



**RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
TAHUN 2020**

**KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya MAN 2 Yogyakarta telah menyusun Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas MAN 2 Yogyakarta Agama Tahun 2020 . Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan seluruh pengikutnya.

Dalam rangka implementasi pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani, maka dokumen ini disusun sebagai acuan kerja tim pelaksana Pembangunan Zona Integritas dan dapat dijadikan masukan bagi pimpinan sebagai bahan evaluasi pada masa yang akan datang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas MAN 2 Yogyakarta Tahun 2020. Diharapkan dokumen ini dapat menjadi bagian dari upaya peningkatan integritas dan perubahan *mind set* dan *culture set* di MAN 2 Yogyakarta. Aamiin.

Yogyakarta, 28 Februari 2020

Ketua,

Mardi Santosa

Madrasah Hebat Bermartabat, Pegawai MAN 2 Yogyakarta tidak menerima
GRATIFIKASI dalam melaksanakan tugas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Program Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan program nasional dalam upaya pencegahan korupsi dan reformasi birokrasi di Indonesia yang menjadi prioritas Kementerian Agama. Program ini dilakukan setelah dilaksanakannya penancangan Kementerian Agama sebagai Kementerian yang berkomitmen untuk membangun Zona Integritas sejak Desember 2012 yang dicanangkan oleh Menteri Agama dengan disaksikan oleh perwakilan seluruh institusi/lembaga pengawasan seperti KPK, BPK, BPKP, ORI, dan seluruh elemen masyarakat. Penancangan ini merupakan komitmen nyata Kementerian Agama dalam mendukung upaya pencegahan korupsi dan reformasi birokrasi di Indonesia, khususnya di lingkungan instansi pemerintah.

Selanjutnya, komitmen Kementerian Agama dalam pemberantasan korupsi tersebut semakin nyata dengan diterbitkannya Instruksi Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Agama. Upaya tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan berbagai kebijakan, rencana aksi dan kegiatan serta *public campaign* yang tiada henti guna mendukung tercapainya tujuan dari program tersebut, antara lain melalui kegiatan sosialisasi, Monitoring dan Evaluasi berkaitan dengan terlaksananya 26 (dua puluh enam) indikator proses dan hasil pelaksanaan ZI yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014. Sebagai tahapan dari program pembangunan ZI, dibentuklah satuan kerja yang menjadi *pilot project* pembangunan ZI yang akan diusulkan sebagai satuan kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) yang diharapkan akan menjadi panutan dan teladan bagi satuan kerja lainnya di lingkungan Kementerian Agama. Nantinya, setelah mendapat predikat WBK, diharapkan satuan kerja tersebut menjadi embrio sebagai satker berpredikat WBBM. Kebijakan ini

tertuang dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 265 Tahun 2015 dan Keputusan Menteri Agama Nomor 106 Tahun 2020 tentang Penetapan Satuan Kerja Sebagai *Pilot Project* Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada Kementerian Agama.

Berbagai upaya nyata telah dilakukan Kementerian Agama dalam mendorong terwujudnya *good governance* dan *clean government*, salah satunya melalui proses pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada seluruh satker *pilot project* ZI di lingkungan Kementerian Agama. Gagasan ini merupakan suatu tindakan nyata reformasi birokrasi untuk menciptakan perbaikan manajemen serta guna mengurangi terjadinya tindak korupsi di lingkungan Kementerian Agama. Dalam prosesnya, Kementerian Agama menyusun strategi melalui berbagai tahapan, antara lain diawali dengan merumuskan panduan sosialisasi dan modul, melakukan Monitoring dan Evaluasi, dan pada tahapan berikutnya dilakukan evaluasi disertai pelaksanaan survey. Hasil evaluasi kemudian dijadikan dasar untuk menentukan apakah satker layak atau memenuhi syarat untuk diusulkan mendapatkan predikat WBK atau WBBM.

Berdasarkan paparan diatas, maka perlu adanya sebuah rencana kerja yang jelas dan terukur untuk mewujudkan Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di lingkungan MAN 2 Yogyakarta .

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 134);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
10. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2011 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Negara;

11. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama;
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 55 tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah tahun 2012-2014;
13. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
14. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011;
15. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012;
16. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2005 tentang Tim Koordinasi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah;
18. 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;
19. Peraturan Menteri Agama Nomor 8 Tahun 2007 tentang Pengawasan di Lingkungan Departemen Agama;
20. Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 592) sebagaimana beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2015;
21. Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama;
22. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 265 Tahun 2015 dan Nomor 106 Tahun 2020 tentang Penetapan Satuan Kerja Sebagai *Pilot Project* Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan

Melayani pada Kementerian Agama;

23. Instruksi Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Agama.

C. Maksud dan Tujuan

1. Rencana Kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi instansi dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;
2. Tujuan penyusunan Rencana Kerja Pembangunan adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

BAB II

PELAKSANAAN PROGRAM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM

A. Latar Belakang

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. 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. 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, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;

B. Tahap-tahap Pembangunan Zona Integritas

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas Kementerian Agama dilakukan oleh Kementerian Agama setelah pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal atau vertikal. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas beberapa unit eselon I pusat yang berada di bawah koordinasi Kementerian dapat dilakukan bersama-sama. Sedangkan Pencanangan Pembangunan Zona Integritas di satuan kerja daerah dapat dilakukan oleh kabupaten/kota bersama-sama dalam satu provinsi/wilayah. Pencanangan 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.

