|  |  |
| --- | --- |
| LAMPIRAN : | KEPUTUSAN KEPALA DINAS KESEHATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN  NOMOR 03 TAHUN 2018  TENTANG PENETAPAN DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas**

**Menuju WBK/WBBM** **Dinas Kesehatan**

**Kabupaten Hulu Sungai Selatan**

1. **Dasar.**

Peraturan Menteri Pendayagunan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tanggal 17 Oktober 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Instansi Pemerintah.

1. **Maksud dan Tujuan.**
   1. Rencana kerja pembanguna yang di maksudkan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah bebas Korupsi(WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani(WBBM); dan
   2. Memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. **RENCANA AKSI KOMPONEN PENGUNGKIT.**
3. **Manajemen Perubahan**

**Indikator:**

* 1. Tim Kerja

Penyusunan Tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

* + 1. Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
    2. Penentuan anggota tim selain pimpinan di pilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.
  1. Dokumen Rencana pembangunan Zona Intergritas menuju WBK/WBBM.

Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM penyusunannya di lakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

* + 1. Penyusunan dokumen rencan kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
    2. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM harus memuat target – target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
    3. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM harus disediakan dan memadai.
  1. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut;
     1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang di rencanakan.
     2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
     3. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.
  2. Perubahan pola pikir dan Budaya Kerja.

Perubahan Pola Pikir dan Budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut;

* + 1. Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
    2. Penetapan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas.
    3. Pelaksanaan Pelatihan Budaya kerja dan pola pikir.
    4. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona integritas menuju WBK/WBBM.

Implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK / WBBM di Dinas Kesehatan terdiri dari komponen pengungkit

**Target :**

1. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WB BM ;
3. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan peraturan perundangan undangan.

**Bukti pendukung** :

Surat Keputusan Kepala Dinas tentang pembentukan tim Zona Integritas ;

Dokumen Rapat :

1. Undangan Rapat
2. Absensi
3. Dokumentasi
4. Notulen : Memuat alasan memilih anggota tim
5. Dll

Analisa Beban Kerja per fungsi per Job Discription Pendataan kinerja perorangan

( Dokumen SKP Pegawai )

1. **Penataan Tata Laksana Indikator ;**
   1. **Prosedur Operasional tetap (SOP) Pelayanan** Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti :
2. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi ;
3. Prosedur operasional tetap telah diterapkan ;
4. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

a. E-Office /e-goverment

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 ;

3) Sistem pelayanan publik berbasis Teknologi informasi.

* 1. **Keterbukaan Informasi Publik**

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

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

**Target ;**

1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
2. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
3. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
4. **Penataan Sistem Manajemen SDM Indikator ;**
   1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :
5. Dinas telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan ;
6. Dinas telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya ;
7. Dinas telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
   1. Pola Mutasi Internal

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

1. Dinas telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal ;
2. Dinas telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal;
3. Dinas telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.
   1. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :
4. Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building / transfer knowledge) ;
5. Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.
   1. 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 diatasnya ;
3. Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
4. hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.
   1. 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 ;

* 1. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

**Target ;**

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing- masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM ;
5. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
6. **Penguatan Akuntabilitas Kinerja Indikator ;**
   1. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis Dinas Kesehatan 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. Dinas telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan ;
2. Dinas telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja ;
3. Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.
   1. 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 :
4. DINAS KESEHATANtelah memiliki dokumen perencanaan ;
5. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ;
6. Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound (SMART);
7. DINAS KESEHATAN telah menyusun laporan kinerja tepat waktu ;
8. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ;
9. DINAS KESEHATAN telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

**Target ;**

1. Meningkatnya kinerja DINAS KESEHATAN;
2. Meningkatnya akuntabilitas DPMPTSP.
3. **Penguatan Pengawasan Indikator ;**
   1. Pengendalian Gratifikasi

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

1. DINAS KESEHATAN telah memiliki publik campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan
2. DINAS KESEHATAN telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
   1. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :
3. DINAS KESEHATANtelah membangun lingkungan pengendalian;
4. DINAS KESEHATANtelah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
5. DINAS KESEHATAN telah melakukan kegiatan

pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan

1. DINAS KESEHATAN telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.
   1. Pengaduan Masyarakat

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

1. DINAS KESEHATAN telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik(website) ;
2. DINAS KESEHATAN telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat ;
3. DINAS KESEHATAN telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat ;
4. DINAS KESEHATANtelah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
   1. Whistle Blowing System

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

1. DINAS KESEHATAN telah menerapkan whistle blowing system
2. DINAS KESEHATAN telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system ;
3. DINAS KESEHATAN menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.
   1. Penanganan Benturan Kepentingan

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

1. DINAS KESEHATAN telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas pelayanan ;
2. DINAS KESEHATAN telah melakukan sosialiasi penanganan benturan kepentingan ;
3. DINAS KESEHATANtelah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan ;
4. DINAS KESEHATANtelah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ;
5. DINAS KESEHATAN telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

**Target ;**

1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan
2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan anggaran DPMPTSP
3. **Penguatan Kualitas Pelayanan Publik Indikator** ;
   1. Standar Pelayanan

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

1. DINAS KESEHATAN memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM);
2. DINAS KESEHATAN telah memaklumatkan standar pelayanan
3. DINAS KESEHATAN telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan ;
4. DINAS KESEHATAN telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
   1. Budaya Pelayanan Prima

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

1. DINAS KESEHATAN telah memiliki sitem reward and punishment bagi pelaksana layanan, melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima ;
2. DINAS KESEHATANtelah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media ;
3. DINAS KESEHATAN telah memiliki sarana layanan terpadu terintegrasi ;
4. DINAS KESEHATANtelah melakukan inovasi pelayanan berupa pelayanan Perizinan secara on-line ;
   1. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

1. DINAS KESEHATAN telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan ;
2. Hasil survey kepuasan masyakat dapat diakses secara terbuka
3. DINAS KESEHATAN telah melakukan tindak lanjut atas kepuasan masyarakat.

**Target ;**

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah ;
2. Meningkatnya jumlah perorangan atau perusahaan mengurus izin usahanya
3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan

|  |  |
| --- | --- |
|  | KEPALA DINAS KESEHATAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN  dr. Hj. SITI ZAINAB  Pembina Tingkat I  NIP. 19710723 20021 2 004 |