

**RENCANA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS
TAHUN 2020-2024**



**FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ANDALAS
2020**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan kinerja, transparansi, akuntabilitas kinerja dan pelayanan publik, Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan PermenPAN&RB RI No 10 Tahun 2019 yang merupakan perubahan terhadap PermenPAN&RB RI No 52 Tahun 2014 tentang pedoman pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani di lingkungan instansi pemerintah dan juga PermenPAN&RB No 30 Tahun 2018 tentang pedoman evaluasi reformasi birokrasi di instansi pemerintah.

Pembangunan zona integritas ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja, transparansi, akuntabilitas kinerja dan pelayanan publik suatu organisasi/instansi pemerintah sehingga tujuan organisasi/instansi pemerintah dapat dicapai melalui penyelenggaraan kegiatan yang efektif dan efisien dan kualitas pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap organisasi/instansi pemerintah didorong untuk dapat menerapkan pembangunan zona integritas untuk menuju terwujudnya Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Universitas Andalas sebagai salah satu organisasi/instansi pemerintah juga didorong untuk menerapkan zona integritas ini. Dengan ditunjuknya Universitas Andalas sebagai salah satu dari 14 perguruan negeri yang akan menerapkan zona integritas ini oleh Ditjen Dikti Kemendikbud, Hal ini menjadi pemacu semangat bagi Universitas Andalas untuk segera menerapkannya pembangunan zona integritas di seluruh unit kerja yang ada di Universitas Andalas.

Fakultas Teknik sebagai salah satu unit di Universitas Andalas telah ditunjuk oleh universitas sebagai pilot project pembangunan zona integritas ini. Penunjukan ini didasari oleh kinerja Fakultas Teknik yang sangat baik dimana pada tahun 2018 dan 2019 secara berturut-turut memperoleh predikat Fakultas dengan kinerja terbaik. Pembangunan zona integritas ini diharapkan dapat menjadikan Fakultas Teknik lebih meningkat lagi kinerjanya di masa yang akan datang sehingga Fakultas Teknik secara khusus dan Universitas Andalas secara umum dapat memperoleh predikat menjadi Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

B. Dasar Hukum

Dasar hukum pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Fakultas Teknik Universitas Andalas sebagai berikut:

1. Undang–Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
2. Peraturan Pemerintah 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 30 Tahun 2018 tentang pedoman evaluasi reformasi birokrasi instansi pemerintah
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 10 Tahun 2019 tentang perubahan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 52 Tahun 2014 tentang pedoman pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani di lingkungan instansi pemerintah
7. Keputusan Rektor No 1142/XIV/A/UNAND-2016 tentang pengangkatan tim kerja reformasi birokrasi Universitas Andalas
8. Keputusan Rektor No 447/UN16.R/XIV/KPT/2020 tentang penetapan Fakultas Teknik Universitas Andalas sebagai Zona Integritas untuk mendapatkan WBK/WBBM.
9. Keputusan Rektor No 534/UN16.R/XIII/KPT/2020 yang merupakan perubahan Keputusan Rektor No 514/UN16.R/XIII/KPT/2020 tentang pembentukan tim kerja pembangunan zona integritas di Fakultas Teknik Universitas Andalas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

C. Maksud dan Tujuan

Rencana pembangunan zona integritas di Fakultas Teknik disusun dengan maksud untuk memberikan gambaran kondisi saat ini, strategi dan program pembangunan dan pengembangan ke depannya dan kegiatan (*action plan*) apa yang harus dilakukan oleh fakultas untuk mencapai predikat WBK/WBBM.

Tujuan penyusunan dokumen rencana pembangunan zona integritas ini adalah:

1. Memberikan gambaran saat ini penerapan pembangunan zona integritas di lingkungan Fakultas Teknik.
2. Memberikan gambaran strategi dan program pembangunan dan pengembangan zona integritas di Fakultas Teknik.
3. Menyamakan persepsi di kalangan pimpinan fakultas dan pengelola jurusan serta dosen dan tendik tentang indikator keberhasilan pembangunan zona integritas ini di Fakultas Teknik.
4. Mengoptimalkan gerak dan langkah unit-unit kerja yang ada di Fakultas Teknik secara khusus dan Universitas Andalas secara umum.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang dibahas dalam rencana pembangunan zona integritas ini mencakup:

1. Gambaran kondisi saat ini dari penerapan pembangunan zona integritas di Fakultas Teknik.
2. Peran dan tanggung anggota tim kerja pembangunan zona integritas Fakultas Teknik
3. Strategi dan program pembangunan dan pengembangan zona integritas di Fakultas Teknik.
4. Rencana kegiatan pembangunan zona integritas di lingkungan Fakultas Teknik dan kerangka waktunya.

