



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Sunan Muria Nomor 100 Telepon/Fax. (0231)320816
Website: <http://bkpsdm.cirebonkab.go.id> email : bkpsdm@cirebonkab.go.id
S U M B E R – 45611

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN CIREBON**

Nomor : 800.1/Kep.110-Sekrt/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas

TENTANG

**RENCANA KERJA PELAKSANAAN PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM)
KABUPATEN CIREBON TAHUN 2024**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN CIREBON,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon maka dipandang perlu untuk menyusun Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tentang Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Tahun 2024.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah

di cabut sebagian dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5459);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038) sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442) sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 601);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun

2021 Nomor 1571);

11. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 1);
12. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2023 Nomor 153).

MEMUTUSKAN

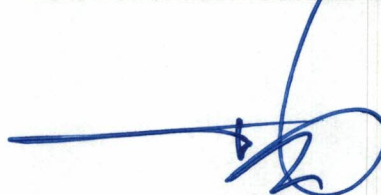
Menetapkan :

KESATU : Rencana Kerja Pembangunan Zoon Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tahun 2024, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sumber
Pada Tanggal Februari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KABUPATEN CIREBON,**



H. HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19681022 198803 1 001

Tembusan :

1. Yth. Bupati Cirebon; (sebagai laporan)
2. Yth. Wakil Bupati Cirebon;
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Cirebon.

2021 Nomor 1571);

11. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2022 Nomor 1);
12. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 153 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2023 Nomor 153).

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Rencana Kerja Pembangunan Zoon Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon tahun 2024, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ini berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Sumber
Pada Tanggal Februari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KABUPATEN CIREBON,**



H. HENDRA NIRMALA, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda
NIP. 19681022 198803 1 001

LAMPIRAN I : Keputusan kepala badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten cirebon
Nomor : 800.1/Kep. 110-Sekrt/2024
Tanggal : Februari 2024

**RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WBK/WBBM DI UNIT KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON 2024**

A. DASAR

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Rencana kerja pembangunan ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
2. Tujuan penyusunan rencana kerja pembangunan Zona Integritas adalah memberikan keseragaman pemahanan dan tindakan dalam membangun integritas WBK/WBBM.

C. RENCANA AKSI KOMPONEN PENGUNGKIT

1. Manajemen Perubahan

Indikator :

a. Penyusunan Tim Kerja

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

- 1) Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas.
- 2) Penentuan anggota Tim terpilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan

zona integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan :

- 1) Menyusun dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
 - 2) Dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM.
 - 3) Menyusun atau membuat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM.
- c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Pemantauan dan Evaluasi tersebut dilaksanakan dengan :
- 1) Seluruh kegiatan pembangunan dilaksanakan sesuai dengan rencana.
 - 2) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas.
 - 3) Tindaklanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi yang dilaksanakan.
- d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
- Perubahan pola pikir dan budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- 1) Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM.
 - 2) Penetapan agen perubahan.
 - 3) Dibagunnya budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi.
 - 4) Keterlibatan anggota organisasi dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Target :

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran dan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sesuai usulan sebagai zona integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

2. Penataan Tata Laksanaan

Indikator :

- a. Prosedur Operasional Tetap (SOP) yang mengacu kepada proses bisnis Instansi Indikator tersebut dipenuhi dengan membentuk tim yang memiliki tugas sebagai berikut :
 - 1) SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi.
 - 2) Prosedur operasional tetap (SOP) yang ditetapkan.
 - 3) Prosedur operasional tetap (SOP) yang dievaluasi.
- b. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
Indikator dipenuhi melalui :

- 1) Sistem pengukuran kinerja unit yang menggunakan teknologi informasi.
- 2) Operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi.
- 3) Pemberian pelayanan kepada publik yang menggunakan teknologi informasi.
- 4) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik.

c. Keterbukaan Informasi Publik

- 1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik yang ditetapkan.
- 2) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Target :

- a. Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di zona integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya efesiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di zona integritas WBK/WBBM.

3. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator :

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan Perencanaan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang didasarkan pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja. Oleh karena itu, pemenuhan indikator tersebut melalui :

- 1) Kebutuhan pegawai yang disusun mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.
- 2) Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan.
- 3) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja.

b. Pola Mutasi Internal

Pemenuhan indikator Pola Mutasi Internal melalui :

- 1) Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, yang dilakukan mutasu pegawai antar jabatan.
- 2) Dalam melakukan mutasu pegawai antar jabatan yang memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan.
- 3) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

c. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

- 1) Melakukan Training Need Analysis untuk pengembangan kompetensi.

- 2) Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, yang mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai.
 - 3) Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan.
 - 4) Pegawai di Unit Kerja yang memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.
 - 5) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, coaching, atau monitoring).
 - 6) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.
- d. Penetapan Kinerja Individu
- 1) Penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi;
 - 2) Ukuran kinerja individu yang memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya.
 - 3) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik.
 - 4) Hasil penilaian kinerja individu yang dijadikan dasar untuk pemberian reward.
- e. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai
- Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku dilaksanakan melalui :
- 1) Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang dilaksanakan/diimplementasikan.
- f. Sistem Informasi Kepegawaian
- 1) Data informasi kepegawaian telah dimutakhirkan secara berkala.

