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga dokumen Rencana kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di BTKLPP KELAS I BATAM telah selesai disusun. Dokumen Rencana kerja ini disusun untuk memberikan arah serta acuan bagi segenap pegawai dan *stakeholder* dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas di lingkungan BTKLPP KELAS I BATAM.

Pembangunan Zona Integritas di lingkungan BTKLPP KELAS I BATAM pada dasarnya telah dimulai sejak dari tahun 2018 yang ditandai dengan pencanangan berupa deklarasi / pernyataan dari Kepala Balai bahwa BTKL Batam telah siap membangun Zona Integritas . Proses pembangunan ZI juga telah dirintis dengan pembangunan di area pengungkit yaitu 6 (enam) area perubahan. Proses pembanguana ZI berjalan mengikuti dinamika internal dan eksternal organisasi . Dari hasil evaluasi pelaksanaan disimpulkan bahwa pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM perlu dituangkan dalam bentuk sebuah naskah dokumen kerja yang disusun secara sistematis .

Untuk menyatukan visi seluruh pegawai BTKL BATAM dalam mewujudkan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi/wilayah birokarasi bersih melayani (WBK/WBBM) pada momentum ini juga di sosialisasikan tata nilai organisasi yang baru yaitu Akuntabel, Responsif, Inovatif dan Fleksibel (ARIF)

Tersusunnya dokumen rencana kerja ini merupakan hasil dari kerja tim yang telah ditunjuk oleh Kepala BTKLPP KELAS I BATAM untuk menghimpun berbagi 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.

Batam , Oktober 2020

Kepala BTKLPP Kelas I Batam

Budi Santosa, S.K.M., M.K.K.K
NIP. 196506281987031009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah 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***.

Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada unit kerja, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) telah menerbitkan 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 Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Menteri tersebut merupakan acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Selain itu, Peraturan Menteri tersebut merupakan rujukan untuk memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Perpres Stranas PK), terdapat tiga sektor prioritas pencegahan korupsi yaitu, perijinan dan tata niaga; keuangan negara; dan penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi. Salah satu sub aksi pada sektor penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi adalah tentang

pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Dalam rangka pembangun Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah : menyelaraskan instrument Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi birokrasi ,Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan zona integritas pada BTKLPP KELAS I BATAM yang dituangkan dalam Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

B. Dasar.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 tahun 2019 yang merupakan perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tanggal 17 Oktober 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Instansi Pemerintah.

C. Maksud dan Tujuan.

1. Rencana kerja pembanguna Zona Integritas dimaksudkan sebagai acuan bagi BTKLPP Kls I Batam dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah bebas Korupsi(WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani(WBBM); dan
2. Memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan BTKLPP Kelas I Batam