E. Sistematika Penyajian

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, ruang lingkup serta sistematika penulisan dari pembangunan zona integritas di Fakultas Teknik.

**BAB II GAMBARAN UMUM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI
FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS**

Pada bab ini disajikan latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, ruang lingkup serta sistematika penulisan dari pembangunan zona integritas di Fakultas Teknik.

**BAB III STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS**

Pada bab ini disajikan latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, ruang lingkup serta sistematika penulisan dari pembangunan zona integritas di Fakultas Teknik.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini disajikan hal-hal penting yang harus menjadi perhatian oleh semua anggota organisasi dan perlunya komitmen bersama untuk menerapkan pembangunan zona integritas.

BAB II

GAMBARAN UMUM

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS

Terbentuknya Zona Integritas dipengaruhi oleh keberadaan 6 (enam) faktor penguangkit. Faktor penguangkit tersebut merupakan faktor yang berada di bawah kendali manajemen Fakultas Teknik, yang meliputi pengelolaan dengan baik perubahan mind set yang disebut sebagai manajemen perubahan. Yang kedua terkait dengan penataan aspek tatalaksana, penataan manajemen sumberdaya manusia, penguatan akuntabilitas, penguatan aspek pengawasan dan peningkatan kualitas pengelolaan layanan publik.

Sejalan dengan tujuan untuk menciptakan Zona Integritas itu, maka fokus perbaikan dan perubahan harus didasarkan pada kajian atas enam area penguangkit tersebut. Langkah itu diawali dengan melakukan asesment atas kondisi saat ini yang akan dijadikan sebagai titik awal atau baseline dalam perumusan strategi dan program pembangunan.

Pada bab ini akan diuraikan hasil self asesment yang dilakukan untuk mengetahui kondisi Fakultas Teknik saat ini terkait dengan enam area penguangkit itu. Dari hasil itu akan diketahui area-area yang memerlukan langkah perbaikan sebagai dasar untuk menyusun inisiatif strategis yang berkelanjutan.

A. Gambaran Pembangunan Area Perubahan I: Manajemen Perubahan

Area Perubahan I, Manajemen Perubahan, terdiri dari empat sub-area perubahan yaitu; Tim Kerja Zona Integritas, Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas, Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM, dan Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja. Berdasarkan hasil evaluasi diri diketahui bahwa tingkat pencapaian saat ini untuk masing-masing sub-area masih belum maksimal. Semua sub-area secara total sudah mencapai 70%. Sub-area Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas dan Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM memiliki capaian yang rendah yaitu mencapai 50%.

Penyebab rendahnya capaian Area Perubahan Manajemen Perubahan adalah:

1. Dokumen rencana pembangunan zona integritas belum disiapkan secara lengkap

2. Pemantauan dan evaluasi pembangunan WBK/WBBM belum dilakukan secara menyeluruh karena program pembangunan zona belum dibuatkan dalam kokumen yang utuh.
3. Sosialisasi pembangunan zona integritas belum dilakukan untuk seluruh anggota organisasi.

B. Gambaran Pembangunan Area Perubahan II: Penataan Tatalaksana

Area Perubahan II, Penataan Tatalaksana, terdiri dari tiga sub-area perubahan yaitu, Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama, E-office, dan Keterbukaan Informasi Publik. Berdasarkan hasil evaluasi diri diketahui bahwa tingkat pencapaian saat ini untuk masing-masing sub-area masih belum maksimal. Semua sub-area memiliki capaian kurang dari 60%. Sub-area Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama mendapatkan hasil penilaian paling rendah, hanya 44%. Secara keseluruhan capaian area perubahan Penataan Tatalaksana masih 50%.