Target :

- a. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
 - b. Meningkatkan disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
 - c. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
 - d. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
- Indikator :
- a. Keterlibatan Pimpinan
- Keterlibatan Pimpinan dalam proses perencanaan akan dipenuhi dengan :
- 1) Pelibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan.

- 2) Pelibatan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja.
- 3) Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

- 1) Dokumen perencanaan kinerja.
- 2) Perencanaan kinerja yang berorientasi hasil.
- 3) Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU).
- 4) Indikator kinerja yang telah memenuhi kinerja SMART.
- 5) Laporan Kinerja telah disusun tepat waktu.
- 6) Laporan Kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja.
- 7) Sistem Informasi/mekanisme informasi kinerja.
- 8) Upaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

Target :

- a. Meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon;
- b. Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah.

5. Penguatan Pengawasan

Indikator :

a. Pengendalian Gratifikasi

Pemenuhan indikator Pengendalian Gratifikasi melalui :

- 1) Pelaksanaan public campaign tentang pengendalian gratifikasi.
- 2) Pengendalian gratifikasi yang diimplementasikan.

b. Penerapan SPIP

Penerapan SPIP akan dilaksanakan dengan :

- 1) Dibangunnya lingkungan pengendalian.
- 2) Dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan.
- 3) Dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi.
- 4) SPI yang diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

Indikator Pengaduan masyarakat akan dipenuhi dengan :

- 1) Kebijakan Pengaduan masyarakat yang diimplementasikan.
- 2) Pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti.
- 3) Dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
- 4) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

d. *Whistle Blowing System* (WBS)

Pemenuhan Indikator WBS adalah sebagai berikut :

- 1) *Whistle Blowing System* yang diterapkan.
- 2) Dilakukan evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*.

3) Hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* yang ditindaklanjuti.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pemenuhan Indikator Benturan Kepentingan adalah sebagai berikut :

- 1) Identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama.
- 2) Penanganan Benturan Kepentingan yang disosialisasikan/internalisasi.
- 3) Penanganan Benturan Kepentingan yang diimplementasikan.
- 4) Pelaksanaan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan.
- 5) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti.

Target :

- a. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan Daerah/Negara;
- b. Meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan Daerah/Negara;
- c. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Indikator :

a. Standar Pelayanan

Pemenuhan indikator Standar Pelayanan akan dilaksanakan sebagai berikut :

- 1) Kebijakan standar pelayanan.
- 2) Standar pelayanan yang dimaklumkan.
- 3) Pelaksanaan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.
- 4) Melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan.

b. Budaya Pelayanan Prima

Pemenuhan indikator Budaya Pelayanan Prima dilakukan dengan :

- 1) Upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima.
- 2) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media.
- 3) Sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan.
- 4) Sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar.
- 5) Sarana layanan terpadu/terintegrasi.
- 6) Inovasi pelayanan.

c. Pengelolaan Pengaduan

- 1) Media pengasuan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!.
- 2) Pembentukan unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan.

- 3) Pelaksanaan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan dilaksanakan dengan :

- 1) Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.
- 2) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka.
- 3) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

e. Pemanfaatan Teknologi Informasi

- 1) Penerapan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan .
- 2) Membangun database pelayanan yang terintegrasi.
- 3) Dilakukan perbaikan secara terus menerus.

Target :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- b. Terciptanya standarisasi pelayanan;
- c. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat atas penyelenggaraan pelayanan publik.

LAMPIRAN II : Keputusan Kepaka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon
Nomor : 800.1/Kep. 110-Sekrt/2024
Tanggal : Februari 2024

**RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUHU WBK/WBBM BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON
TAHUN 2024**

NO	RENCANA KERJA				TRW I	TRW II	TRW III	TRW IV	KETE RANGAN
A	PENGUNGKIT								
	I	MANAJEMEN PERUBAHAN							
		1	Tim Kerja						
		a.	Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas		√				
		b.	penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas		√				
		2	Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas						
		a.	Menyusun dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM		√				
		b.	Dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM		√				
		c.	Menyusun atau membuat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM		√				
		3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)						
		a.	Seluruh kegiatan pembangunan dilaksanakan sesuai dengan rencana			√			
		b.	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas			√			
		c.	Tindaklanjut Hasil Monitoring dan Evaluasi yang dilaksanakan			√			
		4	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja						
		a.	Pimpinan berberan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM			√			
		b.	Penetapan agen perubahan			√			
		c.	Dibangunnya budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi			√			

