



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS GULUK-GULUK
Jl. Raya Guluk-Guluk Kecamatan Guluk-Guluk Telp(0328)8241670
e-mail : puskemasgulukguluk@gmail.com
Website: www.puskemasguluk-guluk.dinkessumenep.org
SUMENEP
KodePos 69463

KEPUTUSAN

KEPALA PUSKESMAS GULUK-GULUK
NOMOR : 440/026/KEP/435.102.113/2021

TENTANG

**PANDUAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
DI LINGKUNGAN PUSKESMAS GULUK-GULUK**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA PUSKESMAS GULUK-GULUK,**

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), perlu disusun panduan pembangunan dan pengelolaan zona integritas di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Puskesmas Guluk-Guluk tentang Panduan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54

- Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 4. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas;
 5. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSKESMAS GULUK-GULUK TENTANG PANDUAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) DI LINGKUNGAN PUSKESMAS GULUK-GULUK.
- Kesatu : Menetapkan Panduan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal di tetapkan, apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perubahan

sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Guluk-Guluk

Pada tanggal : 14 April 2021

KEPALA PUSKESMAS GULUK-GULUK,



BAHARUDIN MUTHERI, S.Kep.Ns

Penata Tingkat I

NIP 19710505 199503 1 002

LAMPIRAN
KEPUTUSAN
KEPALA PUSKESMAS GULUK-GULUK
NOMOR 440/026/KEP/435.102.113/2021
TANGGAL 14 April 2021
TENTANG
PANDUAN PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI (WBK)
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN
MELAYANI (WBBM) DI LINGKUNGAN
PUSKESMAS GULUK-GULUK

**PANDUAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
DI LINGKUNGAN PUSKESMAS GULUK-GULUK**

**BAB 1
PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Perpres Stranas PK), terdapat tiga sektor prioritas pencegahan korupsi yaitu, perijinan dan tata niaga; keuangan negara; dan penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi. Salah satu sub aksi pada sektor penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi adalah tentang pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas pembangunan dan pengelolaan unit kerja yang telah membangun Zona Integritas maka diperlukan revisi atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi

Pemerintah. Revisi Peraturan Menteri ini mengatur lebih detail tentang mekanisme pelaksanaan pembangunan unit kerja yang telah membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

1.2 Tujuan

1. Panduan ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Puskesmas Guluk-Guluk dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
2. Tujuan penyusunan panduan ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
3. Memudahkan dan meningkatkan efektivitas pembangunan Zona Integritas pada unit kerja dan kawasan.

1.3 Sasaran

Sasaran difokuskan pada 6 (enam) komponen pengungkit dan 2 (dua) komponen hasil yaitu :

1. Komponen Pengungkit :
 - a. Manajemen Perubahan;
 - b. Penataan Tatalaksana;
 - c. Penataan Manajemen SDM;
 - d. Penguatan Pengawasan;
 - e. Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
 - f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
2. Komponen Hasil
 - a. Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN;
 - b. Peningkatan kualitas pelayanan publik.

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan Penatalaksanaan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintah yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur indikator - indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

1.4 Definisi Operasional

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja;
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM; dan
5. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. TPN terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

BAB 2 RUANG LINGKUP

2.1 Manajemen perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadi perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Untuk mencapai target tersebut Atas dasar tersebut, maka terdapat rencana kegiatan yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

a. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- 2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun;
- 2) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan

- 3) Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
- 1) Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
 - 2) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
 - 3) Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
- d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
- Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
- 1) Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
 - 2) Agen Perubahan telah ditetapkan;
 - 3) Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
 - 4) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

2.2 Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan proses kerja yang jelas, efektif dan efisien, dan terukur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah :

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

Untuk mencapai target tersebut, maka disusun Program Kerja yang akan dilaksanakan oleh semua unit kerja yaitu:

- a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

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

- 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
- 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
- 3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b. *E-Office*

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

- 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- 2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
- 3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

c. Keterbukaan Informasi Publik

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

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

2.3 Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :

- a. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM dilingkungan Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
- b. Meningkatnya efektifitas manajemen SDM aparatur di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep pada Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
- c. Meningkatnya disiplin SDM dilingkungan Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep pada masing- masing Zona Integritas menuju WBK dan WBBM; dan
- d. Meningkatnya profesionalisme SDM di Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep pada Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;

- e. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep pada masing masing Zona integritas menuju WBK dan WBBM

Untuk mencapai target Penataan Sistem Manajemen SDM tersebut, maka disusun Program sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

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

- 1) Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- 2) Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
- 3) Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

- b. Pola Mutasi Internal

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

- 1) Unit kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- 2) Unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
- 3) Unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

- c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

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

- d. Penetapan Kinerja Individu

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

- 1) Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;

- 2) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
 - 3) Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
 - 4) Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.
- e. 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; dan
- f. Sistem Informasi Kepegawaian
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

2.4 Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah

- a. Meningkatnya kinerja di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep dan;
- b. Meningkatnya akuntabilitas Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep.