Penyebab rendahnya capaian area perubahan Penataan Tatalaksana adalah:

1. Proses bisnis belum dimutakhirkan.
2. Belum semua aktifitas bisnis sudah distandarkan.
3. SOP perlu disinkronkan dengan proses bisnis.
4. Belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi untuk aktifitas kepegawaian dan akademik.
5. Belum terlaksananya dengan baik proses monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik.

C. Gambaran Pembangunan Area Perubahan III: Penataan Sistem Manajemen SDM

Area Perubahan III, Penataan Sistem Manajemen SDM, terdiri dari enam sub-area perubahan yaitu, Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi, Pola Mutasi Internal, Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi, Penetapan Kinerja Individu, Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian. Berdasarkan hasil evaluasi diri, Area Perubahan III, Penataan Sistem Manajemen SDM, memiliki tingkat capaian sebesar 65%. Dari enam sub-area yang ada di bawah Area Penataan Sistem Manajemen SDM, hanya dua sub-area yang memiliki tingkat capaian yang cukup baik yaitu, sub-area Perencanaan Kebutuhan Pegawai dengan capaian 89% dan Pola Mutasi Internal

dengan capaian sebesar 78%. Empat sub-area lainnya (Pengembangan Pegawai, Penetapan Kinerja, Penegakkan Disiplin, dan Sistem Informasi Kepegawaian) masih memiliki capaian kurang dari 67%.

Peyebab masih rendahnya capaian empat sub-area perubahan di atas adalah:

1. Belum adanya sistem pelaksanaan pelatihan yang terstruktur.
2. Belum terlaksananya dengan optimal monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai.
3. Belum sinkronnya penetapan dan ukuran kinerja individu dengan kinerja individu level di atasnya.
4. Evaluasi dan pelaporan penegakkan disiplin belum terlaksana dengan baik.
5. Pemutakhiran informasi kepegawaian belum terjadwal dengan baik.

D. Gambaran Pembangunan Area Perubahan IV: Penguatan Akuntabilitas

Area Perubahan IV, Penguatan Akuntabilitas, terdiri dari dua sub-area perubahan yaitu, Keterlibatan Pimpinan dan Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi diri, Area Perubahan IV, Penguatan Akuntabilitas, sudah memiliki tingkat capaian yang baik yaitu lebih dari 80%. Namun, dari dua sub-area yang ada di bawah area Penguatan Akuntabilitas tersebut, sub-area Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja masih memiliki capaian yang kurang dari 80% sehingga perlu program peningkatan untuk area ini.

Peyebab masih rendahnya sub-area perubahan Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja di atas adalah:

1. Belum maksimalnya upaya peningkatan kompetensi SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja.
2. Dokumen perencanaan belum berorientasi hasil
3. Dokumen laporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja
4. Laporan monitoring dan evaluasi kinerja masih dilakukan per triwulan.

E. Gambaran Pembangunan Area Perubahan V: Penguatan Pengawasan

Area Perubahan V, Penguatan Pengawasan, terdiri dari lima sub-area perubahan yaitu, Pengendalian Gratifikasi, Penerapan SPIP, Pengaduan Masyarakat, Whistle-Blowing System, dan Penanganan Benturan Kepentingan. Berdasarkan hasil evaluasi diri, Area Perubahan V,

Penguatan Pengawasan , memiliki tingkat capaian masih sangat rendah yaitu kurang dari 30%. Dari lima sub-area yang ada di bawah Area Penguatan Pengawasan, semua sub-area masih memiliki capaian yang sangat rendah.

