



**RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
TAHUN 2020 - 2021**

BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN BANJAR

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur senantiasa dipanjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar telah selesai disusun. Dokumen Rencana Kerja ini disusun untuk memberikan arah serta acuan bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dalam melaksanakan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar, merupakan hal yang strategis dalam mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berintegritas, yang memiliki kultur kerja yang berintegritas, wilayah yang bebas dari korupsi serta wilayah birokrasi bersih dan melayani.

Penyusunan dokumen rencana kerja Pembangunan Zona Integritas tahun 2020 ini merupakan upaya dalam memperkuat implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar sebagai satuan kerja yang diusulkan sebagai unit kerja menuju WBK/WBBM oleh Tim Penilai Internal (TPI) Pemerintah Kabupaten Banjar dan Tim Penilai Nasional (TPN).

Dokumen rencana kerja ini tidak lepas dari proses, sehingga pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas kerjasama dan dukungan baik moril, materi dan immaterial hingga tersusunnya dokumen rencana kerja Pembangunan Zona Integritas tahun 2020.

Kami menyadari bahwa dokumen rencana kerja ini masih jauh dari sempurna, namun demikian kami bertekad untuk senantiasa berusaha memperbaiki setiap kelemahan yang ada secara berkelanjutan. Kami harapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dokumen rencana kerja ini.



Martapura, 05 Januari 2021

Pt. Kepala Badan

Drs. Achmad Zulyadaini, M.Si
Pemhina Utama Muda
NIP. 19660104 198602 1004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR TABEL iii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 LATAR BELAKANG 1

1.2 DASAR HUKUM 2

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN 3

1.4 PENGERTIAN UMUM 3

BAB II PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZI 5

2.1 PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZI 5

2.2 PROSES PEMBANGUNAN ZI MENUJU WBK/WBBM..... 5

2.3 Manajemen Perubahan..... 7

2.4 Penataan Tatalaksana 9

2.5 Penataan Sistem Manajemen SDM 9

2.6 Penguatan Pengawasan 12

2.7 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik..... 14

BAB III RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS 7

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI 29

A. PERAN, FUNGSI MONITORING DAN EVALUASI 29

1. PERAN MONITORING DAN EVALUASI 29

2. FUNGSI MONITORING DAN EVALUASI 30

B. TUJUAN MONITORING DAN EVALUASI 30

C. METODE MONITORING DAN EVALUASI 30

D. MEKANISME PROSES MONITORING DAN EVALUASI..... 31

BAB V PENUTUP 32

LAMPIRAN..... 33

1. TARGET PRIORITAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANJAR 33

2. MEKANISME PENENTUAN TIM ZONA INTEGRITAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANJAR..... 33

3. DOKUMEN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS BAPENDA KABUPATEN BANJAR..... 34

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rencana Aksi Penguatan ZI.....27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Tujuan reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025. Sasaran lima tahunan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi ini mengacu pada periodisasi tahapan pembangunan sebagaimana tercantum dalam RPJPN 2005 – 2025, yaitu :

a. Sasaran lima tahun pertama (2010 -2014)

Sasaran reformasi birokrasi pada lima tahun pertama difokuskan pada penguatan birokrasi pemerintah dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

b. Sasaran lima tahun kedua (2015 - 2019)

Selain implementasi hasil-hasil yang sudah dicapai pada lima tahun pertama, pada lima tahun kedua juga dilanjutkan upaya yang belum dicapai pada berbagai komponen strategis birokrasi pemerintah pada lima tahun pertama.

c. Sasaran lima tahun ketiga (2020 – 2024)

Pada periode lima tahun ketiga, reformasi birokrasi dilakukan melalui peningkatan kapasitas birokrasi secara terus menerus untuk menjadi pemerintahan kelas dunia sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun kedua.

