

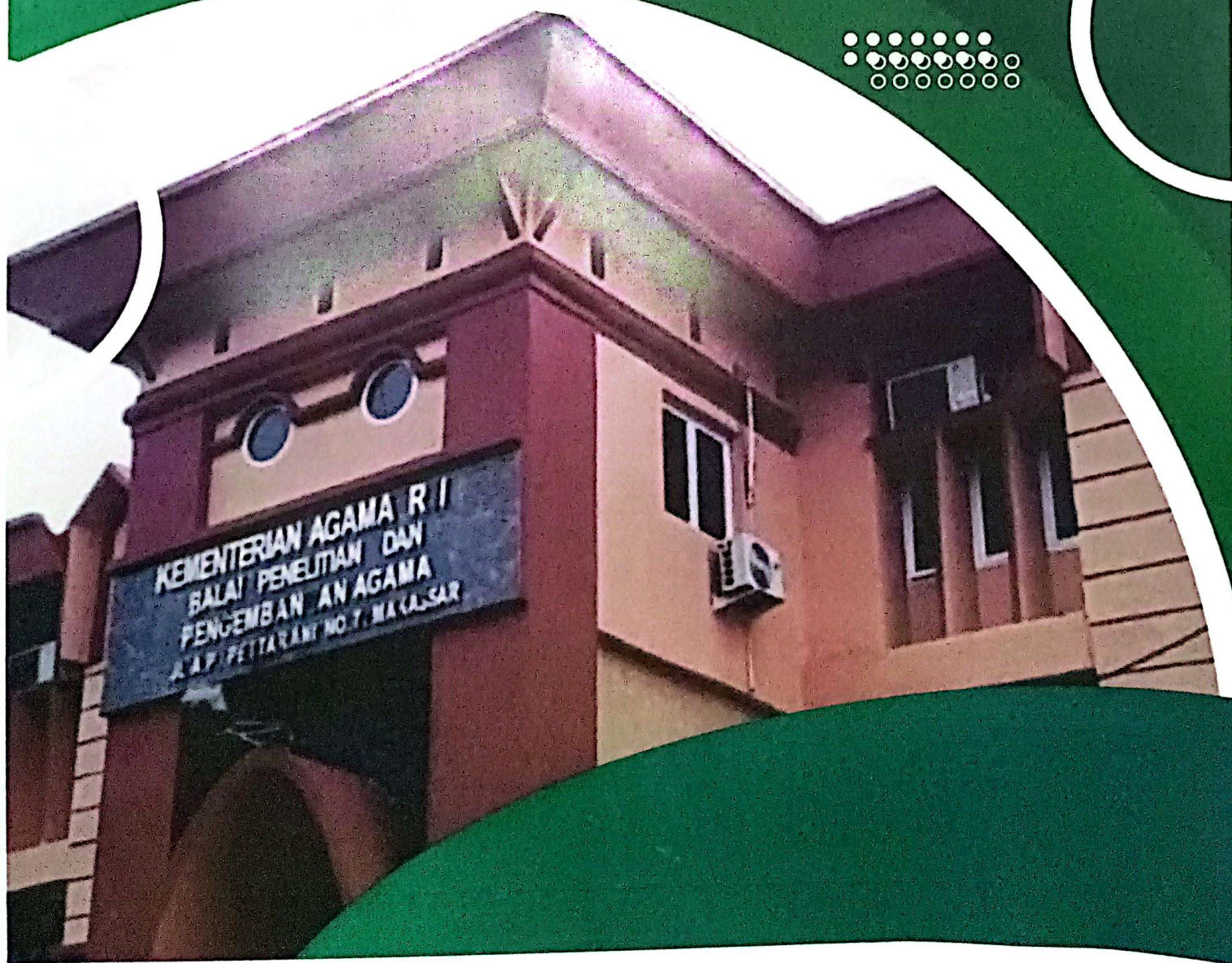
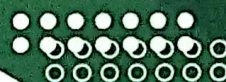


BALAI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN AGAMA
MAKASSAR



PANDUAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM

2025



KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga Buku Panduan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Balai Litbang Agama Makassar Tahun 2025 ini dapat disusun.

Buku Panduan ini akan menjelaskan secara rinci teknis pelaksanaan kegiatan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan diharapkan dapat menjadi acuan dengan harapan kegiatan dapat berjalan lancar dan tujuan tercapai dengan baik.