BAB II

PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

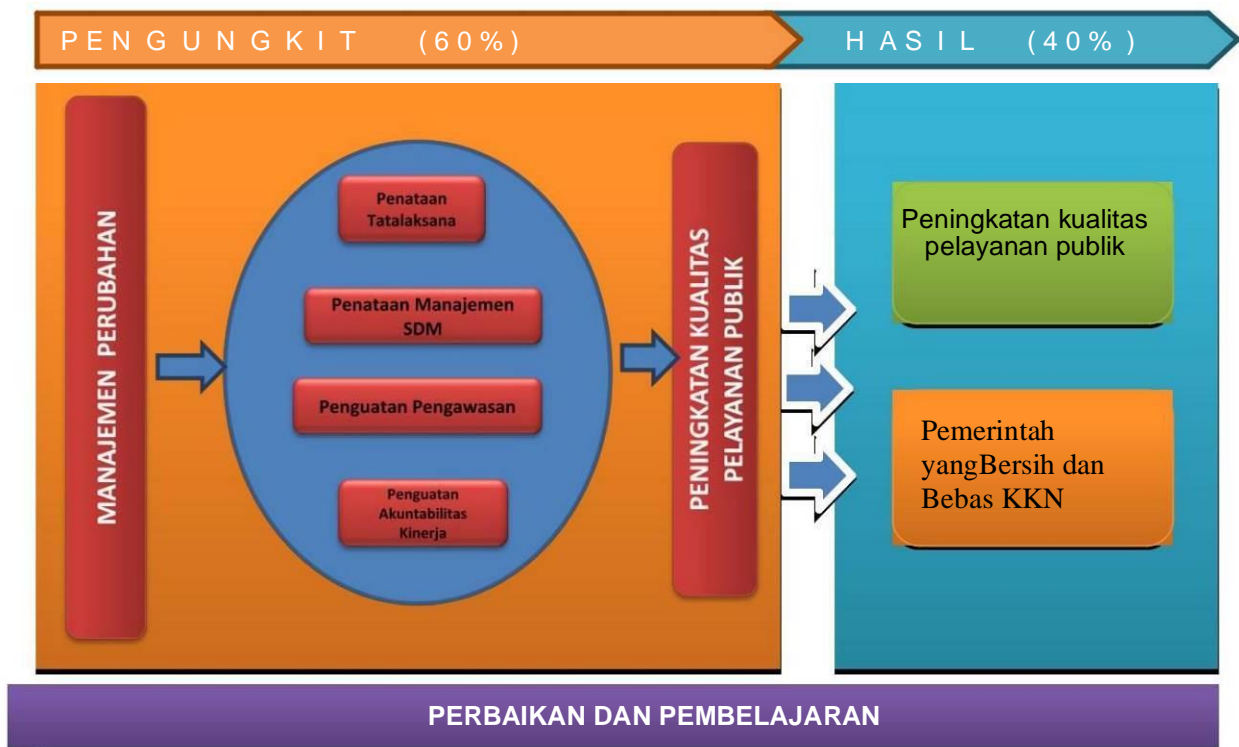
- a. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dimulai dengan deklarasi / pernyataan dari Kepala Balai bahwa BTKL Batam telah siap membangun Zona Integritas.
- b. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah mendatangi Dokumen Pakta Integritas. 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. Apabila masih terdapat pegawai yang belum menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan / melengkapi setelah perencanaan pembangunan Zona Integritas;
- c. 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 di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di BTKLPP KLS I Batam

2.2 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.

BTKL Batam sebagai unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM selanjutnya menentukan komponen-komponen yang harus dibangun untuk mencapai tujuan tersebut

Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangunan komponen.



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran Pemerintahan Yang Bersih Dan Bebas KKN Serta Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

1. KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Di bawah ini adalah tabel rincian bobot komponen pengungkit penilaian unit kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM

Tabel I

N	KOMPONEN PENGUNGKIT	BOBOT (60%)
0		
1	Manajemen Perubahan	8%
2	Penataan Tatalaksana	7%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	10%

4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

2. KOMPONEN HASIL

Rincian Bobot Indikator Hasil Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju BBM

Tabel II

NO	UNSUR KOMPONEN HASIL	BOBOT (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

KOMPONEN HASIL

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan WBBM, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu :

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:

- a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
- b. Presentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP).

2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat

Sasaran Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

Implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK / WBBM di BTKLPP KELAS I BATAM melalui pembenahan di komponen pengungkit dan komponen hasil adalah bukti kesungguhan mewujudkan reformasi birokrasi yang merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional

BAB III
RENCANA AKSI / RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

I. Manajemen Perubahan

Indikator:

a. Tim Kerja

Penyusunan Tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut

1. Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
2. Penentuan anggota tim selain pimpinan di pilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM penyusunannya dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

1. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
2. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM harus memuat target – target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM harus disediakan dan memadai.

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut;

1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang di rencanakan.
2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.

d. Perubahan pola pikir dan Budaya Kerja.

Perubahan Pola Pikir dan Budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut;

1. Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
2. Penetapan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas.
3. Pelaksanaan Pelatihan Budaya kerja dan pola piker.
4. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona integritas menuju WBK/WBBM.

Target ;

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada seluruh pegawai BTKLPP KLS I yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WB BM ;

- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan peraturan perundangan undangan.

II. Penataan Tata Laksana

Indikator ;

- a. **Prosedur Operasional tetap (SOP) Pelayanan** Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti :
 - 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi ;
 - 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan ;
 - 3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

- b. **E-Office /e-government**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu

- 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi ;
- 2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi ;
- 3) Sistem pelayanan publik berbasis Teknologi informasi.