Untuk mencapai target tersebut, disusun Program Kerja sebagai berikut:

- a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis unit kerja tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. 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) Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- 2) Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
- 3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. 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:

- 1) Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound* (SMART);
- 4) Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
- 6) Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggung akuntabilitas kinerja;
- 7) Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja;
- 8) Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.

2.5 Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan pada masing - masing instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing - masing instansi pemerintah;
- c. Meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing - masing unit kerja; dan

- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing – masing instansi pemerintah.

Untuk mencapai target tersebut disusun Program Kerja sebagai berikut :

- a. Pengendalian Gratifikasi

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

- 1) unit kerja telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

- b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- 1) unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
- 2) unit kerja telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
- 3) unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risikoyang telah diidentifikasi; dan
- 4) unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

- c. Pengaduan Masyarakat

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

- 1) unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
- 2) unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- 3) unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- 4) unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

- d. *Whistle Blowing System*

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

- 1) unit kerja telah menerapkan *whistle blowing system*;
- 2) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan
- 3) unit kerja 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) Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- 2) Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- 3) Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- 4) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- 5) Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

f. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi

- 1) Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN;
- 2) Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

2.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing – masing Puskesmas Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:

- a. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;

- b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah; dan
- c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

a. Standar Pelayanan

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

- 1) Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- 2) Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan;
- 3) Unit kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan
- 4) Unit kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

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

- 1) Unit kerja telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
- 2) Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- 3) Unit kerja telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- 4) Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
- 5) Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

- 1) Unit kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;

- 2) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
- 3) Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

BAB 3

TATA LAKSANA

3.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas Puskesmas Guluk-Guluk adalah deklarasi/ pernyataan dari pimpinan Puskesmas Guluk-Guluk bahwa telah siap membangun Zona Integritas di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk;
2. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh Puskesmas Guluk-Guluk yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas;
3. Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;

3.2 Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut perencanaan yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

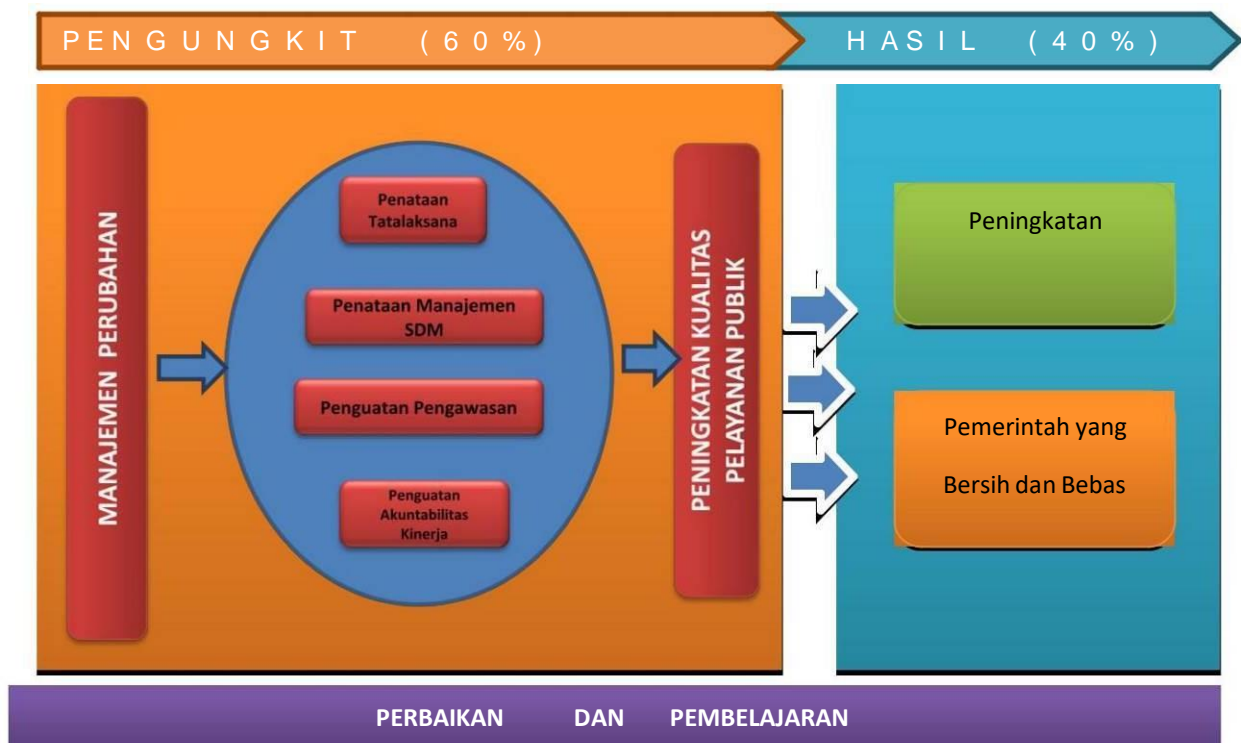
Dalam membangun Zona Integritas, pimpinan instansi pemerintah menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan sebagai WBK/WBBM. sebagai WBK/WBBM memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya: 1) Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik; 2) Mengelola sumber daya yang cukup besar, serta 3) Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut.

Proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/tim untuk melakukan identifikasi terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM oleh pimpinan instansi. Setelah

melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan unit kerja kepada pimpinan instansi untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh TPI. Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada Pimpinan instansi tentang unit yang akan diusulkan ke Kementerian sebagai unit kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM. Apabila unit kerja yang diusulkan memenuhi syarat sebagai Zona Integritas Menuju WBK/WBBM, maka langkah selanjutnya adalah penetapan.

Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.

Gambar 1



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen

pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

1. KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Di bawah ini adalah tabel rincian bobot komponen pengungkit penilaian unit kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

Tabel I

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT	BOBOT (60%)
1	Manajemen Perubahan	8%
2	Penataan Tatalaksana	7%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	10%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

2. KOMPONEN HASIL

Rincian Bobot Indikator Hasil Unit Kerja Berpredikat
MenujuWBK/Menuju WBBM

Tabel II

NO	UNSUR KOMPONEN HASIL	BOBOT (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

HASIL

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan WBBM, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertujupada dua sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN
Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:
 - a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
 - b. Presentase penyelesaian TLHP.
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat
Sasaran Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

Untuk mempercepat pembangunan Zona Integritas pada unit kerja diperlukan kontribusi TPI atau unit/instansi lain yang mempunyai kewenangan terkait komponen Pengungkit dan Hasil. Oleh karena itu, TPI dalam proses pembangunan juga mempunyai peran untuk:

- a. Menjadi tempat konsultasi bagi unit kerja yang sedang membangun Zona Integritas;
- b. Menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan dalam rangka pembangunan Zona Integritas di unit kerja sehingga unit kerja mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen-komponen pembangunan Zona Integritas;
- c. Berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan Zona Integritas pada unit kerja;

Dalam pembangunan Zona Integritas pada unit kerja, hal-hal yang perlu dilakukan dan menjadi perhatian adalah:

- a. Membangun komitmen antara Pimpinan dan pegawai dalam pembangunan Zona Integritas;
- b. Memperhatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan Zona Integritas seperti dijelaskan pada unsur pengungkit;
- c. Melaksanakan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi anti korupsi pada unit kerja yang diusulkan;
- d. Membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan pelayanan publik dan pencegahan korupsi;
- e. Melaksanakan program atau kegiatan yang sifatnya bersinggungan langsung dengan masyarakat atau *stakeholder*;
- f. Membuat strategi komunikasi/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh unit kerja ke masyarakat;
- g. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh unit kerja yang diusulkan.

3.3 Penilaian Mandiri oleh TPI

Setelah unit kerja telah membangun Zona Integritas di internalnya masing-masing, maka langkah selanjutnya adalah penilaian internal oleh TPI untuk melihat kualitas pembangunan yang telah dilakukan.

TPI merupakan Tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK atau WBBM; Pada implementasinya, TPI dilaksanakan oleh:

- a. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP); atau
- b. APIP dan Unit lain yang ditunjuk yang mampu untuk melakukan

penilaian dan asistensi pada komponen pengungkit.

TPI mempunyai tugas:

- a. Melakukan penilaian/evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas yang dilakukan oleh unit kerja;
- b. Menyampaikan rekomendasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja untuk mendapat predikat Menuju WBK/atau Menuju WBBM;
- c. Melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian.

Hal-hal yang harus diperhatikan oleh TPI pada saat melakukan evaluasi internal adalah:

- a. Komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait program Zona Integritas;
- b. Kualitas penerapan dari komponen pengungkit serta ketersediaan data dukung;
- c. Inovasi-inovasi yang telah dilaksanakan oleh unit kerja.

3.4 Syarat Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

Instansi Pemerintah yang mengajukan unit kerjanya sebagai Zona Integritas harus memenuhi syarat yang telah ditentukan, baik syarat yang dibebankan untuk instansi pemerintah itu sendiri maupun syarat untuk unit kerja yang diusulkan.