Gambar 1.1
Tahapan Pencapaian Sasaran Lima Tahunan



Sumber data : Permenpan No 10 Tahun 2018

Saat ini Reformasi Birokrasi telah masuk kepada periode ketiga atau terakhir dari *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Pada tahap akhir ini, Reformasi Birokrasi diharapkan menghasilkan karakter birokrasi yang berkelas dunia (*world class bureaucracy*) yang dicirikan dengan beberapa hal, yaitu pelayanan publik yang semakin berkualitas dan tata kelola yang semakin efektif dan efisien. Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka perlu secara kongkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar yang bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan penunjang urusan pemerintahan dalam bidang pendapatan daerah yang menjadi kewenangan daerah.

1.2 DASAR HUKUM

Dasar hukum pembuatan Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM):

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang;
- 2) Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
- 3) Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2011 Tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;

- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
- 7) Surat Keputusan Bupati Kabupaten Banjar Nomor 188.45/459/KUM/2020 tentang Penetapan Perangkat Daerah untuk Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada Pemerintah Kabupaten Banjar

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dimaksudkan sebagai acuan bagi segenap jajaran Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan tujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

1.4 PENGERTIAN UMUM

- 1) Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinannya 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 (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.
- 3) 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.

- 4) Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
- 5) Unit Kerja adalah Unit/satuan Kerja di instansi Pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
- 6) Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh Bupati yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja untuk diusulkan predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

BAB II

PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZI

2.1 PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZI

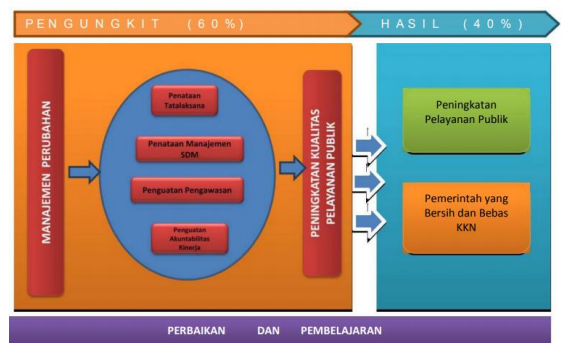
Pencanangan Pembangunan Zona Integritas:

- 1) Pencanangan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dimulai dengan deklarasi/ Pernyataan dari Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas.
- 2) Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dan seluruh pegawainya dengan menandatangani Piagam Pencanangan dan Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dilakukan serentak.
- 3) Pencanangan pembangunan Zona Integritas di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dilaksanakan secara terbuka dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya dibidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
- 4) Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilaksanakan oleh Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar direncanakan pada hari Senin, tanggal 28 Desember 2020.

2.2 PROSES PEMBANGUNAN ZI MENUJU WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan. Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil.

Gambar 2.1
Komponen Pembangunan Zona Integritas



Sumber Data : Permenpan RB Nomor 10 Tahun 2019

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 dari KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

BAB III

RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

3.1 KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, dimana didalamnya perlu adanya Manajemen Perubahan yang meliputi:

- a. Manajemen Perubahan
- b. Penataan Tatalaksana
- c. Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia;
- d. Penguatan Akuntabilitas Kinerja
- e. Penguatan Pengawasan
- f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tabel 3.1

Bobot pada komponen Pengungkit

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

Sumber Data : Permenpan RB Nomor 10 Tahun 2019

3.1.1 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 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;
- 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:

1. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Unit kerja telah membentuk Tim Kerja untuk melakukan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Penentuan anggota tim selain Pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.

2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Penyusunan dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Dokumen Rencana Kerja Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah disusun;
- b. Dokumen Rencana Kerja telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Terdapat mekanisme/media untuk mensosialisasikan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Seluruh kegiatan pembangunan ZI dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan.
- b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.

4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Agen Perubahan telah ditetapkan;
- c. Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
- d. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

3.1.2 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
 - a. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
 - b. Prosedur operasional tetap telah ditetapkan; 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; dan
- c. Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi;

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.

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

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan sistem manajemen SDM, yaitu:

1. Perencanaan kebutuhan pegawai 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;

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; dan
 - d. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/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.