Peyebab masih rendahnya capaian lima sub-area perubahan di atas adalah:

1. Belum adanya sistem pengendalian gratifikasi yang termasuk didalamnya adalah tim pengendalian gratifikasi dan pelaksanaannya
2. Belum adanya sistem penerapan SPIP yang termasuk didalamnya adalah tim penerapan SPIP dan pelaksanaannya.
3. Belum adanya sistem pengaduan masyarakat yang termasuk didalamnya adalah tim layanan pengaduan masyarakat dan pelaksanaannya
4. Belum adanya sistem *Whistle-Blowing System* yang termasuk didalamnya adalah tim *Whistle-Blowing System* dan pelaksanaannya.
5. Belum adanya sistem penanganan benturan kepentingan yang termasuk didalamnya adalah tim penanganan benturan kepentingan dan pelaksanaannya

F. Gambaran Pembangunan Area Perubahan VI: Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Area Perubahan VI, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, terdiri dari tiga sub-area perubahan yaitu, Standar Pelayanan, Budaya Pelayanan Prima dan Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan. Berdasarkan hasil evaluasi diri, Area Perubahan VI, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, memiliki tingkat capaian dibawah 70% yaitu 67%. Dari tiga sub-area yang ada di bawah area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, hanya satu area yang memiliki tingkat capaian yang sudah baik yaitu, sub-area Standar Pelayanan dengan capaian diatas 80%. Dua sub-area lainnya, Budaya Pelayanan Prima dan Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan, masih memiliki capaian yang rendah yaitu dibawah 65%.

Peyebab masih rendahnya capaian area perubahan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di atas adalah:

1. Belum adanya review secara berkala terhadap SOP pelayanan.
2. Masih minimnya sosialisasi/ pelatihan dalam penerapan budaya pelayanan prima.
3. Informasi yang masih kurang terhadap pelayanan ada di Fakultas Teknik di berbagai media.
4. Belum adanya sarana layanan terpadu/terintegrasi.

5. Hasil survey penilaian kepuasan baru dapat diakses pada beberapa media (papan pengumuman, website internal)
6. Baru sebagian kecil hasil survey penilaian kepuasan yang ditindaklanjuti.

BAB III

STRATEGI DAN PROGRAM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS

Berdasarkan gambaran saat ini dari pembangunan Zona Integritas Fakultas berdasarkan sasaran, indikator dan target capaian yang telah ditetapkan maka dirumuskan Strategi dan Program Pembangunan dan Pengembangan Zona Integritas Fakultas Teknik Universitas Andalas adalah sebagai berikut.

A. Strategi Pembangunan Zona Integritas

1. Mengintegrasikan program pembangunan zona integritas diantara area-area perubahan (pilar) yang ada
2. Menetapkan prioritas program pembangunan zona integritas
3. Mengoptimalkan penggunaan SDM dalam pembangunan zona dengan peningkatan kemampuan dan kualitas.

B. Program dan Kegiatan Pembangunan Zona Integritas

Berdasarkan sasaran, indikator dan target capaian yang ditetapkan berdasarkan strategi yang dirumuskan, disusun rencana program pembangunan zona integritas untuk masing-masing area perubahan sebagai berikut.

1. Program dan Kegiatan Area Manajemen Perubahan

1. Pembuatan Dokumen Rencana Program Pembangunan dan Pengembangan Zona Integritas untuk 5 tahun ke depan (2020-2024)
2. Sosialisasi Program Pembangunan dan Pengembangan ZI ke seluruh anggota organisasi dan stakeholders
3. Monitoring dan evaluasi program pengembangan ZI secara berkala serta rencana tindaklanjut perbaikan ke depan
4. Penguatan Budaya Kerja dan Pola Pikir bagi anggota organisasi melalui sosialisasi pada berbagai media, seminar dan pelatihan

2. Program dan Kegiatan Area Penataan Tatalaksana

1. Standarisasi dan Inovasi Aktivitas Bisnis

Kegiatan:

- Pemutakhiran Proses Bisnis,
- Penetapan SOP
- Observasi dan penilaian pelaksanaan SOP
- Review SOP secara berkala

2. Optimalisasi penggunaan teknologi informasi

Kegiatan:

- Integrasi sistem informasi yang telah ada (Simpeg, SIA, dll)
- Monitoring dan evaluasi secara berkala sistem informasi sesuai perkembangan teknologi dan inovasi yang dilakukan.