Sekiranya terdapat hal-hal yang dianggap penting dan belum tercantum dalam Buku Panduan ini, maka akan diatur lebih lanjut dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak yang relevan dengan kegiatan dimaksud.

Atas kerjasama yang baik, kepada semua pihak kami sampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

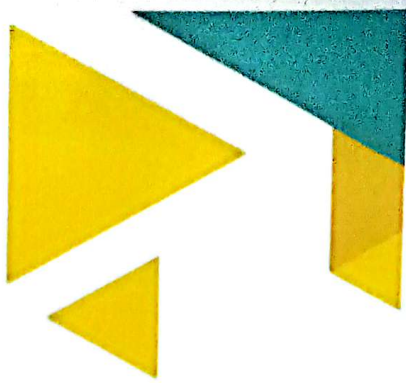


Makassar, 02 Januari 2025

Kepala,

Saprillah

NIP. 197702102005011001



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

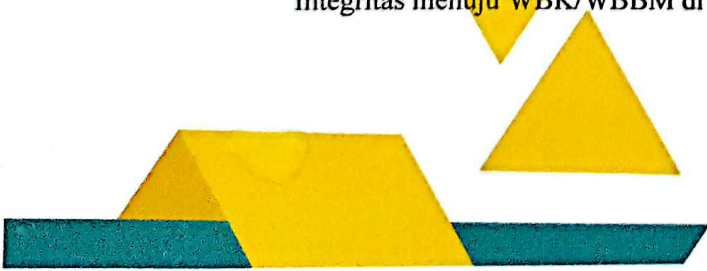
Pembangunan Indonesia dititikberatkan tidak hanya Sumber Daya Alam (SDA) saja, namun juga menyentuh pada akar penggerak terciptanya tata kelola pemerintah yang baik, yakni faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, melalui Reformasi birokrasi merupakan langkah awal untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional.

Kewajiban setiap satuan kerja melakukan PMPZI ini telah diatur dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 633 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Kementerian Agama oleh karena itu dalam rangka pembangunan Zona Integritas di BLA Makassar maka perlu panduan penyusunan rencana program Zona Integritas di BLA Makassar.

B. Dasar Hukum

1. 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.
2. Keputusan Menteri Agama Nomor 633 tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Kementerian Agama

C. Maksud dan Tujuan

1. Rencana kerja pembangunan yang dimaksudkan sebagai acuan bagi BLA Makassar 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 BLA Makassar.
- 

BAB II KETENTUAN UMUM

Dalam dokumen rencana kerja ini yang dimaksud dengan :

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang dikembangkan sebagai wujud penerapan usaha-usaha nyata dalam pencegahan dan pemberantasan korupsi dengan peningkatan kualitas sistem kelembagaan dan sumber daya manusia dalam rangka penguatan komitmen antikorupsi.
2. Pimpinannya dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
4. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.
5. BLA Makassar adalah unit pelaksana teknis yang selanjutnya disebut UPT, merupakan bagian dari Badan Moderasi Beragama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMBPSDM) Kementerian Agama yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.
6. Menteri adalah Menteri Agama;

- 
7. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

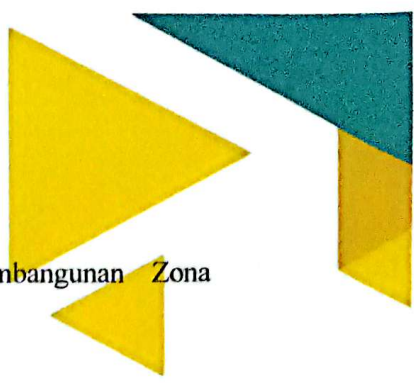
BAB III

RENCANA PROGRAM ZONA INTEGRITAS BLA MAKASSAR

A. Manajemen Perubahan

1. Indikator:

- a. Terbentuknya Tim Kerja Penyusunan Tim kerja dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
 - 2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.
 - 3) Tim kerja Pembangunan Zona Integritas ditetapkan dalam Keputusan Kepala Balai Litbang Agama Makassar Tahun 2025.
 - b. Dokumen Rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Menyusun 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) Melakukan mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM harus disediakan dan memadai.
 - c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan sebagai berikut;
 - 1) Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang direncanakan.
- 