3.1.4 Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun 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; dan
- b. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

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

1. Keterlibatan pimpinan

Dalam penyelenggaran 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, sebagai berikut :

- a. Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat menyusun perencanaan;
- b. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
- c. Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

2. 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 :

- a. Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- b. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- c. Indikator kinerja telah memiliki kriteria Spesific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART);
- d. Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- e. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
- f. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- g. Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja;
- h. Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.

3.1.5 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.

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

1. 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.

2. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- a. Unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
- b. Unit kerja telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;

- c. Unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- d. Unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

3. Pengaduan Masyarakat

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

- a. Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
- b. Unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- c. Unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- d. Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

4. *Whistle Blowing System*

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

- a. Unit kerja telah menerapkan *Whistle Blowing System* (sosialisasi, internalisasi dan implementasi);
- b. Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan WBS;
- c. Unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System (WBS)*.

5. Penanganan Benturan Kepentingan

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

- a. Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- b. Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- c. Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- d. Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- e. Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

6. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi:

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

3.1.6 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 publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan pelayanan publik.

Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik 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:

1. Standar Pelayanan

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

- a. Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- b. Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan;
- c. Unit kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;
- d. Unit kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

2. Budaya Pelayanan Prima

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

- a. Unit kerja telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;

- b. Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
 - c. Unit kerja telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
 - d. Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi;
 - e. Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.
3. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:
- a. Unit kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
 - b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
 - c. Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

3.2 KOMPONEN HASIL

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada 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. Persentase penyelesaian TLHP.
- 2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat
Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan dengan melakukan survei eksternal.

Tabel 3.3
Komponen Hasil

No	Komponen Hasil	Bobot (40%)
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20 %
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada masyarakat	20 %

Sumber Data : Permenpan RB Nomor 10 Tahun 2019

Untuk mempercepat pembangunan Zona Integritas pada unit kerja diperlukan kontribusi TPI atau unit/instansi lain yang mempunyai kewenangan terkait komponen pengungkit dan hasil. 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;
- 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.

Tabel 3.2

Rencana Aksi Pembangunan Zona Integritas
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
1.	MANAJEMEN PERUBAHAN				
		Penyusunan Tim Kerja	Unit kerja membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	SK Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar	November 2020
			Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas	Undangan rapat, notulensi, daftar hadir, dokumentasi	
		Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Menyusun dokumen rencana kerja pembangunan ZI	Dokumen Rencana kerja pembangunan ZI	Desember 2020
			Menentukan target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	Target prioritas (Lampiran Zona Integritas)	
			Mensosialisasikan Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas baik internal dan eksternal	Capture website, media sosial, pemasangan spanduk dan banner mengenai ZI	

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Pemantauan dan Evaluasi pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Melaksanakan rapat penentuan target pembangunan Zona Integritas (ZI)	Laporan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas (ZI)	Desember 2020
			Laporan hasil monitoring dan evaluasi pembangunan WBK/WBBM	Laporan monitoring dan evaluasi pembangunan WBK/WBBM	Januari – Desember 2021
			Melaksanakan rapat rencana tindak lanjut atas hasil monitoring dan evaluasi internal	Rencana tindak lanjut yang disusun Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas (PZI) atas hasil monitoring dan evaluasi internal	Maret 2021
		Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Catatan kehadiran dan aktifitas Kepala Badan dan Eselon III di Aplikasi e-Sejati	Januari 2021
			SK Agen perubahan yang ditetapkan	Undangan rapat, daftar hadir, notulasi rapat	Desember 2020
				SK Agen Perubahan dan Rencana Aksi Agen Perubahan	Desember 2020
			Budaya kerja dan pola pikir dibangun di lingkungan organisasi	Laporan sosialisasi pelatihan perubahan pola pikir dan budaya kerja, dokumentasi kegiatan	Februari 2021
			Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju	SK Tim Kode Etik	Januari 2021

