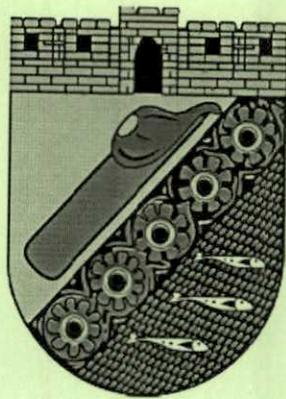


1. 1. 2
**DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
DPM-PTSP KOTA PEKALONGAN TAHUN 2017**



**SK TIM PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS**

**PEMERINTAH KOTA PEKALONGAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU
Jalan Majapahit Nomor 1 Pekalongan
2017**



DOKUMEN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PEKALONGAN

**Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu**

Kota Pekalongan

Drs. Supriono. MM

DOKUMEN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KOTA PEKALONGAN

A. DASAR.

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.

B. MAKSUD DAN TUJUAN.

1. Rencana kerja pembangunan yang di maksudkan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya 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 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan.

C. RENCANA AKSI KOMPONEN PENGUNGKIT.

1. MANAJEMEN PERUBAHAN

Indikator:

1. Tim Kerja

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

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

2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/ WBBM penyusunannya di lakukan dengan memperhatikan hal - hal sebagai berikut:

- a. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- b. 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.
- c. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/ WBBM harus disediakan dan memadai.

3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

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

- a. Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Bebas Korupsi/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang di rencanakan.
- b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- c. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.

4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja.

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

- a. Pimpinan menjadi *role model* dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- b. Penetapan agen perubahan dalam pembangunan Zona Integritas.
- c. Pelaksanaan Pelatihan Budaya Kerja dan pola pikir.
- d. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona integritas menuju WBK/ WBBM.

5. Implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/ WBBM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan terdiri dari komponen pengungkit Manajemen Perubahan :

Target ;

Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM :

- a. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan peraturan perundang-undangan.

6. Bukti pendukung :

- a. Surat Keputusan Kepala Dinas tentang pembentukan tim Zona Integritas;
 - b. Dokumen Rapat :
 - c. Undangan Rapat
 - d. Absensi
 - e. Dokumentasi
 - f. Notulen
 - g. Dll
- Analisa Beban Kerja per fungsi per Job Discription
Pendataan kinerja perorangan (Dokumen SKP Pegawai)

II. PENATAAN TATA LAKSANA

Indikator ;

1. Prosedur Operasional Tetap (SOP) Pelayanan

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

- a. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi ;

- b. Prosedur operasional tetap telah diterapkan
- c. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

2. E-Office / E-Government

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

- a. Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi ;
- b. Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi ;
- c. Sistem pelayanan publik berbasis Teknologi informasi.

3. Keterbukaan Informasi Publik

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

- a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan ;
- b. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

4. 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 ;

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi ,

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

- a. Dinas telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan ;

- b. Dinas telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya ;
- c. Dinas telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

2. Pola Mutasi Internal

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

- a. Dinas telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal ;
- b. Dinas telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal ;
- c. Dinas telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

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

4. Penetapan Kinerja Individu

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

- a. Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ;
- b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ;
- c. Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
- d. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan / diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

5. 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 ;

- a. Penegakan Aturan Disiplin / Kode Etik / Kode Perilaku Pegawai ;
- b. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan tertib absensi kerja dan pemotongan tunjangan kinerja.

6. Sistem Informasi Kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

7. 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 ;

1. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan :

- a. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan.

b. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan instansi, sebagai berikut :

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

2. 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 :

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah memiliki dokumen perencanaan ;
- b. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ;
- c. Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART);
- d. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah menyusun laporan kinerja tepat waktu ;
- e. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ;
- f. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

3. Target ;

- a. Meningkatnya kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan;
- b. Meningkatnya akuntabilitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan.

V. PENGUATAN PENGAWASAN

Indikator ;

1. Pengendalian Gratifikasi

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

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

2. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah membangun lingkungan pengendalian;
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
- c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- d. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.

3. Pengaduan Masyarakat

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

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik (website) ;
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat ;

- c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat ;
- d. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

4. Penanganan Benturan Kepentingan

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

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas pelayanan ;
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan ;
- c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan ;
- d. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ;
- e. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

5. Target ;

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan
- c. Meningkatnya efektivitas pengelolaan anggaran Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan.

VI. PENINGKATAN / PENGUATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Indikator ;

1. Standar Pelayanan

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

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah memaklumkan standar pelayanan
- c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan ;
- d. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

2. Budaya Pelayanan Prima

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

- a. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekalongan telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan dengan dilakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima ;
- b. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media ;
- c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah memiliki sarana layanan terpadu / terintegrasi ;

e. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah melakukan inovasi pelayanan berupa pelayanan Pelayanan Perizinan secara on-line;

