



RENCANA PEMBANGUNAN

ZONA INTEGRITAS

**MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)/
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)**

BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN DKI JAKARTA
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
Tahun 2022

Kata Pengantar

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal mendukung program pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan organisasi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan professional dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* menuju aparatur BPMP DKI Jakarta yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya pelayanan prima serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja.

Untuk mewujudkan semua itu BPMP DKI Jakarta telah melakukan langkah-langkah strategis melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan BPMP DKI Jakarta.

Sebagai wujud komitmen BPMP DKI Jakarta dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, maka disusunlah Rencana Pembangunan ZI WBK/WBBM BPMP DKI Jakarta Tahun 2020 – 2022.

Kami berharap Pembangunan ZI-WBK/WBBM di lingkungan BPMP DKI Jakarta dapat terus diwujudkan dengan lebih baik dan cita-cita terwujudnya birokrasi bersih dan melayani dapat terlaksana.



Jakarta, Mei 2022

Kepala,

Moch. Salim Somad, S. Kom., M.Pd.
NIP.197410062003121001

A. Latar Belakang

Masyarakat di era teknologi informasi dan globalisasi yang sangat maju dewasa ini semakin cerdas dan kritis sehingga menuntut Kementerian/Lembaga untuk menyediakan layanan publik berkualitas tinggi, mudah diakses, dan adil/tidak diskriminatif. Untuk menjawab tuntutan publik tersebut, manajemen pemerintahan menerapkan prinsip instansi bertatakelola baik (*Good Governance*) secara umum bermakna pengelolaan akuntabel dan transparan.

Kementerian/Lembaga saat ini terpacu untuk berkompetisi saling menunjukkan kinerja yang terbaik kepada publik. Kompetisi yang sehat dan positif antar Kementerian/Lembaga menimbulkan banyak indikator yang menjadi barometer bagi instansi pemerintah bertatakelola baik. Beberapa indikator tersebut antara lain adalah opini laporan keuangan, skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, indeks persepsi korupsi, indeks kepuasan pelayanan publik, tingkat kepatuhan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), dan lain-lain.

Korupsi saat ini sudah dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan luar biasa (*Extraordinary Crime*). Oleh karena itu, diperlukan upaya luar biasa pula untuk mencegahnya. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) sebagai instansi pemerintah yang paling bertanggungjawab untuk mendidik bangsa menjadi cerdas, berkarakter kuat, dan berakhlak mulia sehingga bisa berdiri sejajar dengan bangsa maju berkomitmen untuk mewujudkan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta telah mendapat apresiasi KemenpanRB sebagai salah satu Satker Percontohan WBK dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Oleh karena itu, BPMP DKI Jakarta memandang perlu untuk menyusun Rencana Kerja penguatan WBK menuju WBBM. Rencana Kerja penguatan WBK menuju WBBM dimaksudkan sebagai upaya penguatan komitmen bersama dalam rangka mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan BPMP DKI Jakarta.

B. Landasan Hukum

Rencana Kerja ini disusun dengan berlandaskan pada :

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.

C. Maksud dan Tujuan

Rencana kerja pembangunan ini dimaksudkan sebagai acuan bagi BPMP DKI Jakarta dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di lingkungan BPMP DKI Jakarta.

Tujuan penyusunan rencana kerja pembangunan ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun zona integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

D. Pengertian Umum

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan dan Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

E. LPMP DKI Jakarta sebagai Zona Integritas

Kemendikbud adalah instansi yang mengemban amanah salah satu tujuan pembentukan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa dan tumpah darah, mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Setelah 74 tahun Indonesia merdeka, ternyata Indonesia masih dikategorikan sebagai negara berkembang (*developing country*) dan belum bisa disejajarkan dengan negara maju (*developed country*). Salah satu penyebab masalah ini adalah korupsi yang dilakukan oleh berbagai pihak termasuk kalangan pendidikan dan kebudayaan.

Kemendikbud semestinya dihuni oleh pegawai-pegawai berintegritas tinggi yang berpendidikan dan berbudaya. Kemendikbud juga menaungi profesi yang sangat mulia yaitu insan pendidik seperti guru, pamong belajar, dan instruktur yang menjadi ujung tombak dalam mendidik dan menumbuhkan budi pekerti murid-murid di sekolah dan lembaga pendidikan lainnya. Oleh karena itu, sebagai instansi bermarwah mulia yang sangat anti korupsi karena telah memperlambat kemajuan bangsa, Kemendikbud berkomitmen untuk memberikan kontribusi dalam upaya pencegahan korupsi.

Fakta lain yang menjadikan Kemendikbud sebagai kementerian yang sangat strategis adalah jumlah anggarannya yang tergolong besar bila dibandingkan dengan anggaran kementerian/lembaga lainnya. Anggaran tersebut digunakan untuk menyediakan layanan pendidikan dan kebudayaan kepada masyarakat. Layanan ini semestinya harus dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan tidak salah sasaran serta tidak dikorupsi.

