

RENCANA KERJA

PEMBANGUNAN INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM

DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH

A. DASAR

1. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Publik Indonesia Nomor Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari korupsi dan Wilayah Birokrasi dan Melayani di lingkungan instansi pemerintah.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Rencana Kerja Pembangunan ini dimaksud sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi [WKB] Wilayah Birokrasi Bersih Melayani [WBBM];
2. Tujuan penyusunan pembangun rencana kerja pembangunan Zona integritas adalah memberikan kesegaran pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona integritas menuju WBK/WBBM.

C. RENCANA AKSI KOMPONEN PENGUKIT

I. MANAJEMEN PERUBAHAN

Indikator:

a. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :

1. Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona integritas menuju WKB/WBBM;
2. Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas Menuju WKB \WBBM

Penyusunan dokumen rencana Zona integritas menuju WKB\WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut ;

1. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona integritas menuju WKB\WBBM;
2. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona integritas menuju WKB\WBBM harus memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona integritas menuju WKB\WBBM;
3. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembanguana Zona integritas menuju WKB\WBBM harus disediakan.

c. Pemantuan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju WKB\WBBM

Pemantuan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju WKB\WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Bebas Korupsi\Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang direncanakan;
2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WKW\WBBM;
3. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja dengan memperhatikan hal-hal berikut;

1. Pimpinan menjadi *role model* dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. Penempatan agen perubahan dalam pembanguana Zona Integritas;
3. Pelaksanaan pelatihan budaya kerja dan pola pikir;
4. Anggota organisasi terlibat dalam pembanguan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

TARGET:

1. Meningkatkan komitmen seluruh jajaran dan pegawai Dinas Perhubungan dalam pembangunan Zona Integritas menuju WKB/WBBM;
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Dinas Perhubungan sesuai usulan sebagai Zona Integritas menuju WKB/WBBM ;
3. menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

II. PENATAAN TATALAKSANA

Indikator :

- a. Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama :
 1. Penyusunan SOP kegiatan utama yang mengacu kepada bisnis proses Dinas Perhubungan;
 2. Penerapan SOP;
 3. Evaluasi/ Perbaikan SOP.

- b. *E-office/ e-government* :
 1. Penyusunan sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
 2. Penyusunan sistem kepegawaian berbasis sistem informasi;
 3. Penyusunan sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi ;

- c. Keterbukaan Informasi Publik:
 1. Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik ;
 2. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik;

Target:

1. penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas WBK\WBBM ;
2. meningkatnya efisis dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas WBK\WBBM.

III. PENATAAN SISTEM MANAJEMAN SDM'

Indikator:

- a. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
 1. menerapkan rencan kebutuhan pegawai yang mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja;
 2. menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rendana kebutuhan pegawai di unit kerjanya;

- b. pola mutasi
 1. penyusunan kebijakan pola mutasi internal;
 2. penerapan kebijakan pola mutasi internal ;
 - 3 .monitoring dan evaluasi atas kebijakan pola mutasi internal ;
- c. pengembangan pegawai berbasis kompetensi
 1. penganggaran kegiatan pengembangan profesi [diklat];
 2. monitoring dan evaluasi atas kegiatan pengembangan profesi;
- d. penepatan kinerja individu
 1. penerapan penepatan kinerja individu;
 2. penetapan kinerja individu sesuai dengan indikator kinerja level di atas nya;
 3. penetapan kinerja individu dilakukan secara periodik;
 4. hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan / diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan .
- e. penegakan aturan disiplin \kode etik\kode perilaku pegawai
 1. penerapan atuar disiplin\kode etik \kode perilaku pegawai
- f. sistem informasi kepegawaian
 1. pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala.

Target;

1. meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan sdm aparatur pada masins-masing Zona Integritas menujuWBK\WBBM;
2. menigkatkan tran sparansi dan akuntabilitas pengelolaan sdm apartur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK\WBBM;
3. meningkat kan disiplin sdm aparautr pada masinh-masing Zona intergritas menuju EKB\WNNM;
4. meningkat kan efektifas manajemen SDM apratur pada Zona intrgitas menuju EBK\WBBM;
5. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona integritas menuju WKB\WBBM;

IV. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Indikator:

- a. keterlibatan pemimpin
 1. pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan ;
 2. pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penempatan kinerja ;
 3. pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala'
- b. pengelolaan akuntabilitas kinerja ;
 1. penyusunan dokumen perencanaan;
 2. dokumen perencanaan berorientasi hasil;
 3. penetapan indikator kinerja utama [IKU]
 4. indikator kinerja memiliki kriteria SMART;
 5. penyusunan laporan kinerja ;
 6. peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;

Target:

1. Meningkatkan kinerja pada Dinas Perhubungan
2. Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah.

V. Penguatan Masalah

Indikator:

- a. Pengendalian gratifikasi
 1. *Public campaign* tentang pengendalian gratifikasi;
 2. Mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
- b. Penerapan sistem pengawasan internal pemerintah (SPI)
 1. Membangun lingkungan pengendalian di unit kerja;
 2. Melakukan penilaian risiko atas unit kerja terkait;
 3. Sosialisasi SPI ke pihak terkait.
- c. Pengaduan masyarakat
 1. Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
 2. Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 3. Monitoring dan evaluasi hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 4. Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat.
- d. *Whistle blowing system*
 1. Menerapkan *Whistle blowing system*
 2. Mengevaluasi penerapan *Whistle blowing system*
 3. Menindaklanjuti penerapan *Whistle blowing system*

- e. Penanganan benturan kepentingan
 - 1. Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
 - 2. Mensosialisasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - 3. Mengimpleminkasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - 4. Mengevaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan;
 - 5. Menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan;

Target:

- 1. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing bidang pada Dinas Perhubungan;
- 2. Meningkatkan efektifitas pengelolaan keuangan negara pada Dinas Perhubungan;
- 3. Meningkatkan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada Dinas Perhubungan;
- 4. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada pada Dinas Perhubungan.

VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Indikator:

- a. Standar pelayanan
 - 1. Penyusunan standar pelayanan di unit kerja;
 - 2. Penyusunan SOP bagi standar pelayanan;
 - 3. Melakukan riview dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
- b. Budaya pelayanan prima
 - 1. Melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
 - 2. Memiliki informasi tentang pelayanan mudah di akses melalui berbagai media;
- c. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan
 - 1. Melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
 - 2. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat di akses secara terbuka;
 - 3. Melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

Target:

- 1. Meningkatkan kualitas pelayanan public (lebih cepat, mudan dan tanpa biaya) pada Dinas Perhubungan;
- 2. Mengusahakan unit pelayana memperoleh standarisasi pelayanan pada Dinas Perhubungan;
- 3. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.