		d.	Keterlibatan anggota organisasi dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM		√			
II PENATAAN TATALAKSANA								
		1	Prosedur Operasional Tetap					
		a.	SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi			√		
		b.	Prosedur operasional tetap (SOP) yang diterapkan			√		
		c.	Prosedur operasional tetap (SOP) yang dievaluasi			√		
		2	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)					
		a.	Sisitem pengukuran kinerja unit yang menggunakan teknologi informasi			√		
		b.	Operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi			√		
		c.	Pemberian pelayanan kepada publik yang menggunakan teknologi informasi			√		
		d.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik			√		
		e.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik			√		
		3	Keterbukaan Informasi Publik					
		a.	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik yang ditetapkan			√		
		b.	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik			√		
III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN								
		1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi					
		a.	Kebutuhan pegawai yang disusun mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan	√				
		b.	Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengcu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	√				

			c.	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja		√			
			2	Pola Mutasi Internal					
			a.	Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, yang dilakukan mutasi pegawai antar unit kerja	√				
			b.	Dalam melakukan pengembangan karier pegawai antar jabatan yang memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	√				
			c.	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja		√			
			3	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi					
			a.	Melakukan Training Need analysis untuk pengembangan kompetensi				√	
			b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, yang mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai				√	
			c.	Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan				√	
			d.	Pegawai di Unit Kerja yang memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya				√	
			e.	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, coaching atau mentoring)				√	
			f.	Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja				√	

		4	Penetapan Kinerja Individu					
		a.	Penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi	√				
		b.	Ukuran kinerja individu yang memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	√				
		c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	√				
		d.	Hasil penilaian kinerja individu yang dijadikan dasar untuk pemberian reward	√				
		5	Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai					
		a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang dilaksanakan/diimplementasikan			√		
		6	Sistem Informasi Kepegawaian					
		a.	Data informasi kepegawaian telah dimutakhirkan secara berkala			√		
		IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS					
		1	Keterlibatan Pimpinan					
		a.	Pelibatan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	√				
		b.	Pelibatan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja	√				
		c.	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	√				
		2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja					
		a.	Dokumen Perencanaan Kinerja					
		b.	Perencanaan Kinerja yang berorientasi hasil	√				
		c.	Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)	√				
		d.	Indikator Kinerja yang telah memenuhi kriteria SMART	√				
		e.	Laporan Kinerja telah disusun tepat waktu	√				
		f.	Laporan Kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	√				
		g.	Sistem Informasi/mekanisme Informasi Kinerja	√				
		h.	Upaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	√				
		V	PENGUATAN PENGAWASAN					
		1	Pengendalian Gratifikasi					
		a.	Pelaksanaan public campaign tentang pengendalian gratifikasi				√	

		b.	Pengendalian gratifikasi yang diimplementasikan				√	
		2	Penerapan SPIP					
		a.	Dibangunnya lingkungan pengendalian				√	
		b.	Dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan				√	
		c.	Dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi				√	
		d.	SPI yang diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait				√	
		3	Pengendalian Masyarakat					
		a.	Kebijakan pengaduan masyarakat diimplementasikan				√	
		b.	Pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti				√	
		c.	Dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat				√	
		d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti				√	
		4	Whistle Blowing System					
		a.	Whistle Blowing Symtem yang diterapkan				√	
		b.	Dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System				√	
		c.	Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Bloeing System yang diindaklanjuti				√	
		5	Penanganan Benturan Kepentingan					
		a.	Identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas dan fungsi utama				√	
		b.	Penanganan Benturan Kepentingan yang disosialisasikan/internalisasi				√	
		c.	Penanganan Benturan Keoentingan yang diimplementasikan				√	
		d.	Pelaksanaan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan				√	
		e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti				√	
	VI	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK						
		1	Standar Pelayanan					
		a.	Penyesunan Kebijakan standar pelayanan			√		

		b.	Standar pelayanan yang dimaklumkan		√			
		c.	Pelaksanaan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan		√			
		d.	Melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan		√			
		2	Budaya Pelayanan Prima					
		a.	Upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima			√		
		b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media			√		
		c.	Sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan			√		
		d.	Sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar			√		
		e.	Sarana layanan terpadu/terintegrasi			√		
		f.	Inovasi pelayanan			√		
		3	Pengelolaan Pengaduan					
		a.	Media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!			√		
		b.	Pembentukan unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan			√		
		c.	Pelaksanaan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi			√		
		4	Penilaian Keputusan Terhadap Pelayanan					
		a.	Melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan				√	
		b.	Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka				√	
		c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat				√	
		5	Pemanfaatan Teknologi Informasi					
		a.	Menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan				√	
		b.	Membangun database pelayanan yang terintegrasi				√	
		c.	Melakukan perbaikan secara terus menerus				√	

B	HASIL								
	I	Pemerintahan yang bersih dan Bebas KKN							
			1	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survey eksternal)				√	
			2	Presentase temuan hasil pemeriksaan (eksternal dan internal) yang ditindaklanjuti				√	
		II	Kualitas Pelayanan Publik						
			1	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal)				√	