KPK, ORI, unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha) dapat juga menjadi saksi pada saat pencaanangan ZI untuk Kementerian Agama.

C. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas Kementerian Agama merupakan tindak lanjut pencaanangan yang telah dilakukan oleh Menteri Agama. 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.

Komponen - Komponen Dalam Program Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani:

1. Komponen Pengungkit yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, dimana didalamnya perlu adanya Manajemen Perubahan yang meliputi:
 - a. Penataan Organisasi tatalaksana;
 - b. Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia;
 - c. Penguatan Pengawasan;
 - d. Penguatan Akuntabilitas Kinerja.

2. Komponen Hasil

Hasil yang diharapkan dari peningkatan pelayanan publik yang baik adalah kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan oleh Unit Kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DIY.

B. Rencana Aksi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani

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. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator 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 Kerja Untuk melakukan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- 2) Penentuan Anggota Tim selain Pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme 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 ZI telah disusun;
- 2) Dokumen rencana Kerja telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan Zona Integritas.
- 3) Terdapat Mekanisme / Media untuk mensosialisasikan Pembangunan Zona Integritas.

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dilakukan dengan

memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Seluruh kegiatan pembangunan ZI 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 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;
- 4) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

2. PENATAAN TATALAKSANA

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, 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 pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- c. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tatalaksana, yaitu:

1. Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah

dilakukan, seperti:

- a. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
- b. Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
- c. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

2. E-Office

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

- a. Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- b. Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi;
- c. Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.
- d. Dilakukan Monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada public.

3. Keterbukaan Informasi Publik

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

- a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
- b. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

3. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- 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 Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

- d. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/ WBBM; dan
- e. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Dalam perencanaan Kebutuhan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

- a. Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- b. Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
- c. Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

2. Pola Mutasi Internal

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

- a. Unit kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- b. Unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal;
- c. Unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

- a. Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/transfer knowledge*);
- b. Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.
- c. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai dan menghitung Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan

untuk masing-masing jabatan.

- d. Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

4. Penetapan Kinerja Individu

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

- a. Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- c. Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik;
- d. Hasil penilaian kinerja individu telah diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

5. 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

6. 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.

4. PENGUATAN AKUNTABILITAS

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas

dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya kinerja instansi pemerintah;
- b. danMeningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator-indikator:

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk didalamnya 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;
- 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 dibawah 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;

- a. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
- b. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.

5. PENGUATAN PENGAWASAN

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh 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 instansi pemerintah; dan
- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

a. Pengendalian Gratifikasi

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

- a. Unit kerja telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi.
- b. Unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah 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 risiko yang telah diidentifikasi;
- 4) Unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

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

- 1) Unit kerja telah menerapkan Whistle Blowing System (sosialisasi, internalisasi dan implementasi);
- 2) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan WBS.
- 3) Unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System (WBS).

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah 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.

6. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

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

Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan public 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;
- 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, seperti:

a. Standar Pelayanan

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

- 1) Unit kerja telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building
- 2) dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;

- 3) Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- 4) Unit kerja telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- 5) Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi;
- 6) Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

- a. Unit kerja telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
- c. Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

7. INDIKATOR HASIL

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di MAN 2 YOGYAKARTA diukur dengan menggunakan kriteria : PRESENTASE PENYELESAIAN TINDAK LANJUT HASIL PEMERIKSAAN (TLHP HARUS TUNTAS 100%).
2. Peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat Sasaran terwujudnya Kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat diukur melalui NILAI PERSEPSI KUALITAS PELAYANAN DENGAN MELAKUKAN SURVEY EKSTERNAL.

C. RENCANA ANGGARAN BIAYA (RAB) DAN JADWAL KEGIATAN

1. Rencana Anggaran & Biaya Kegiatan

Rencana anggaran dan biaya kegiatan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani pada MAN 2 YOGYAKARTA , dibebankan pada Anggaran APBN Tahun anggaran 2020 yang tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran MAN 2 YOGYAKARTA Tahun anggaran 2020 , dengan perincian sebagai berikut:

- a. Biaya benda pos dan pengiriman;
- b. Biaya ATK;
- c. Biaya makan minum rapat;
- d. Biaya Dokumentasi dan Dekorasi;
- e. Biaya Perjalanan Dinas;
- f. Biaya Pendidikan Dan Pelatihan SDM;
- g. Biaya makan minum tamu;
- h. Biaya Honorarium Kepanitiaan
- i. Biaya lain –lain.