- c. **Keterbukaan Informasi Publik**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti :

- 1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan ;
- 2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Target ;

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- c. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

III. Penataan Sistem Manajemen SDM

Indikator ;

- a. **Perencanaan Kebutuhan Pegawai** sesuai dengan Kebutuhan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan di BTKL Batam , seperti :
 - 1) membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan ;
 - 2) menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya ;
 - 3) menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
- b. **Pola Mutasi Internal**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan oleh BTKL Batam , seperti :

- 1) menetapkan kebijakan pola mutasi internal ;
- 2) menerapkan kebijakan pola mutasi internal ;
- 3) melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

- c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building / transfer knowledge) ;
- 2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

- d. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ;
- 2) ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ;
- 3) Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
- 4) hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

- e. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti

pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan / diimplementasikan ;

- f. Penegakan Aturan Disiplin / Kode Etik / Kod perilaku pegawai
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

Target ;

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing- masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- d. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

IV. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Indikator ;

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis BTKLPP KLS I Batam. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi. Beberapa kondisi yang seharusnya diterapkan oleh pimpinan BTKLPP Batam sebagai berikut :

- 1) Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan ;
- 2) Pimpinan terlibat secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja ;
- 3) Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini :

- 1) BTKLPP Batam telah memiliki dokumen perencanaan ;
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ;
- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART);
- 4) menyusun laporan kinerja tepat waktu ;
- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ;
- 6) (BTKLPP) KELAS I BATAM telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

Target ;

- a. Meningkatnya kinerja (BTKLPP) KELAS I BATAM ;
- b. Meningkatnya akuntabilitas (BTKLPP) KELAS I BATAM.

V. Penguatan Pengawasan

Indikator ;

a. Pengendalian Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) (BTKLPP) KELAS I BATAM telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) (BTKLPP) KELAS I BATAM telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) BTKLPP KELAS I BATAM telah membangun lingkungan

pengendalian;

- 2) BTKLPP KELAS I BATAM telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
- 3) BTKLPP KELAS I BATAM telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- 4) BTKLPP KELAS I BATAM telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- 1) BTKLPP KELAS I BATAM telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik(website) ;
- 2) BTKLPP KELAS I BATAM telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat ;
- 3) BTKLPP KELAS I BATAM telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat ;
- 4) BTKLPP KELAS I BATAM telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

d. Whistle Blowing System

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan oleh BTKLPP KELAS I BATAM seperti :

- 1) telah menerapkan whistle blowing system
- 2) telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system
- 3) menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan oleh BTKLPP KELAS I BATAM , seperti :

- 1) telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas pelayanan ;
- 2) telah melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan ;
- 3) telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan ;
- 4) telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ;
- 5) telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

Target ;

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan anggaran BTKLPP KELAS I BATAM

VI. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik Indikator

- ;
- a. Standar Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang

seharusnya dilakukan oleh BTKLPP KELAS I BATAM, seperti :

- 1) memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- 2) telah memaklumkan standar pelayanan
- 3) telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan ;
- 4) telah melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP yang ada

b. Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan oleh (BTKLPP) KELAS I BATAM, seperti :

- 1) melakukan sosialisasi / pelatihan , kode etika, estetika, dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima ;
- 2) telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media ;
- 3) telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan apabila layanan tidak sesuai standar
- 4) telah memiliki sarana layanan terpadu/ terintegrasi ;
- 5) telah melakukan inovasi pelayanan berupa pelayanan laboratorium secara on-line lewat SIM BTKL Batam edisi web

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan di BTKLPP KELAS I BATAM, seperti :

- 1) telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
- 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka
- 3) (BTKLPP) KELAS I BATAM telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

Target;

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah ;
- b. Meningkatnya jumlah perorangan atau perusahaan mengurus izin usahanya
- c. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan

RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
1	2	3	4	5	6
I	MANAJEMEN PERUBAHAN				
1	Tim Kerja	SK Tim Kerja ZI telah dibuat sesuai prosedur yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun mekanisme pemilihan tim kerja ZI, 2. Menetapkan kriteria tim ZI 3. Pemilihan calon anggota Tim Kerja ZI sesuai prosedur pembentukan 	<p>Dokumen Mekanisme Pemilihan Tim Kerja ZI</p> <p>SK. Tim Kerja Menuju Zona Integritas BTKLPP KELAS I BATAM</p>	Juni 2020
2	Dokumen Rencana Pembangunan ZI	Dokumen rencana kerja pembangunan ZI telah dibuat dan disosialisasikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan ZI dan rencana aksi 2. Melaksanakan re-launching pembangunan Zona Integritas, 3. mensosialisasikan kepada seluruh pegawai dan pihak terkait, 4. sosialisasi dilakukan secara luas diberbagai media dan kesempatan melalui website dll 	<p>Dokumen rencana kerja pembangunan ZI yang dipublikasikan di website BTKLPP Batam</p> <p>Laporan kegiatan re-launching Zona Integritas</p>	Januari 2021
3	Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM	Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM secara berkala	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat laporan hasil pembangunan ZI berdasarkan Rencana Aksi dan Target Prioritas yang sudah ditetapkan oleh Tim kerja 2. Rapat monev pembangunan WBK/WBBM setiap 3 bulan sekali, 3. Tindak lanjut hasil Monev sebelumnya 	<p>Undangan rapat, daftar hadir, notulensi rapat, Lembar Monev ZI, bukti pelaksanaan tindak lanjut hasil Monev sebelumnya</p>	Juni, September, Desember 2020

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM	Pimpinan memberi teladan dengan mengisi / mencatat kehadiran setiap hari , menyampaikan LHKPN , melaporkan penerimaan gratifikasi	a. Absensi pimpinan Satker dan pejabat struktural (Sampling: Bulan Januari, Februari, dan Maret), b. Dokumentasi pimpinan/pejabat struktural menjadi Pembina apel dan pembina upacara.	Juli- Des
		Agen perubahan sudah ditetapkan	Menentukan agen perubahan yang menjadi contoh bagi pegawai lainnya, Sesuai dengan Permenpan RB No.27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah	1. SK Agen Perubahan melalui SK Kepala Satuan Kerja; 2. Dokumen pelaksanaan kegiatan penetapan Agen Perubahan (Undangan, Notulen, Daftar Hadir, Foto); 3. Laporan kontribusi agen perubahan	Juli 2020
		Budaya kerja dan pola pikir sudah dibangun	1. Menerapkan budaya kerja sebagaimana tertuang dalam kode etik dan kode perilaku, 2. Penerapan tata nilai ARIF 3. Absensi melalui fingerprint pada saat masuk dan pulang 4. Pengarahan pimpinan untuk membangun budaya kerja yang prima, profesional bersih dan melayani dalam pembangunan ZI melalui rapat, Pengarahan saat apel / upacara bendera dan agenda lainnya yang sesuai	Dokumen kegiatan (undangan,notulen,daftar hadir,dokumentasi) 1. Rapat KUM 2. Nota dinas 3. Penghargaan/punishment pegawai dll	