Untuk dapat mengajukan usulan predikat WBK atau WBBM, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

- a. Pada level instansi pemerintah
 - 1) Mendapatkan predikat minimal Wajar Dengan Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan untuk pengusulan predikat WBK dan Wajar Tanpa Pengecualian untuk pengusulan predikat WBBM; dan
 - 2) Mendapatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "B".
- b. Pada level unit kerja yang diusulkan
 - 1) Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis; Unit yang akan diajukan memiliki peran strategis dalam organisasi atau memiliki fungsi pelayanan strategis

yang bersifat eksternal dan internal. Pelayanan strategis yang dimaksud adalah pelayanan yang merupakan *core business* yang paling merepresentasikan keberadaan instansi pemerintah yang mengusulkan dengan frekuensi yang cukup tinggi.

- 2) Dianggap telah melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik; dan Unit yang akan diajukan harus telah melaksanakan program-program Reformasi Birokrasi secara baik dan berkelanjutan sehingga pelaksanaan program oleh unit tidak hanya sebatas pada saat pengajuan ke TPN tetapi memang sudah dijalankan sebelumnya.
- 3) Mengelola sumber daya yang cukup besar. Unit yang akan diajukan mengelola sumber daya terkait keorganisasian yang cukup, misalnya SDM, anggaran, teknologi informasi.
- 4) Untuk pengajuan unit kerja berpredikat WBBM, unit kerja yang diusulkan merupakan unit kerja yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK. Hal ini untuk memastikan bahwa unit yang akan diajukan memang menjadi unit yang sebelumnya sudah menjadi percontohan, karena unit kerja dengan predikat WBBM merupakan gambaran unit kerja yang berkualitas dari segi pengelolaan birokrasi dan manajemen kinerja, pengelolaan pelayanan, dan pengelolaan integritas.

BAB 4 DOKUMENTASI

4.1 Pemantauan

Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan publik dan integritas antikorupsi dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan:

Langkah yang harus dilakukan oleh TPI:

1. Melakukan pemantauan perkembangan pembangunan zona integritas baik melalui audit internal, pertemuan bulanan, pertemuan lokakarya mini atau supervisi langsung dari Kepala Puskesmas atau penanggung jawab program terhadap pelaksanaan program;
2. Melakukan survei internal/Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk melihat kualitas pelayanan dan integritas.

4.2 Evaluasi

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan kinerja WBK/WBBM yang telah ditetapkan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas panduan ini. Evaluasi di lingkungan Puskesmas Guluk-Guluk dilaksanakan oleh Kepala Puskesmas Guluk-Guluk dalam hal ini di delegasikan kepada Tim Penilai Internal (TPI) melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima berdasarkan informasi yang masuk.

4.3 Indikator Keberhasilan

1. Indikator keberhasilan Menuju WBK
 - a. Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75 dengan minimal nilai pengungkit adalah 40;
 - b. Bobot nilai per area pengungkit minimal 60% untuk semua area pengungkit;
 - c. Memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18,50, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen PersentasiTLHP minimal 5,0;
 - d. Memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 16;
 - e. Seluruh pegawai yang wajib Laporan Harta Kekayaan

Penyelenggara Negara (LHKPN) telah melaporkan LHKPN kepada KPK; dan seluruh pegawai yang yang tidak wajib LHKPN telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).

2. Indikator keberhasilan menuju WBBM

- a. Telah mendapatkan predikat Menuju WBK;
- b. Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85 dengan minimal nilai pengungkit adalah 48;
- c. Bobot nilai per area pengungkit minimal 75% untuk semua area pengungkit;
- d. Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18,50 dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,50 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 5,0;
- e. memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal 18.
- f. Seluruh pegawai yang wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) telah melaporkan LHKPN kepada KPK; dan seluruh pegawai yang yang tidak wajib LHKPN telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).

BAB 5 PENUTUP

Unit Kerja dilingkungan Puskesmas Guluk-Guluk yang berpredikat WBK dan WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit didalam lingkup Zona Integritas. Pengembangan WBK dan WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep *Islandof Integrity*. Panduan ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan yang memuat indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK dan WBBM yang diyakin semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi.

Perjalanan jauh selalu dimulai dengan satu langkah awal dan penuh rintangan dengan dimulai dari diri sendiri menuju Puskesmas Guluk-Guluk yang bebas dari korupsi.

KEPALA PUSKESMAS GULUK-GULUK,



BAHARUDIN MUTHERI, S.Kep.Ns

Penata Tingkat I

NIP 19710505 199503 1 002