Kemendikbud telah menjalin kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk menanamkan nilai-nilai pendidikan anti korupsi ke dalam program pendidikan dan kebudayaan. Dengan mempertimbangkan integritas Kemendikbudristek tersebut, maka diterapkan pembangunan Zona Integritas menuju WBK di lingkungan Kemendikbud.

Sebagai UPT Kemendikbudristek di provinsi, BPMP DKI Jakarta pun membangun zona integritas di lingkungan BPMP DKI Jakarta untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan menjadi birokrasi bersih dan melayani. BPMP DKI Jakarta memiliki komitmen bersama seluruh jajarannya untuk bersama menciptakan pemerintahan yang bersih di lingkungan BPMP DKI Jakarta. Untuk mendukung komitmen tersebut perlu dilakukan upaya-upaya nyata dalam layanan birokrasi di lingkungan BPMP DKI Jakarta.

F. Rencana Kerja Komponen Pengungkit

I. Zona Manajemen Perubahan

Indikator

- a. Penyusunan tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.
 1. Pembentukan tim bertujuan untuk melakukan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.
 2. Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.
 3. Tim kerja selanjutnya disebut komite integritas.
- b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.
 1. 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.
 2. Penyusunan dokumen rencana aksi 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.
- c. Dokumen 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.

 1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan zona integritas WBK/WBBM mengacu pada target yang direncanakan.
 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 dan pemaksimalan peran agen perubahan dalam pembangunan zona integritas.
3. Pelaksanaan pelatihan budaya kerja dan pola pikir secara rutin dan atau berkala.
4. Semua pegawai terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.

Target

1. Meningkatnya komitmen seluruh ASN BPMP DKI Jakarta dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM dengan menjalankan tugasnya.
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada BPMP DKI Jakarta yang ditandai dengan peningkatan disiplin pegawai, peningkatan layanan prima setiap unit kerja, dan peningkatan transparansi pengelolaan BMN.
3. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan melalui sosialisasi bertahap, menyeluruh dan pendekatan personal yang intensif.

II. Zona Tatalaksana

Indikator

- a. Penyusunan Prosedur Operasional Standar (POS) kegiatan utama dan pendukung.
 1. Penyusunan POS kegiatan utama yang mengacu kepada peta bisnis proses BPMP DKI Jakarta.
 2. Penetapan POS kegiatan utama dan pendukung.
 3. Evaluasi dan perbaikan POS kegiatan utama dan pendukung.
- b. e-office/e-government
 1. Optimalisasi e-office melalui SINDE.
- c. Keterbukaan informasi publik
 1. Pengembangan situs/laman lembaga.
 2. Pengembangan media cetak lembaga.

Target

1. Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di zona integrasi menuju WBK /WBBM melalui optimalisasi SINDE dalam pelaksanaan tugas dan e-SKP untuk pemantauan ketercapaian kinerja ASN.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di zona integritas menuju WBK/WBBM melalui pemantauan triwulanan, evaluasi kinerja ASN per bulan, dan evaluasi pelaksanaan kerja/kegiatan bulanan.

III. Zona Pengelolaan SDM

Indikator

- a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
 1. Inventarisir dokumen beban kerja dan penempatan SDM.
 2. Menerapkan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja.
 3. Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
- b. Pola mutasi internal
 1. Penyusunan kebijakan pola mutasi pegawai.
 2. Pelaksanaan mutasi pegawai.
 3. Pemantauan hasil mutasi pegawai.
 4. Monitoring dan evaluasi atas kebijakan pola mutasi pegawai.
- c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
 1. Melakukan *need assessment* pengembangan pegawai.
 2. Melakukan pengembangan pegawai sesuai kebutuhan jabatannya.
 3. Monitoring dan evaluasi dampak pengembangan pegawai.
- d. Penetapan kinerja individu
 1. Penerapan Sistem Kinerja Pegawai (SKP).
 2. Penetapan SKP dengan indikator kinerja level di atasnya.
 3. Penetapan SKP dilakukan secara periodik.
 4. Hasil penilaian SKP individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.
- e. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai
 1. Penyusunan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.
 2. Penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.
 3. Pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik.
- f. Sistem informasi kepegawaian
 1. Menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK).
 2. Pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala melalui SIMPEG.

Target

1. Meningkatkan disiplin SDM aparatur pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM melalui pemantauan kehadiran pegawai, ketepatan waktu pelaksanaan SKP dan melaksanakan e-office.

2. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM melalui analisis dan evaluasi kinerja ASN lembaga.
3. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM melalui penempatan ASN sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan unit kerja.
4. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM melalui pengembangan kompetensi ASN sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas di masing-masing unit kerja.