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
		Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	Membuat program dan kegiatan ZI yang melibatkan seluruh pegawai antara lain: 1. Penandatanganan pakta integritas seluruh pegawai; 2. Penerapan tata nilai ARIF; 3. Kegiatan rohani;gotong royong	1. Dokumen pakta integritas, 2. Dokumentasi penerapan tata nilai ARIF oleh Kepala pada kegiatan sosialisasi, bimtek dan diklat. 3. Laporan Kegiatan yang melibatkan seluruh pegawai satuan kerja, seperti: YEL YEL WBK ,Jumat Olahraga, Jumat Bersih, , Apel Pagi, (Undangan, Daftar hadir, Notulen dan Foto)	
II	PENATAAN TATA LAKSANA				
1	Prosedur operasional (SOP)kegiatan utama	SOP telah mengacu pada proses bisnis BTKL Batam dan dipahami dan diterapkan seluruh pegawai, SOP telah dievaluasi	Seluruh kegiatan utama pegawai telah memiliki SOP yang telah ditetapkan, SOP tersedia di ruang pelayanan. Melaksanakan evaluasi dokumen SOP	1. SOP semua kegiatan 2. Laporan Hasil kaji ulang SOP	
2	E- Office (2)	Penggunaan Teknologi Informasi untuk : 1. Pengukuran kinerja 2. Operasionalisasi manajemen SDM 3. Pemberian pelayanan kepada publik	Absen finger print, penggunaan SIMPEG pada manajemen kepegawaian, penggunaan WA grup untuk komunikasi internal SIMBTKL gen-2 untuk layanan WA official untuk pelayanan	- Printout absensi - Capture aplikasi SIMPEG - Capture SIM BTKL gen2 - SS WA Official _Yantek Laporan MONEV	Juli 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
3	Keterbukaan Informasi Publik	Kebijakan keterbukaan informasi publik telah diterapkan sesuai dengan peraturan perundang – undangan Dilakukan Monev	1. BTKLPP KELAS I BATAM menerapkan keterbukaan informasi publik. 2. Kepala menyediakan informasi publik secara jelas, akurat dan tepat waktu. Arsip dan dokumen secara rapi, jelas dan akurat	1. SK PPID , SK Pengelola website ,SK Tim Buletin 2. Dokumen Informasi tersedia diruang pelayanan. di website, „ 3. Laporan Monev keterbukaan informasi	
III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM					
1	Perencanaan Kebutuhan pegawai sesuai dengan Kebutuhan organisasi	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing- masing jabatan	Menyusun analisa kebutuhan pegawai berdasarkan peta jabatan dan Menyusun ABK	1. Peta Jabatan 2. Job desc masing-masing jabatan 3. ABK 4. Bezetting (daftar penempatan kepegawaian) 5. E-formasi	
		Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	SK penempatan pegawai berdasarkan persetujuan dari MenPAN dan BKN, serta menempatkan berdasarkan usulan kebutuhan pegawai dari masing-masing SatKer	1. Data analisis kebutuhan pegawai 2. Formasi Jabatan 3. SK penempatan pegawai hasil rekrutmen 4. SPMT	
		Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi tentang penempatan pegawai terhadap kinerja unit, 2. Membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi tentang penempatan pegawai terhadap kinerja unit. 3. Membuat Analisa SKP	1. Dokumentasi kegiatan monitoring dan evaluasi tentang penempatan pegawai terhadap kinerja unit (Undangan, Notulen, Daftar Hadir, Foto); 2. Dokumen laporan hasil monitoring dan evaluasi	

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
				tentang penempatan pegawai terhadap kinerja unit. 3. Dokumen Analisa SKP	
2	Pola Mutasi Internal	Mutasi Pegawai antar jabatan sebagai upaya pengembangan karir pegawai	Analisa kebutuhan pegawai	1. UU No. 5 tahun 2014 ttg ASN 2. Kebijakan Pola Mutasi internal 3. SK Mutasi	
		Mutasi pegawai antar jabatan Telah memperhatikan kom – petensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	Rapat pimpinan dalam rangka mutasi/rotasi Prosedur Mutasi Internal	1. SK Mutasi Pegawai 2. Pertimbangan unit kerja dalam pelaksanaan mutasi pegawai antar jabatan	
		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	
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 2021
		Penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai sudah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	Mengisi Form perencanaan pendidikan dan pelatihan sesuai fromulir	1) Dokumen Rencana Pengembangan Kompetensi Pegawai 2) Dokumen hasil pelatihan pengembangan kompetensi (sertifikat/notulen/dartar hadir)	Januari 2021

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
				3) Dokumen Training Need Analysis (TNA)	
		Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan kurang dari 25%	Menyusun evaluasi kinerja pegawai	1 Dokumen SKP dan daftar hadir pegawai 2 Standar kompetensi jabatan 3 Dokumen P2KP (Penilaian Prestasi Kerja Pegawai)	Januari 2021
		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	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 2020

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET
4	Penetapan Kinerja Individu	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	Melakukan penialaian SKP tahunan	SKP tahun 2021	Januari 2021
		Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level atasnya	Penilaian SKP struktural	SKP struktural,	Januari 2021
		Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	Penialian DUPAK Fungsional tertentu per semester	DUPAK Fungsional tertentu	Januari 2021
		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	Januari 2021
5	Penegakan aturan disiplin / kode etik / kode prilaku pegawai	Aturan disiplin / kode etik / kode prilaku 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 2021
			Membuat rekapitulasi pegawai yang melakukan pelanggaran kode etik pegawai		
6	Sistem Informasi Kepegawaian	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala	Pemutakhiran informasi kepegawian melalui SIMPEG	SIMPEG dilakukan setiap kali ada perubahan	Januari 2021

IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS				
1	Keterlibatan Pimpinan	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	Kepala memberikan pengarahan dan menandatangani Lembar Pengesahan Usulan TOR dan Rencana Kerja Kegiatan TA. 2021	RKA- TA. 2021	
		Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja	Kepala terlibat dalam penyusunan RENSTRA, Rencana Kerja Tahunan. Dokumen Indikator Kinerja Utama, dan LAKIP	Dokumen RENSTRA, Dokumen RKT, Dokumen IKU, Dokumen LAKIP tepat waktu	Februari 2021
		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 2021
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Dokumen perencanaan sudah ada	Menyusun Renstra Renop, Penetapan Kinerja	Renstra, Renop, Penetapan Kinerja	
		Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	Menyusun Renstra Renop, Penetapan Kinerja	Renstra, Renop, Penetapan Kinerja	
		Terdapat Indikator Kinerja (IKU)	Menyusun IKU di RENSTRA	Renstra, Renop, Penetapan Kinerja	
		Indikator Kinerja telah SMART	Menyusun RENSTRA, dan Renop	Renstra, dan Renop	
		Laporan kinerja telah disusun tepat waktu	Menyusun LAKIP 2020	LAKIP 2020 tepat waktu	Januari 2021
		Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	Menyusun LAKIP 2020	LAKIP 2020 tepat waktu	Januari 2021

		Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Diklat bagi penyusun LAKIP	Adanya undangan Work shop penyusunan Laporan	
		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 2021
V	PENGUATAN PENGAWASAN				
1	Pengendalian Gratifikasi	Public Campaign tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan	Menetapkan SK UPG, Menyusun SOP, memasang poster tentang gratifikasi di lingkungan BTKLPP KELAS I BATAM, mensosialisasikan Gratifikasi via website	SK UPG, SOP, laporan UPG, Spanduk, Banner terpasang di lingkungan BTKL PP BATAM	Februari 2021
		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	Jan - Des 2021
2	Penerapan SPIP	Pengendalian Internal telah dibangun di lingkungan BTKLPP KELAS I BATAM	Menyusun dokumenn SPIP, Menetapkan TIM SPIP, menggunakan WA Grup, sebagai media pengendalian Internal	SK Organisasi, Juklak, Juknis dan Tim SPIP	Juli 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	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 BTKLPP KELAS I BATAM	Notulensi kegiatan pengendalian di Lingkungan BTKLPP KELAS I BATAM	Januari s/d Desember 2021
		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 2021
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 2021
		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 2021
		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 BTKLPP KELAS I BATAM	
		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 BTKLPP KELAS I BATAM	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	Oktober 2020
		Standar pelayanan telah di maklumkan	Menyusun maklumat pelayanan, mensosialisasikan maklumat pelayanan via website	Maklumat standar pelayanan Inovasi ; Maklumat tercantum di website	Februari 2021
		Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	SOP tersedia di ruang Pelayanan	SOP di ruang pelayanan dan mudah diakses oleh semua orang	Des 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	Des 2020
2	Budaya Pelayanan Prima	Telah dilakukan sosialisasi / pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	Melaksanakan sosialisasi penerapan budaya kerja pelayanan prima melalui arahan Kepala pada rapat atau apel pegawai	Daftar hadir, notulen, dokumen terkait	Sept 2020 s/d Juni 2021
		Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Informasi tentang persyaratan pelayanan ditampilkan di lingkungan BTKLPP KELAS I BATAM, disediakan dalam bentuk poster, leaflet dan juga ditayangkan diwebsite	Foto poster, leaflet, screenshot website	Januari s/d Desember 2021

		Telah terdapat sistem punishment (sanksi) / reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila laayanan tidak sesuai standar	Menyusun prosedur pemberian sanksi / reward bagi pelaksanaan 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 2021
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 BTKLPP KELAS I BATAM	Screenshot dari website	Desember 2020
		Dilakukan tindaklanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat (SKM)	Menindaklanjuti hasil SKM	Analisis SKM dan tindaklanjutnya	Desember 2020

