



DOKUMEN ZONA INTEGRASI POLBANGTAN MEDAN TAHUN 2019

[Document subtitle]



**KEMENTERIAN PERTANIAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM PERTANANIAN
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN**

DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS POLITEKNIK
PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN TAHUN 2019

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka instansi pemerintah perlu untuk membangun *pilot project* pelaksanaan reformasi birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan pada unit-unit kerja lainnya. Untuk itu, perlu secara kongkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas. Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah : (1) Menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi, serta (2) Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan zona integritas pada Politeknik Pembangunan Pertanian Medan dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014.

1.2 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi.
2. 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.

1.3 Maksud dan Tujuan

1. Dokumen rencana kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Politeknik Pembangunan Pertanian Medan dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

1.4 Pengertian Umum.

Dalam dokumen rencana kerja ini, yang dimaksud dengan :

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. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

BAB II

PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas adalah dengan deklarasi/ Pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas.
2. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Pendatangan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara masal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal dan vertikal. Bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan / melengkapi setelah perencanaan pembangunan Zona Integritas;
3. Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya dibidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;

2.1 Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

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

BAB III

RENCANA AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
I	MANAJEMEN PERUBAHAN				
1	Tim Kerja	SK Tim Kerja ZI telah dibuat sesuai prosedur yang telah ditetapkan	Pemilihan tim kerja ZI	Surat kriteria Pemilihan Tim Kerja ZI	Januari 2019
			Pemilihan calon anggota Tim Kerja ZI sesuai prosedur pembentukan Tim ZI	SK Tim Zona Integrasi	
			Terbentuknya Tim Kerja ZI		
2	Dokumen Rencana Pembangunan ZI	Dokumen rencana kerja pembangunan ZI telah dibuat dan disosialisasikan	Penyusunan rencana kerja pembangunan ZI, menentukan rencana aksi tahun 2019,	Rencana kerja pembangunan ZI	Januari 2019
3	Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM	Pemantauan dan Evaluasi pembangunan WBK/WBBM secara berkala per semester	Rapat Evaluasi pembangunan WBK/WBBM setiap 6 bulan sekali, Tindak lanjut hasil Monev sebelumnya	Undangan rapat, daftar hadir, notulasi rapat, Lembar Monev ZI, bukti pelaksanaan tindak lanjut hasil Monev sebelumnya	Juli, Desember 2019
4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM	Pimpinan memberi teladan dengan mengisi / mencatat kehadiran setiap hari seperti pegawai lain.	Daftar Hadir Direktur Polbangtan	Januari s/d Desember 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Agen perubahan sudah ditetapkan	Tim Agen Perubahan; Menetapkan SK Tim Agen perubahan	SK Tim Agen Perubahan	Februari 2019
		Budaya kerja dan pola pikir sudah dibangun di lingkungan organisasi	Pengarahan Direktur Polbangtan Medan untuk membangun budaya kerja pelayanan prima dan mendorong partisipasi pegawai dalam pembangunan ZI melalui rapat, apel, dan pengarahan	Daftar Hadir Rapat Tinjauan Dokumen; Notulen Rapat Pengelola	Maret 2019 s.d Desember 2019
		Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	Daftar Hadir Rapat Tinjauan Dokumen; Notulen Rapat Pengelola	Daftar Hadir Rapat Tinjauan Dokumen; Notulen Rapat Pengelola	Maret 2019 s.d Desember 2019
II	PENATAAN TATALAKSANA				
1	Prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama	SOP telah mengacu pada proses bisnis instansi dan dipahami seluruh pegawai. SOP telah dievaluasi.	Telah tersedianya SOP dan sedang dilakukan perubahan SOP	Evaluasi SOP	Juni 2019
2	E- Office (2)	Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi	Absen finger print, Penggunaan SIMPEG pada manajemen kepegawaian, Penggunaan B- office dalam operasionalisasi SDM dan surat menyurat, Penggunaan WA grup untuk komunikasi internal	Aplikasi SIMPEG, Aplikasi B-Office, bukti penggunaannya, WA grup	Februari s.d Desember 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi	Pelayanan Aplikasi E learning dan Digital library, SMS center	E-Learning dan Digiatl Library	Januari s/d Desember 2019
		Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM	Melakukan monev penggunaan Aplikasi	Aplikasi E-learning dan Digital Library	Juni, Desember 2019
3	Keterbukaan informasi Publik	Kebijakan informasi publik telah sesuai dengan peraturan perundangundangan	Direktur Polbangtan Medan menerapkan keterbukaan informasi publik. Direktur Polbangtan secara jelas, akurat dan tepat waktu. Arsip dan dokumentasi secara rapi, jelas, dan akurat Dibentuknya PPID , menyediakan form pengaduan, kotak pengaduan, sms centre, dan pengaduan melalui website dan email	SK PPID, meja PPID, Form pengaduan, kotak pengaduan, sms centre, pengaduan via website dan email	Februari s/d Desember 2019
		Pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dimonitoring dan dievaluasi secara berkala	Menyusun laporan PPID, Menyusun laporan pengaduan	Laporan bulanan PPID dan pengaduan	Juni s.d Desember 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
III	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM				
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan	Menyusun analisa kebutuhan pegawai, Menyusun ANJAB ABK	Dokumen ANJAB, ABK. Laporan analisa kebutuhan pegawai	Juni 2019
		Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	Menyusun analisa kebutuhan pegawai, Menyusun ANJAB ABK	Dokumen ANJAB, ABK. Laporan analisa kebutuhan pegawai	Juni 2019
		Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja	Membuat Analisa SKP	Dokumen Analisa SKP	Juni s d. Desember 2019
2	Pola Mutasi Internal	Mutasi pegawai antar jabatan sebagai upaya pengembangan karir pegawai	Analisa kebutuhan pegawai di setiap unit bagian	Usulan Kebutuhan Pegawai	Juni 2019
		Mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan	Prosedur Mutasi internal	Notulen Rapat, Dokumen Prosedur Mutasi Internal	Juni 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala	Membuat monitoring dan evaluasi efektifitas penempatan pegawai	SKP	Juli, Desember 2019
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	Unit kerja melakukan training need analysis untuk pengembangan kompetensi	Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai melalui TOR, Form perencanaan pendidikan dan pelatihan, Analisa kebutuhan diklat fungsional tertentu dan fungsional umum	TOR Usulan magang, diklat	Juni s/d Agustus 2019
		Penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai sudah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	Perencanaan pendidikan dan pelatihan	Perencanaan pendidikan dan pelatihan	Juni 2019
		Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing- masing jabatan kurang dari 25%	Menyusun evaluasi kinerja pegawai	Prosentase Analisa dari kebutuhan, kecukupan kompetensi pegawai dengan kondisi riil pegawai yang tersedia	Juli, Desember 2019
		Pegawai di unit kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	Menyusun rekapitulasi pegawai yang telah mengikuti diklat/magang	Rekapitulasi pegawai dan diklat yang telah diikuti	Juni dan Desember 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai telah dilakukan melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in house training atau melalui coaching atau mentoring, dll)	Melaksanakan, mengikutsertakan pegawai pada pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM mengikutsertakan pegawai pada pelatihan eksternal, mengadakan Bimtek	Laporan melakukan perjalanan pelatihan eksternal, dan Bimtek	Januari s/d Desember 2019
		Monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan secara berkala	Melakukan monev terhadap kegiatan pendidikan dan pelatihan, magang	SKP	Januari s/d Desember 2019
4	Penetapan Kinerja Individu	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	Melakukan penilaian SKP tahunan, DUPAK fungsional	SKP tahun 2019,	Januari, desember 2019
		Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level atasnya	Penilaian SKP struktural dan SKP oleh atasan langsung	SKP struktural, SKP Direktur Polbangtan Medan	Januari, desember 2019
		Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	SKP, Penilaian DUPAK Fungsional per semester	SKP, DUPAK Fungsional	April s.d Desember 2019
		Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan, dll)	Mengevaluasi kinerja pegawai dan dosen melalui SKP	Memberikan kesempatan magang, tugas belajar, mutasi jabatan	Juli 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
5	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	Membuat Daftar kehadiran apel setiap pagi, daftar mengikuti upacara kesadaran nasional	Daftar apel pagi	Januari s/d Desember 2019
6	Sistem Informasi kepegawaian	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala	Pemutakhiran informasi kepegawaian melalui SIM ASN	SIM ASN dilakukan setiap kali ada perubahan	Januari s/d Desember 2019
IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS				
1	Keterlibatan Pimpinan	Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan	Direktur memberikan pengarahan dan menandatangani Lembar Pengesahan Usulan Proposal dan Rencana Kerja Kegiatan TA.2020	RKA-KL TA. 2020	Juni 2019
		Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja	Direktur Polbangtan Medan dalam penyusunan RENSTRA, Rencana Kerja Tahunan. Dokumen Indikator Kinerja Utama, dan LAKIP	Dokumen RENSTRA, Dokumen RKT, Dokumen IKU, Dokumen LAKIN tepat waktu	Oktober 2019 sd. Desember 2019
		Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Menyusun monitoring dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang disahkan pimpinan	Lakin yang disahkan pimpinan	Desember 2019
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Dokumen perencanaan sudah ada	Menyusun Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Januari 2019 , Maret 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	Menyusun Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra 2020-2024 RKT Bln Maret 2019, PK Januari 2019
		Terdapat indikator Kinerja Utama (IKU)	Menyusun penetapan IKU di RENSTRA	Renstra, RKT, Penetapan Kinerja	Renstra 2020-2024 RKT Bln Maret 2019, PK Januari 2019
		Indikator kinerja telah SMART	Menyusun RENSTRA, RKT, RKAKL	Renstra, RKT, RKAKL	Renstra 2020-2024 RKT Bln Maret 2019, PK Januari 2019
		Laporan kinerja telah disusun tepat waktu	Menyusun LAKIN 2019	LAKIN 2019 tepat waktu	Desember 2019
		Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	Menyusun LAKIN 2019	LAKIN 2019	Desember 2019
		Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Menyusun LAKIN 2019	LAKIN 2019	Adanya undangan Workshop penyusunan LAKIN setiap tahunnya (2 kali)