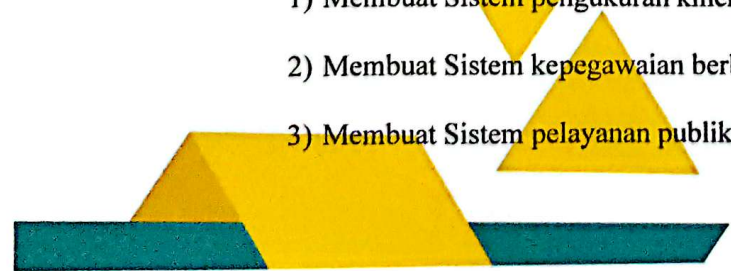
- 
- 2) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
 - 3) Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.
 - d. Perubahan pola pikir dan Budaya Kerja. Perubahan Pola Pikir dan Budaya kerja dilakukan sebagai berikut;
 - 1) Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
 - 2) Menetapkan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas.
 - 3) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona integritas menuju WBK/WBBM

2. Target:

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai BLA Makassar dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada BLA Makassar yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WB BM ;
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan peraturan perundangan undangan.

B. Penataan Tata Laksana

1. Indikator:

- a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Pelayanan Pelaksanaan aspek ini dilakukan dengan:
 - 1) Menyusun Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi ;
 - 2) Menerapkan Prosedur operasional tetap telah ditetapkan ;
 - 3) Prosedur operasional tetap dievaluasi.
 - b. E-Office /e-goverment
 - 1) Membuat Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi ;
 - 2) Membuat Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi ;
 - 3) Membuat Sistem pelayanan publik berbasis Teknologi informasi.
- 

c. Keterbukaan Informasi Publik

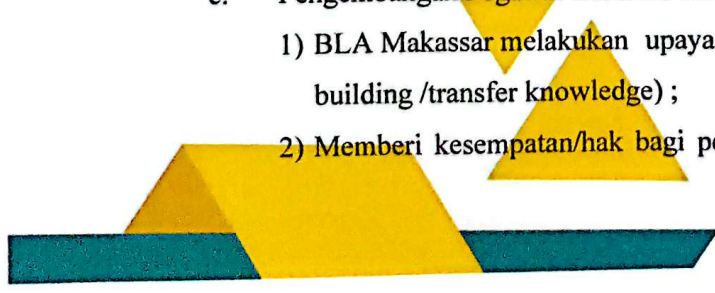
- 1) Membuat Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan ;
- 2) Melakukan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

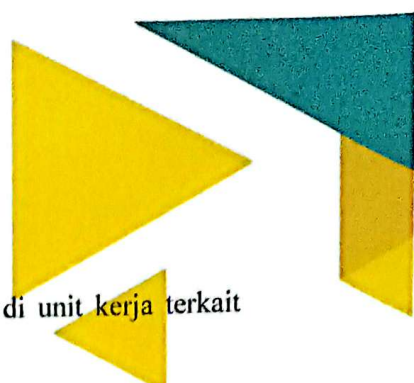
2. Target:

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

C. Penataan Sistem Manajemen SDM

1. Indikator:

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan:
 - 1) BLA Makassar membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan ;
 - 2) BLA Makassar menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya ;
 - 3) BLA Makassar menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
 - b. Pola Mutasi Internal
 - 1) BLA Makassar menetapkan kebijakan pola mutasi internal ;
 - 2) BLA Makassar menerapkan kebijakan pola mutasi eksternal ;
 - 3) BLA Makassar memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.
 - c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
 - 1) BLA Makassar melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building /transfer knowledge) ;
 - 2) Memberi kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti
- 



diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

3) Melakukan kegiatan capacity Building terhadap pegawai di unit kerja terkait pengembangan kompetensi lainnya.

d. Penetapan Kinerja Individu

1) Memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ;

2) Membuat ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ;

3) Melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan

5) Hasil penilaian kinerja individu dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

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

1) Menerapkan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku

f. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai.

1) Pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

2. Target:

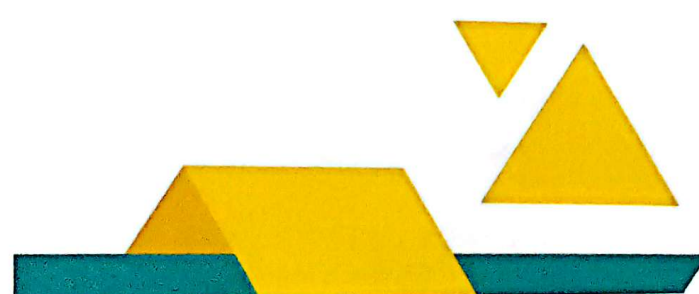
a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;

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 Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM di BLA Makassar .



D. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

1. Indikator

- a. Keterlibatan Pimpinan
 - 1) Melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
 - 2) Melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja;
 - 3) Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.
- b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
 - 1) BLA Makassar memiliki dokumen perencanaan ;
 - 2) Dokumen perencanaan berorientasi output dan outcome ;
 - 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART);
 - 4) BLA Makassar menyusun laporan kinerja tepat waktu ;
 - 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ;
 - 6) BLA Makassar berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

2. Target:

- a. Meningkatnya kinerja BLA Makassar ;
- b. Meningkatnya akuntabilitas BLA Makassar .

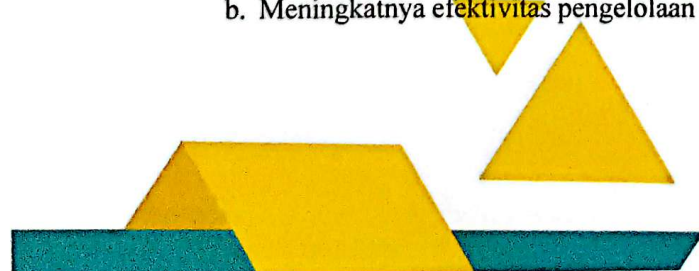
E. Penguatan pengawasan

1. Indikator

- a. Pengendalian Gratifikasi
 - 1) BLA Makassar memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan
 - 2) BLA Makassar mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
- b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)
 - 1) BLA Makassar membangun lingkungan pengendalian;
 - 2) BLA Makassar melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
 - 3) BLA Makassar melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan

- 
- 4) BLA Makassar mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.
- c. Pengaduan Pelanggan
- 1) BLA Makassar mengimplementasikan kebijakan pengaduan pelanggan baik melalui media cetak dan elektronik(website) ;
 - 2) BLA Makassar melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan pelanggan ;
 - 3) BLA Makassar melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan pelanggan;
 - 4) BLA Makassar menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan pelanggan.
- d. Whistle Blowing System (Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) serta Tata Cara Pelaporan dan Publikasi Pelaksanaan
- 1) BLA Makassar menerapkan whistle blowing system
 - 2) BLA Makassar melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system ;
 - 3) BLA Makassar menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.
- e. Penanganan Benturan Kepentingan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :
- 1) BLA Makassar mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas pelayanan;
 - 2) BLA Makassar melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan ;
 - 3) BLA Makassar mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan ;
 - 4) BLA Makassar melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ;
 - 5) BLA Makassar menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

2. Target:

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan di BLA Makassar
 - b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan anggaran BLA Makassar
- 

F. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Indikator

a. Standar Pelayanan

- 1) BLA Makassar memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- 2) BLA Makassar memaklumkan standar pelayanan
- 3) BLA Makassar memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan ;
- 4) BLA Makassar melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP

b. Budaya Pelayanan Prima

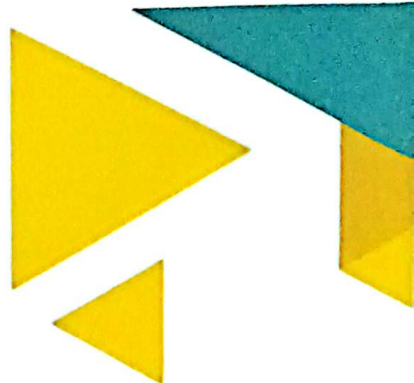
- 1) BLA Makassar memiliki sitem reward and punishment bagi pelaksana layanan lakukan
- 2) Melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
- 3) BLA Makassar memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- 4) BLA Makassar memiliki sarana layanan terpadu/ terintegrasi ;
- 5) BLA Makassar telah melakukan inovasi pelayanan Orientasi Penguatan Moderasi Beragama;

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

- 1) BLA Makassar melakukan survey kepuasan pelanggan terhadap pelayanan ;
- 2) Hasil survey kepuasan pelanggan dapat diakses secara terbuka
- 3) BLA Makassar melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan pelanggan.

Target:

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah ;
- b. Meningkatnya jumlah pelanggan yang membutuhkan pembinaan melalui orientasi
- c. Meningkatnya indeks kepuasan pelanggan terhadap penyelenggaraan pelayanan



BAB IV PENUTUP

Panduan pembangunan Zona Integritas BLA Makassar merupakan acuan dalam upaya meningkatkan wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani.

Program Kerja ini bersifat dinamis dan dapat dikembangkan 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.