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
			WBK/WBBM		
2.	PENATAAN TATA LAKSANA				
		Prosedur Operasional tetap (SOP) kegiatan utama	SOP telah mengacu pada proses bisnis instansi dan dipahami seluruh pegawai	SOP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar	Januari 2021
			SOP telah diterapkan	Laporan evaluasi SOP	Februari 2021
			SOP telah dievaluasi	Usulan perbaikan SOP	Februari 2021
		<i>E-Office</i>	Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi	Tangkapan layar aplikasi e-kinerja	Januari 2021
			Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi	Tangkapan layar aplikasi SIMPEG	
			Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi	Tangkapan layar aplikasi pelayanan publik	
		Keterbukaan Informasi Publik	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik terkait layanan yang ditetapkan	SK atau Surat Edaran tangkapan layar penerapan keterbukaan informasi melalui spanduk/banner, website dan media sosial	Januari 2021
			Melakukan rapat monitoring dan evaluasi tentang keterbukaan informasi publik	Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	Januari 2021

3.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM				
		Perencanaan Kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan	Membuat rencana kebutuhan pegawai	Peta Jabatan, ANJAB, ABK	Januari 2021
			Menerapkan rencana kebutuhan pegawai	SK Penempatan Pegawai	
			Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai	SK Penempatan Pegawai; Laporan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai yang ditempatkan.	Februari 2021
		Pola Mutasi Internal	Menetapkan kebijakan pola mutasi internal	Kebijakan Mutasi antar Jabatan; Laporan Monitoring Evaluasi Jabatan; SK Mutasi Pegawai;	Februari 2021
			Menerapkan kebijakan pola mutasi internal	Reviu Analisa Kompetensi Pegawai SK Mutasi Pegawai Surat Pertimbangan/Usulan Mutasi Pegawai	Februari 2021
			Monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala	Laporan monitoring dan evaluasi perbaikan kinerja, Undangan, Notulen Rapat, Daftar Hadir, Foto	Februari 2021

		Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Menganalisa Kebutuhan Diklat	Rencana Kebutuhan Diklat; Undangan; Notulen Rapat; Daftar Hadir; Foto.	Januari 2021
			Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai	Rencana Pengembangan Kompetensi sesuai gap kompetensi; Dokumen analisis pengembangan kompetensi; Usulan bidang dalam pengembangan kompetensi; Undangan; Notulen Rapat; Daftar Hadir; Foto.	Januari 2021
			Menganalisa kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan	Dokumen ABK Dokumen ANJAB Peta kompetensi pegawai per individu dan gap kompetensi	Januari 2021
			Monitoring dan Evaluasi Pegawai di unit kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	Laporan hasil monitoring dan evaluasi penerapan diklat/pengembangan kompetensi	Maret 2021

		Penetapan Kinerja Individu	Menetapkan kinerja individu	Penetapan kinerja individu	Januari 2021
			Menetapkan Kinerja Individu sesuai dengan indikator kinerja individu level di atasnya	Analisis Penetapan kinerja yang selaras dengan level di atasnya	Januari 2021
			Mengukur kinerja individu secara periodik	Pengukuran atau penilaian kinerja individu	Juli, Desember 2021
			Mengimplementasikan penilaian kinerja individu	Piagam penghargaan kinerja pegawai	Maret 2021
		Penegakan aturan disiplin / kode etik / kode perilaku pegawai	Melakukan sosialisasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku melalui pemberian buku saku kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar	Kode Etik Dokumen Penegakan Hukuman Disiplin	Januari 2021
		Sistem Informasi Kepegawaian	Memutakhirkan informasi kepegawaian	Laporan hasil pemutakhiran data pegawai (data nominatif) bulanan	Maret 2021
4.	PENGUATAN AKUNTABILITAS				
		Keterlibatan Pimpinan	Pimpinan terlibat pada saat penyusunan perencanaan	Dokumen Perencanaan Kegiatan dan Anggaran Undangan Notulen rapat Perencanaan Kegiatan dan Anggaran Daftar hadir Foto	Desember 2020

			Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja	Dokumen Perjanjian Kinerja (Pejabat struktural dan JFT) Undangan Notulen rapat penyusunan penetapan kinerja Daftar hadir Foto	Januari 2021
			Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Laporan SAKIP/Kinerja per triwulan Realisasi SKP Undangan Notulen rapat monev kinerja Daftar hadir Foto	Februari 2021
		Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Dokumen perencanaan telah disusun	Dokumen RENJA/RKT RENSTRA Perjanjian Kinerja Pohon Kinerja / Cascading	Desember 2020
			Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	LKE SAKIP LKJIP / Laporan Capaian Kinerja	Januari 2021
			Indikator Kinerja telah SMART (Spesific, Measurable, Achivable, Relevant, Timely/Continuity)	SK IKU yang telah ditetapkan	Januari 2021
			Laporan kinerja memberikan informasi tentang kinerja	Hasil Penilaian SAKIP (LKE SAKIP)	Januari 2021
			Laporan kinerja disusun tepat waktu	Tanda terima penyampaian LKJIP yang disampaikan	Januari 2021

			Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	SK Tim Pengelola SAKIP SKPD Permintaan nara sumber atau kegiatan peningkatan kapasitas SDM pengelola SAKIP lainnya	Maret 2021
			Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja	Tangkapan layar sistem informasi pencatatan dan penilaian kinerja kinerja	Februari 2021
			Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu	Penetapan kinerja individu SKP	Februari 2021
5.	PENGUATAN PENGAWASAN				
		Pengendalian Gratifikasi	Melaksanakan <i>public campaign</i> melalui pemasangan spanduk dan banner larangan gratifikasi	Dokumentasi spanduk dan banner larangan gratifikasi	Februari 2021
			Pengendalian Gratifikasi telah diimplementasikan	SK Tim UPG; Pedoman UPG; Formulir pelaporan Gratifikasi; Rekap penerimaan Gratifikasi; Laporan Tahunan UPG	Maret 2021

		Penerapan SPIP	Pengendalian Internal telah dibangun di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar	Formulir CEE yang sudah diisi; Pengolahan hasil CEE; Rencana Tindak Pengendalian Pelaksanaan Pengendalian	Februari 2021
			Telah dilakukan penilaian resiko atas pelaksanaan kebijakan	<i>Risk register strategis</i> (sasaran); <i>Risk register operasional</i> (program)	Februari 2021
		Pengaduan masyarakat	Adanya kebijakan pengaduan masyarakat	Pedoman pengaduan masyarakat (SK Kepala PD); SK Tim Pengelola Pengaduan Masyarakat; Saluran pengaduan masyarakat	Februari 2021
			Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat	Surat Perintah Tugas; Laporan tindak lanjut Pengaduan Masyarakat	Februari 2021
			Melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Rapat monitoring dan evaluasi atas pengaduan masyarakat : - Daftar hadir; - Undangan; - Notulen	Maret 2021
			Menindaklanjuti hasil evaluasi atas pengaduan masyarakat	Rencana tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi pengaduan masyarakat	Februari 2021

		<i>Whistle Blowing System</i>	Menerapkan <i>whistle blowing system</i>	Perbup <i>Whistle Blowing System</i> ; Surat Edaran Kepala PD untuk penerapan di PD	Februari 2021
			Melakukan evaluasi atas penerapan <i>whistle blowing system</i>	- Daftar hadir evaluasi; - Undangan - Notulen	Februari 2021
			Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle blowing system</i>	Rencana Tindak lanjut atas evaluasi WBS	Februari 2021
		Penanganan Benturan Kepentingan	Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Daftar identifikasi/pemetaan benturan kepentingan yang ditandatangani Kepala PD	
			Melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan	Sosialisasi Perbup Benturan Kepentingan : - Undangan; - Daftar hadir; - Notulen	Februari 2021
			Mengimplementasikan benturan kepentingan	Surat Edaran; Surat Peringatan/Surat Teguran, bagi yang melanggar	Februari 2021
			Melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan	- Daftar hadir evaluasi; - Undangan - Notulen	Februari 2021
			Melakukan tindak lanjut atas evaluasi penanganan benturan kepentingan	Rencana tindak lanjut atas hasil evaluasi	Maret 2021

		Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)	Bukti pengiriman LHKPN	Februari 2021
			Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)	Bukti pengiriman LHKASN	Februari 2021
6.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	Standar Pelayanan	Kebijakan Standar Pelayanan	SK Penetapan Standar Operasional Pelayanan Inovasi Standar Pelayanan sesuai karakteristik SKPD	Januari 2021
			Maklumat Standar Pelayanan yang dibuat	Maklumat Standar Pelayanan Foto maklumat standar pelayanan yang ditempatkan diruang yang mudah diakses	Januari 2021
			Membuat SOP pelaksanaan standar pelayanan	SOP pelayanan dan kegiatan	Februari 2021
			Melaksanakan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	Berita acara perbaikan standar pelayanan dan SOP Standar pelayanan dan SOP yang telah diperbaiki	Februari 2021
		Budaya Pelayanan Prima	Melakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	Laporan hasil sosialisasi Daftar hadir Foto kegiatan	Januari 2021
			Menyediakan Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	SK Pengelola web tangkapan layar web, medsos, poster dan leaflet	Februari 2021
			Terdapat sistem pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> bagi	Pedoman pemberian penghargaan /sanksi bagi	Februari 2021

			pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	petugas pelayanan SK Tim Penilai Pemberian Penghargaan Contoh Piagam Penghargaan Konpensasi kepada penerima layanan yang tidak menerima layanan sesuai standar	
			Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	Foto ruang pelayanan dan sarana pendukungnya	Februari 2021
			Melakukan inovasi pada pelayanan	SK Inovasi Pelayanan Daftar inovasi yang telah dilakukan	Februari 2021
		Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	Melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	Laporan evaluasi survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	Februari 2021
			Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Tangkapan layar penyampaian informasi hasil SKM pada web dan ruang layanan	Februari 2021
			Melaksanakan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	Undangan Daftar hadir Notulen rapat Foto Laporan tindak lanjut hasil SKM	Februari 2021

Sumber Data : Permenpan RB No 10 Tahun 2019

BAB IV

MONITORING DAN EVALUASI

4.1 PERAN, FUNGSI MONITORING DAN EVALUASI

4.1.1 Peran Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring diperlukan agar kendala dapat segera diketahui sejak dini dan dapat dilakukan tindakan perbaikan, sehingga mengurangi resiko yang lebih besar. Sedangkan evaluasi dilakukan untuk melihat capaian kinerja suatu kebijakan dan program, sejauh mana kebijakan tersebut mencapai sasaran dan tujuannya. Evaluasi berguna untuk memberikan input bagi kebijakan yang akan datang supaya lebih baik. Evaluasi terhadap capaian dan implementasi Rencana kerja pembangunan Zona Integritas ini dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja yang dilakukan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar.

Salah satu indikator keberhasilan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dalam menjalankan program pembangunan Zona Integritas dapat dilihat dari implementasi nilai-nilai Integritas dalam pelaksanaan program maupun perilaku sehari-hari dari pimpinan dan seluruh pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar. Pencapaian indikator tersebut dapat diraih melalui satu mekanisme kendali yang harmonis dan melekat utuh dalam sistem akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar.

Monitoring Evaluasi Rencana Kerja pembangunan Zona Integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar merupakan sebuah upaya sistematis untuk menghindari penyimpangan. Pengendalian ini memadukan Standar Prosedur Pelayanan (SPP) dengan tanggungjawab seluruh pegawai.

Standar prosedur pelayanan yang jelas dan tanggungjawab yang baik dari seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar akan memberikan kemudahan bagi pimpinan dalam mengawasi unit kerja dan bawahannya. Proses monitoring terhadap proses pelayanan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta, data, dan informasi dalam upaya pencapaian tujuan. Monitoring menghendaki pimpinan untuk secara langsung melihat proses yang terjadi, dengan dukungan dokumen-dokumen dan pendapat-pendapat dari yang dimonitor. Hal ini dilakukan sebagai validasi dan keabsahan proses monitoring. Data dan fakta tersebut selanjutnya dijadikan sebagai rujukan bagi pimpinan untuk melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang dikerjakan, program yang disiapkan, sampai pada rencana yang sudah dibuat.