3. Penyusunan Dokumen Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik

4. Penunjukan Tim Pengelolaan Informasi Publik Fakultas Teknik

5. Penjaminan keterbukaan informasi publik bagi anggota organisasi dan stakeholders

Kegiatan:

- Membuat SOP keterbukaan informasi publik
- Sosialisasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik

6. Monitoring dan Evaluasi atas Implementasi Kebijakan Keterbukaan Informasi Publik

3. Program dan Kegiatan Area Penataan Sistem Manajemen SDM

1. Penguatan Sistem rekrutmen dan penempatan pegawai

Kegiatan:

- Membuat dokumen perencanaan rekrutmen dan penempatan pegawai
- Monitoring dan evaluasi sistem rekrutmen dan penempatan pegawai.

2. Penguatan Sistem mutasi pegawai

Kegiatan:

- Membuat dokumen perencanaan mutasi pegawai
- Monitoring dan evaluasi sistem rekrutmen dan penempatan pegawai

3. Penguatan kompetensi pegawai

Kegiatan:

- Pelaksanaan Training Needs Assessment
- Membuat dokumen perencanaan kompetensi pegawai
- Monitoring dan evaluasi sistem kompetensi pegawai

4. Penguatan Sistem Penilaian kinerja pegawai

Kegiatan:

- Sinkronisasi penetapan dan ukuran kinerja pegawai dengan ukuran dan kinerja organisasi
- Penyusunan sistem pemberian penghargaan pegawai
- Monitoring dan evaluasi kinerja dan disiplin pegawai dan Pemutakhiran informasi kepegawaian.

4. Program dan Kegiatan Area Penguatan Akuntabilitas

1. Penguatan Dokumen Perencanaan yang berorientasi hasil dan SMART

Kegiatan:

- Pembuatan/Revisi Dokumen perencanaan
- Monitoring pelaksanaan program dan kegiatan.

2. Penguatan dan Pengembangan sistem pengukuran kinerja yang berorientasi hasil

Kegiatan:

- Pembuatan sistem pengukuran yang berorientasi hasil
- Evaluasi sistem pengukuran kinerja sesuai dengan perkembangan teknologi dan inovasi yang dilakukan

3. Peningkatan kompetensi SDM dalam akuntabilitas kinerja

Kegiatan:

- Pelatihan kompetensi SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja

5. Program dan Kegiatan Area Penguatan Pengawasan

1. Penerapan Sistem Pengendalian Gratifikasi

Kegiatan:

- Penetapan Tim Pengendalian Gratifikasi
- Pembuatan dokumen kebijakan, hingga prosedur penanganan tindaklanjut gratifikasi
- Sosialisasi dan campaign secara berkala

- Pembuatan aplikasi sistem pengaduan dan
- Evaluasi dan tindak lanjut laporan pengaduan.
- Sosialisasi Sistem Pengendalian Gratifikasi kepada Pemangku Kepentingan
- Pemetaan Area Potensi Gratifikasi di lingkungan Fakultas Teknik
- Penyediaan Sarana dan Prasarana Pengendalian Gratifikasi

2. Penerapan SPIP

Kegiatan:

- Penetapan Tim Penguatan SPIP
- Pembuatan dokumen SPIP dan dokumen SOP
- Analisis jabatan untuk kebutuhan rekrutmen SDM satuan tugas
- Peningkatan kapasitas SDM satuan tugas dan Keterlibatan dalam kegiatan pengendalian.
- Sosialisasi SPIP kepada Pemangku Kepentingan
- Pemetaan Risiko pada Kebijakan
- Monitoring dan Evaluasi Implementasi SPIP (Pengukuran Maturity Level)

3. Penerapan sistem Layanan Pengaduan Masyarakat

Kegiatan:

- Penetapan Tim Pengelola Pengaduan Masyarakat
- Pembuatan dokumen kebijakan dan dokumen SOP
- Pembuatan Sistem Informasi Layanan Pengaduan Masyarakat
- Sosialisasi sistem Layanan Pengaduan Masyarakat kepada pemangku kepentingan
- Monitoring dan evaluasi implementasi sistem Layanan Pengaduan Masyarakat

4. Penerapan sistem *Whistle-Blowing System*

Kegiatan:

- Penetapan Tim Pengelola *Whistle-Blowing System*
- Pembuatan dokumen kebijakan dan dokumen SOP
- Pembuatan sistem informasi WBS
- Sosialisasi sistem Layanan Pengaduan Masyarakat kepada pemangku kepentingan
- Monitoring dan evaluasi implementasi WBS