TUJUAN DAN TARGET PRIORITAS

NO	TUJUAN PEMBANGUNAN	TARGET PRIORITAS BTKL BATAM
1	<p>Manajemen Perubahan Mengubah secara sistematis dan konsisten :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ mekanisme kerja, ✓ pola pikir (<i>mind set</i>), ✓ budaya kerja (<i>culture set</i>) individu <p>pada Satuan Kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan Tim pembangunan Zona Integritas sesuai mekanisme 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, tindak lanjut hasil audit internal maupun eksternal pelaksanaan pembinaan Sistem Manajemen Mutu, serta penerapan standar pelayanan publik.
2	<p>Penataan Tatalaksana Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pelaksanaan Pelatihan peningkatan SDM 7. Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi SOP kegiatan
3	<p>Penataan Sistem Manajemen SDM Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Peningkatan disiplin dan profesionalisme pegawai. 9. Menyusun kegiatan dan penganggaran kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan
4	<p>Penguatan Akuntabilitas Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. Peningkatan akuntabilitas kinerja 11. Pelaksanaan pengawasan internal melalui Sistem Pengendalian Intern
5	<p>Penguatan Pengawasan Meningkatkan penyelenggaraan organisasi yang bersih dan bebas KKN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 12. Peningkatan kepatuhan pengelolaan Keuangan Negara melalui laporan keuangan
6	<p>Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. 2. Membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Menetapkan Agen Perubahan dan kontribusinya pada pembangunan Zona integritas 14. Meningkatkan partisipasi pegawai agar terlibat dalam Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM 15. Pelaporan kegiatan Tim pembangunan ZI.

BAB IV PENUTUP

BTKL BATAM berpredikat WBK/WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam 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 IPK Indonesia. Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada dunia internasional/global, bahwa upaya pencegahan korupsi di Indonesia dilakukan secara kontinyu dan komprehensif.

Pedoman ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan di dalamnya 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 PEMILIHAN ANGGOTA TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) / WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) BALAI TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN (BTKLPP) KELAS I BATAM

I. Tata Cara Pemilihan

Tata Cara Pemilihan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di BALAI TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN (BTKLPP) Kelas I BATAM :

1. Pembina adalah Kepala Balai;
2. Ketua Tim adalah Ka Sub Bag TU;
3. Kepala menunjuk Tim Inti terdiri dari Ketua Tim, Sekretaris 1 dan Sekretaris 2
4. Ketua Tim bersama Sekretaris 1 dan Sekretaris 2 dengan mengikutsertakan Kepala Seksi melakukan seleksi anggota tim kelompok kerja dan mengusulkan kepada Kepala Balai dengan mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan dan mewakili seluruh unsur di BTKLPP Batam; dan
5. Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di BALAI TEKNIK KESEHATAN LINGKUNGAN (BTKLPP) Kelas I BATAM ditetapkan dalam Surat Keputusan Kepala Balai.

II. Kriteria Umum Anggota Tim

1. Berstatus sebagai pegawai BTKLPP Kelas I Batam
2. Memahami tupoksi organisasi dan tujuan serta target pembangunan ZI
3. Berdedikasi,
4. Tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin.
5. Telah menandatangani Pakta Integritas;
6. Untuk PNS telah menyampaikan LHKPN / LHKASN.

III. Kriteria Khusus

1. Manajemen Perubahan
 - a. Memiliki kemampuan dalam menyusun rencana kerja
 - b. Memiliki kemampuan dalam melakukan monitoring dan evaluasi pembangunan zona integritas
 - c. Memiliki kemampuan untuk menggerakkan sekaligus *role model* bagi perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM
2. Penataan Tatalaksana
 - a. Memiliki kemampuan dalam menyusun dan mengevaluasi SOP
 - b. Memiliki pemahaman dalam e-government / e-office
 - c. Memiliki pemahaman tentang kebijakan keterbukaan informasi public
3. Penataan Manajemen SDM
 - a. Memiliki pengetahuan dalam manajemen ASN
 - b. Memahami aturan disiplin/kode etik

4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

- a. Memiliki kemampuan dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja
- b. Mampu menyusun laporan kinerja

5. Penguatan Pengawasan

- a. Memiliki pemahaman dalam pengendalian gratifikasi
- b. Memahami Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- c. Memiliki kemampuan dalam manajemen pengaduan masyarakat
- d. Mampu menerapkan *Whistle Blowing System*
- e. Mampu melakukan manajemen penanganan benturan kepentingan

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

- a. Mampu menyusun Standar Pelayanan dan melakukan evaluasi dan inovasi
- b. Mampu menerapkan budaya pelayanan prima
- c. Mampu melakukan evaluasi terhadap survey kepuasan masyarakat