4.1.2 Fungsi Monitoring Dan Evaluasi

Fungsi monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar:

- a) Memperkuat rasa tanggung jawab bagi pimpinan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar yang diberikan tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas;
- b) Memastikan pelaksanaan pembangunan zona integritas agar sesuai dengan prosedur dan rencana kerja yang telah ditentukan;
- c) Mencegah terjadinya penyimpangan, kekeliruan, kelainan, dan kelemahan yang menyebabkan kerugian;
- d) Memperbaiki kesalahan dan penyelewengan pelaksanaan pekerjaan sehingga tidak mengalami hambatan;
- e) Evaluasi yang dilakukan merupakan alat untuk dapat mengukur kemajuan dan pencapaian-pencapaian target kinerja pembangunan zona integritas maupun tujuan organisasi;
- f) Evaluasi digunakan sebagai alat untuk membuat perencanaan kembali yang baik, sehingga keberlangsungan organisasi dapat dipertahankan, serta memastikan mana yang baik dan mana yang kurang baik sehingga memperjelas perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan.

4.1.3 Tujuan Monitoring Dan Evaluasi

Tujuan monitoring dan evaluasi implementasi rencana kerja pembangunan zona integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar adalah sebagai berikut:

1. Menjaga agar kebijakan dan program kerja pembangunan zona integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar yang sedang diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran;
2. Mengetahui tingkat keefektifan pelaksanaan rencana kerja implementasi rencana kerja pembangunan zona integritas;
3. Melakukan upaya perbaikan terhadap kebijakan, program dan kegiatan yang tertuang dalam rencana kerja pembangunan zona integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar apabila hasil monitoring dan evaluasi membutuhkan upaya perbaikan.

4.1.4 Metode Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi rencana kerja pembangunan zona integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar membutuhkan data dan informasi sebagai bahan untuk melakukan penilaian terhadap proses implementasi kebijakan. Data dan informasi tersebut dapat diperoleh melalui metode dokumentasi yang dilakukan melalui berbagai laporan/temuan, seperti laporan

tahunan/semesteran/triwulan/bulanan yang dikoordinasikan dan dikelola oleh Ketua Tim Kerja Pembangunan mengikuti Zona Integritas, pengelola pengaduan masyarakat, pengelola *whistleblowing system*, tim perencana maupun tim pengelola / penyusun LKJiP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar.

4.1.5 Mekanisme Proses Monitoring Dan Evaluasi

Mekanisme monitoring dan evaluasi terhadap perencanaan dan implementasi rencana kerja pembangunan zona integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dilakukan 3 bulan sekali. Dalam prosesnya melibatkan berbagai unsur baik, seluruh unsur pimpinan, pengelola pengaduan masyarakat, tim Agen Perubahan, pengelola *Whistleblowing system*, serta stakeholder lainnya. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar memegang fungsi utama dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh unit eselon III. Unit pelaksana monitoring dan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Unit Penjaminan Mutu berfungsi melakukan penjaminan atas pemenuhan standar pengelolaan pelatihan;
2. Satuan Pengawas Internal berfungsi melakukan tugas audit internal pengelolaan keuangan dan kinerja dari seluruh unit di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar;
3. Pengelola Pengaduan Masyarakat dalam menghimpun, menganalisis serta merespon berbagai pengaduan yang ada;
4. *Whistleblowing system* yang melakukan pencegahan, pengendalian dan pelaporan gratifikasi;
5. Tim pengelola dan penyusun LKJiP berfungsi memastikan sistem akuntabilitas kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar berjalan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

Pembangunan Zona Integritas di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar adalah salah satu upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkret. Pengembangan WBK dan WBBM secara bertahap diharapkan akan memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) nilai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar.

Rencana Kerja 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 diyakini semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi.