2. Jadwal Kegiatan

NO	NAMA KEGIATAN	BULAN												KET	
		JANUARI	FEBRUAR	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JU	AGT	SEPT	OKT	NOV	DES		
1	Sosialisasi Pembangunan ZI pada warga MAN 2 Oleh Pendis Kanwil DI Yogyakarta	V													
2	Rapat Koordinasi dan Sinkronisasi tentang Pembangunan ZI Semua Unit Kerja dan Bidang	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Pimpinan MAN 2 Yogyakarta
3	Pembentukan Tim Pembangunan ZI MAN 2 Yogyakarta	V													Pimpinan MAN 2 Yogyakarta
4	Pembekalan dan Penerimaan SK Tim Pembentukan ZI MAN 2 Yogyakarta		V												Tim ZI MAN 2 Yogyakarta Tahun 2020
5	Penyusunan Program Pembentukan Zona Integritas		V												Tim ZI MAN 2 Yogyakarta Tahun 2020
6	Sosialisasi Program ZI pada warga MAN 2 Yk, Deklarasi dan penandatanganan Pakta Integritas			V											Seluruh Guru dan Pegawai MAN 2 YOGYAKARTA dan Kemenag Kota Yogyakarta
7	Pemilihan Tim UPG, Dumas, Tim SPIP dan WBS			V											Pimpinan MAN 2 Yogyakarta
8	Pembentukan Agen Perubahan				V										Pimpinan MAN 2 Yogyakarta
9	Monitoring, Evaluasi dan Tindak Lanjut Program ZI					V			V				V		Tim ZI MAN 2 Yogyakarta 2020
10	Penyiapan Eviden									V	V	V			Tim ZI MAN 2 Yogyakarta 2020
11	Fiksasi eviden ZI												V		Tim ZI MAN 2 Yogyakarta 2020

Madrasah Hebat Bermartabat, Pegawai MAN 2 Yogyakarta tidak menerima GRATIFIKASI dalam melaksanakan tugas

12	Persiapan Pengiriman Dokumen ke aplikasi PMPZI								V				V	Tim ZI MAN 2 Yogyakarta
13	Pengiriman Dokumen ke aplikasi PMPZI												V	Sekretariat Tim ZI MAN 2 Yogyakarta tahun 2020
14	Laporan TIM ZI MAN 2 Yogyakarta												V	Sekretariat Tim ZI MAN 2 Yogyakarta tahun 2020

Madrasah Hebat Bermartabat, Pegawai MAN 2 Yogyakarta tidak menerima GRATIFIKASI dalam melaksanakan tugas

**DOKUMEN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MAN 2 YOGYAKARTA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
TAHUN 2020**

NO	TARGET PRIORITAS
1	Pembentukan Tim Zona Integritas 2020
2	Menyusun dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM 2020.
3	Sosialisasi Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ke seluruh guru dan pegawai MAN 2 Yogyakarta.
4	Penguatan komitmen pembangunan Zona Integritas lewat Pakta Integritas.
5	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Zona Integritas melalui pemantauan kegiatan strategis di seluruh guru dan pegawai MAN 2 Yogyakarta.
6	Pelaksanaan Pelatihan peningkatan SDM melalui Outbond/Character Building
7	Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi SOP kegiatan 2020
8	Peningkatan disiplin dan profesionalisme guru dan pegawai melalui pemilihan guru dan pegawai Berbudaya Kerja 2020
9	Menyusun kegiatan dan penganggaran kegiatan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat melalui Pelaksanaan PTSP dan E-Government
10	Peningkatan akuntabilitas kinerja melalui E-Kinerja
11	Pelaksanaan pengawasan internal melalui Sistem Pengendalian Intern yang Optimal dan Terukur
12	Peningkatan kepatuhan pengelolaan Keuangan Negara melalui laporan keuangan melalui E-RPD
13	Menetapkan Agen Perubahan 2020
14	Meningkatkan partisipasi pegawai agar terlibat dalam Program Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
15	Pelaporan kegiatan TIM ZI 2020

BAB III

PENUTUP

Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritass merupakan dokumen yang digunakan dalam rangka menjalankan visi, misi, sasaran, program dan kegiatan Pembangunan Zona Integritas MAN 2 YOGYAKARTA yang akan dijalankan dalam 1 tahun anggaran dan dokumen rencana kerja ini menjadi pedoman bagi segenap personil Tim Pelaksana Pembangunan Zona Integritas MAN 2 YOGYAKARTA agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya terutama dalam menunjang perwujudan pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Agama. Sebagai hasil dari kesepakatan dan konsensus bersama, keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja Zona Integritas MAN 2 YOGYAKARTA tergantung pada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf untuk melakukan pengelolaan misi yang berorientasi pada visi yang telah ditetapkan yang tertulis pada Pakta Integritas yang ditandatangani. Untuk itu diperlukan tekad dan semangat bersama menjadikan Zona Integritas sebagai media korektif yang inovatif guna membangun kinerja organanisasi.

Akhirnya dengan tersusun Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas MAN 2 YOGYAKARTA Tahun 2020 , diharapkan kesinambungan pelaksanaan Zona Integritas di lingkungan MAN 2 YOGYAKARTA dapat terlaksana secara sinergis dan dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi dalam yang terwujudnya Kementerian Agama yang bersih, amanah, dan berwibawa. Hal ini mutlak diperlukan dalam mendukung program pemerintah mewujudkan “*good governance dan clean government*”.