IV. Zona Akuntabilitas

Indikator

a. Keterlibatan Pimpinan

1. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan.
2. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan 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), IKK, dan IKI.
4. Indikator kinerja memiliki kriteria SMART.
5. Penyusunan laporan kinerja.
6. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

Target

1. Runtutan (cascading) dalam perencanaan dan penyusunan penetapan kinerja BPMP DKI Jakarta melalui penyusunan rencana kegiatan dan penetapan kinerja mengacu pada tugas dan bisnis proses lembaga.
2. Meningkatkan kinerja di BPMP DKI Jakarta melalui pemantauan capaian kinerja unit per triwulan dan audit kinerja per semester.
3. Meningkatkan akuntabilitas BPMP DKI Jakarta melalui pemantauan pelaksanaan tugas seluruh seksi dan urusan, kesesuaian dengan aturan yang berlaku.

V. Zona Pengawasan

Indikator

- a. Pengendalian Gratifikasi
 1. Pembentukkan pengelola pengendalian gratifikasi
 2. Sosialisasi gratifikasi kepada seluruh pegawai.
 3. Mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
- b. Penerapan sistem pengawasan internal (SPI)
 1. Rencana kerja SPI.
 2. Pelaksanaan audit secara berkala.
 3. Tindak lanjut hasil audit.
- c. Pengaduan Masyarakat
 1. Penyusunan mekanisme pengaduan masyarakat.
 2. Pembentukkan pengelola pengaduan masyarakat.
 3. Menyusun tindak lanjut dari pengaduan masyarakat.
 4. Menindaklanjuti pengaduan masyarakat.
- d. *Whistle blowing sistem*
 1. Penyusunan *whistle blowing system*.
 2. Sosialisasi *whistle blowing system* kepada seluruh ASN dan warga BPMP.
 3. Pembentukkan pengelola *whistle blowing system*.
- e. Penanganan benturan kepentingan
 1. Pembentukkan pengelola benturan kepentingan
 2. Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama.
 3. Menindaklanjuti hasil identifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama.
 4. Penguatan sistem manajemen konflik.

Target

1. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing kegiatan.
2. Meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan negara di BPMP DKI Jakarta.
3. Meningkatkan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara di KKP.
4. Menurunkan tingkat penyalahgunaan wewenang di BPMP DKI Jakarta melalui pemantauan dan pengawasan melekat.

VI. Zona Pelayanan Publik dan Publikasi

Indikator

- a. Standar pelayanan
 1. Penyusunan standar pelayanan di unit layanan.
 2. Penyusunan prosedur operasional standar (POS) bagi standar pelayanan.
 3. Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan POSnya.
- b. Budaya pelayanan prima
 1. Melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima.
 2. Penguatan kompetensi staf melalui bimbingan teknis/pelatihan/pendampingan.
 3. Melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan budaya pelayanan prima.
 4. Menindaklanjuti hasil evaluasi penerapan budaya pelayanan prima.
- c. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan
 1. Melakukan survei kepuasan pelanggan (masyarakat) terhadap pelayanan
 2. Hasil survei kepuasan pelanggan (masyarakat) dapat diakses secara terbuka.

Target

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik (lebih cepat, mudah dan terpercaya) di BPMP DKI Jakarta.
2. Mengusahakan unit pelayanan dalam memperoleh standarisasi pelayanan di unit layanan.
3. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan publik.
4. Meningkatkan publikasi capaian kinerja lembaga di media resmi lembaga.

VII. Zona Pengembangan Program dan Kemitraan

Indikator

- a. Layanan pengembangan program
 1. Penyusunan pedoman layanan pengembangan program.
 2. Penyusunan alur pengembangan program
- b. Layanan kemitraan
 1. Penyusunan pedoman layanan kemitraan.
 2. Penyusunan alur layanan kemitraan.
- c. Inovasi pengembangan program dan kemitraan
 1. Pengembangan inovasi program lembaga.

2. Pengembangan inovasi layanan kemitraan.




Target

1. Meningkatkan kualitas layanan program BPMP DKI Jakarta.
2. Meningkatkan kualitas layanan kemitraan BPMP DKI Jakarta.
3. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan program dan kemitraan.

G. Penutup

Rencana pembangunan ini bersifat dinamis, artinya ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diubah sesuai perkembangan peraturan perundangan terkait WBK/WBBM yang diyakini semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi untuk mewujudkan *good and clean government*.

Perjalanan masih panjang, membutuhkan kerja keras, komitmen, keyakinan dan kebersamaan untuk menjadikan BPMP DKI Jakarta bersih dari korupsi dan menjadi instansi pemerintah yang bersih dan melayani.

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Disiapkan oleh	Sri Rakhmawanti, SE, MM	Koordinator Komite Integritas Manajemen Perubahan		Mei 2022
Diperiksa oleh	Rina Harjanti, S.Si, M.Pd	Ketua Komite Integritas		Mei 2022
Disetujui oleh	Moch. Salim Somad, S.Kom, M.Pd	Kepala LPMP		Mei 2022