Butuh 4K (kerja keras, komitmen, keyakinan dan kegotong royongan) untuk menjadikan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar tetap bersih dari korupsi dan *good governance*.

Dengan disusunnya Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar ini, diharapkan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan lebih baik dan terarah, sehingga dapat mewujudkan visi yang telah ditetapkan, serta mendorong tercapainya penerapan *good governance* di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar, serta dapat meningkatkan peran Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dalam mendukung pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dalam rangka pencegahan dan pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU).

LAMPIRAN

1. TARGET PRIORITAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANJAR

- a. Pajak Online
- b. PBB Online
- c. BPHTB Online
- d. Pemasangan Tapping Box
- e. Pemasangan Portal MBLB
- f. Cetak Massal PBB Tahun 2020
- g. Penetapan SPPT PBB Terendah Tahun 2020
- h. Penghapusan Sanksi Administrasi PBB P2 Tahun Pajak 2018 dan 2019 serta Penetapan Jatuh tempo Pembayaran PBB P2 Tahun 2020.
- i. Audensi bersama Dewan Pengurus Daerah Asosiasi dan Pengembang Perumahan dan Permukiman (DPD APENSI)
- j. Penghapusan denda pajak hotel, restoran, reklame, MBLB, dan Air Tanah

2. MEKANISME PENENTUAN TIM ZONA INTEGRITAS BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANJAR

- a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian membuat rencana kegiatan dan mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi kebutuhan personil Tim Kerja;
- b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengusulkan data-data pegawai yang ada ke Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar dengan mempertimbangkan kompetensi, pangkat, golongan, pemahaman tugas, dedikasi, tingkat kedisiplinan pegawai (tidak bermasalah dan tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin);
- c. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar memberikan arahan terkait data pegawai yang dipilih sebagai Tim Kerja ke Sekretaris Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar;
- d. Sekretaris memeriksa dan mendisposisi kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian untuk membuat draft Keputusan Tim Kerja sesuai usulan yang telah disetujui oleh Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar;
- e. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian membuat draft Keputusan Tim Kerja dan mengirimkan draft ke Inspektorat Banjar untuk dilakukan review dan untuk mendapat persetujuan Inspektur;

- f. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjarmenetapkan melalui Surat Keputusan Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar tentang Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM);
- g. Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar menerima Surat Keputusan Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar tentang Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dan mendisposisikan ke Sekretaris Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar untuk diteruskan ke Tim Kerja;
- h. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian atas disposisi Sekretaris Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar menindaklanjuti pengelolaan SK dan meneruskan kepada Tim Kerja;
- i. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian melalui sekretaris mendokumentasikan Surat Keputusan Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banjar tentang Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

3. DOKUMEN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS BAPENDA KABUPATEN BANJAR

No	Target Prioritas
1	Pembentukan Tim Zona Integritas
2	Menyusun Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM
3	Sosialisasi Program Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM
4	Penguatan Komitmen Pembangunan Zona Integritas.
5	Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Zona Integritas Melalui Pemantauan Kegiatanstrategis Badan Pendapotan Daerah Kabupaten Banjar, Tindak Lanjut hasil audit internal maupun eksternal, pelaksanaan pembinaan Sistem Manajemen Mutu, serta Penerapan Standar Pelayanan Publik
6	Pelaksanaan Pelatihan Peningkatan SDM
7	Penyusunan, Penerapan Dan Evaluasi SOP Kegiatan
8	Peningkatan Disiplin Dan Profesionalisme Pegawai
9	Menyusun Kegiatan Dan Penganggaran Kegiatan Yang Berorientasi Pada Pelayanan masyarakat
10	Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

No	Target Prioritas
11	Pelaksanaan Pengawasan Internal Melalui Sistem Pengendalian Intern
12	Peningkatan Kepatuhan Pengelolaan Keuangan Negara Melalui Laporan Keuangan
13	Menetapkan Agen Perubahan
14	Meningkatkan Partisipasi Pegawai Agar Terlibat Dalam Program Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM
15	Pelaporan Kegiatan Tim ZI