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	Surat Tugas Pelatihan/workshop Penyusunan LAKIN	Surat Tugas Pelatihan/workshop Penyusunan LAKIN	Juni 2019 dan Desember 2019
V	PENGUATAN PENGAWASAN				
1	Pengendalian Gratifikasi	<i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan	Menetapkan SK Sub UPG, Menyusun SOP, Memasang poster tentang gratifikasi dilingkungan Politeknik Pembangunan pertanian Medan	SK Sub UPG, SOP, laporan Sub UPG, spanduk, Banner	Januari 2019
		Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	Membuat laporan Sub UPG setiap bulan sekali dan pelaporan. Menyusun rencana aksi atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	Laporan Sub UPG. Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengendalian gratifikasi setiap semester	Januari s/d Desember 2019
2	Penerapan SPIP	Pengendalian internal telah dibangun di lingkungan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan	Menyusun dokumen SPIP, Menetapkan Tim SPIP, menggunakan WA grup sebagai media pengendalian internal	SK Organisasi, Pedoman SPI, dan Tim SPI	Januari 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	Menyusun Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian pelaksanaan kegiatan di Polbangtan Medan	Dokumen Petunjuk Pelaksanaan Pengendalian Kegiatan Pendidikan	Dokumen Petunjuk direvisi apabila ada perubahan kebijakan
		Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	Tim SPIP melaksanakan kegiatan pengendalian di sub bagian Unit	Notulensi kegiatan pengendalian di Sub bagian Unit	Juni 2019 dan Desember 2019
		SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak	Sosialisasi SPIP kepada seluruh pegawai	Sosialisasi terkait dengan SPI (daftar hadir, notulen, laporan).	Maret 2019 s/d Desember 2019
3	Pengaduan Masyarakat	Kebijakan pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	Menyusun pedoman Penanganan pengaduan masyarakat yang telah dibuat Koordinasi antar pejabat terkait mekanisme, tata kerja dan prosedur penanganan pengaduan masyarakat	SK Tim SPI dan UPG	Januari s/d Desember 2019
		Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	Menyusun Laporan Tindak Lanjut Pengaduan setiap bulan sekali	Laporan Pengaduan,	Juli dan Desember 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Menyusun monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat per semester	Laporan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Juli, Desember 2019
		Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	Laporan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat,	Juli, Desember 2019
4	Whistle Blowing System	<i>Whistleblowing system</i> sudah diinternalisasikan	Membuat pedoman pelaksanaan Whistleblower di lingkungan instansi, Menetapkan pengelola WBS yang diperkuat dengan penetapan SK oleh pimpinan, Mensosialisasikan pedoman pelaksanaan whistle blower system	Dokumen/ Kebijakan WBS, SK Pimpinan terkait pengelola WBS;	Juni 2019
		Evaluasi atas penerapan <i>whistle blowing systems</i> sudah dilakukan	Menyusun program pengendalian pelaksanaan WBS; Menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS	Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan WBS	Juli, Desember 2019
		Hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system telah ditindaklanjuti	Menyusun program monev atas hasil pengendalian pelaksanaan WBS	Laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan WBS	Juli, Desember 2019
5	Penanganan Benturan Kepentingan	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Menyusun pedoman penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi mengacu pada PerMenPAN dan RB no 37/2012; Pembentukan tim Penanganan benturan kepentingan.	Surat pernyataan benturan kepentingan	Februari 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	Sosialisasi pedoman penanganan benturan kepentingan di Politeknik Pembanguna Pertanian Medan	Surat Pernyataan	Februari 2019
		Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan	Pegawai yang mempunyai hubungan kekerabatan tidak ditempatkan satu struktur (lini) sebagai atasan dan bawahan (staf)	Struktur Organisasi dan Peta Jabatan	Januari s/d Desember 2019
		Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan	Penempatan Pegawai	Struktur Organisasi dan Peta Jabatan	Januari s/d Desember 2019
		Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti	Penempatan Pegawai	Struktur Organisasi dan Peta Jabatan	Januari 2019 s/d Desember 2019
VI	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK				
1	Standar Pelayanan	Terdapat kebijakan standar pelayanan	SK PPID	SK PPID.	Januari 2019
		Standar pelayanan telah di maklumatkan	Menyusun Maklumat pelayanan	Maklumat pelayanan	April 2019
		Terdapat SOP bagi pelaksana standar pelayanan	SOP tersedia di ruang administrasi akademik	SOP diruang pelayanan, dan mudah diakses oleh semua orang	Januari s/d Desember 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
		Dilakukan reuiu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	Melaksanakan kaji ulang dokumen SOP, kaji ulang dokumen ISO 9001:2015,	Evaluasi SOP	Juli 2019
2	Budaya Pelayanan Prima	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya Pelayanan Prima	Melaksanakan sosialisasi penerapan budaya kerja melalui arahan Direktur pada rapat, apel pagi	Daftar hadir, notulen, dokumen terkait	Januari s/d Desember 2019
		Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Membuat Informasi tentang persyaratan pelayanan dan juga ditayangkan di website	screenshoot website	Juni 2019
		Telah terdapat sistem punishment (sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	Menyusun prosedur pemberian sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; Memberikan sanksi/reward bagi pelaksana layanan	Prosedur pemberian sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; Memberikan sanksi/reward bagi pelaksana layanan	Juni 2019
		Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	Layanan Penerimaan Mahasiswa Baru	Penerimaan Mahasiswa Baru	April 2019
		terdapat inovasi pelayanan	Layanan Penerimaan Mahasiswa Baru	Layanan Penerimaan Mahasiswa Baru	April 2019

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
3	Penilaian Kepuasan Pelayanan	Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	Melakukan survei kepuasan pelanggan melalui IKM per semester	Laporan IKM	Juli, Desember 2019
		Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Menayangkan hasil survei kepuasan pelanggan pada IKM di website Polbangtan Medan	Screenshot dari website	Juli, Desember 2019
		Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	Menindaklanjuti hasil IKM	Laporan IKM	Juli, Desember 2019

BAB IV PENUTUP

Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang berpredikat WBK/WBBM pada Tahun 2017 dari Kementerian Pertanian merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit didalam lingkup Zona Integritas. Pengembangan WBK/WBBM secara bertahap. Diharapkan, upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai IPNBK dan IKM di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada Mahasiswa, Pegawai Dosen dan masyarakat, bahwa upaya pencegahan korupsi di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan dapat dilakukan secara kontinyu.

Program Kerja ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuandidalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK/WBBM diharapkan secara bertahap dapat diubah sehingga semakin mengarah pemberantasan korupsi.

Medan, 25 Januari 2019

Direktur

Ir. Yuliana Kansrini, M.Si

NIP. 19660708 199602 2 001