5. Penerapan Sistem Penanganan Benturan Kepentingan

Kegiatan:

- Penetapan Tim Penanganan Benturan Kepentingan
- Pembuatan dokumen kebijakan, SOP dan sistem informasi
- Pembuatan sistem informasi Penanganan Benturan Kepentingan
- Sosialisasi sistem Layanan Pengaduan Masyarakat kepada pemangku kepentingan
- Monitoring dan evaluasi implementasi Penanganan Benturan Kepentingan dan tindaklanjutnya

6. Program dan Kegiatan Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

1. Peningkatan Kualitas dan Standarisasi Pelayanan

Kegiatan:

- Review dokumen standar pelayanan saat ini,
- Menyusun dokumen standar pelayanan dan SOP nya,
- Sosialisasi standar pelayanan,
- Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelayanan dan Perbaikan standar pelayanan secara berkala berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.

2. Penetapan Budaya Pelayanan Prima

Kegiatan:

- Penyusunan modul/materi pelayanan prima dan sosialisasi/pelatihan budaya pelayanan prima
- Penyediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelayanan prima
- Inovasi dalam budaya pelayanan prima

3. Optimalisasi Pemanfaatan Media untuk Informasi Pelayanan

Kegiatan:

- Sosialisasi informasi pelayanan melalui media sosial dan cetak dan pengukuran serta evaluasi secara berkala ketercapaian *audience*

4. Penguatan Sistem *Reward and Punishment*

Kegiatan:

- Penyusunan kebijakan dan prosedur sistem *reward and punishment*
- Inovasi pelayanan dan pelaksanaan dan monitoring secara berkala

5. Peningkatan Sistem Penilaian Kepuasan Pelayanan

Kegiatan:

- Review kuesioner penilaian kepuasan secara berkala dan menyusun perbaikan penilaian berikutnya sesuai standar pelayanan yang telah ditingkatkan

Berdasarkan program dan kegiatan pembangunan Zona Integritas diharapkan Fakultas Teknik dapat mencapai predikat Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani. Sasaran, Indikator dan Target yang ingin dicapai untuk setiap area perubahan (pilar) pada periode Tahun 2020-2024 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Sasaran, Indikator dan Target Capaian
Pembangunan Zona Integritas Fakultas Teknik Tahun 2020-2024

No	Pilar (Area Perubahan)	Sasaran yang Dicapai	Indikator	Satuan	Tahun Pembangunan dan Pengembangan				
					2020	2021	2022	2023	2024
I	Manajemen Perubahan	Terbentuk tim kerja pembangunan Zona Integritas	Ketersediaan SK Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas	SK	2				
		Unit kerja memiliki dokumen rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Ketersediaan dokumen rencana pembangunan Zona Integritas	Dok	1				
		Terdapatnya mekanisme atau media sosialisasi pembangunan WBK/WBBM	Jumlah media atau mekanisme sosialisasi pembangunan WBK/WBBM	Media	5				
		Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas sudah terlaksana dengan baik	Persentase kegiatan pembangunan Zona Integritas yang dilaksanakan (% rencana)	%	100%	100%	100%		
		Terlaksananya kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkala pembangunan Zona Integritas yang ditindaklanjuti melalui mekanisme yang tepat	Laporan monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas	Frek/ bulan	2				
		Pimpinan Unit kerja telah menjadi role model dalam pembangunan WBK/WBBM	Persentase pimpinan menjadi role model dalam pembangunan WBK/WBBM	Dok	1	1	1	1	1
		Agen Perubahan telah dibentuk dan di SK kan	Ketersediaan SK Tim Agen Perubahan	SK	1				
		Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi	Jumlah peserta Sosialisasi/FGD (% peserta dari jumlah semua anggota organisasi)	%	80%	90%	100%		
		Semua anggota organisasi terlibat dalam pembangunan	Persentase anggota yang menandatangani komitmen	%	100%	100%	100%	100%	100%

		Zona Integritas menuju WBK/WBBM berdasarkan perannya masing-masing							
II	Penataan Tatalaksana	Meningkatnya kualitas tatalaksana	Ketersediaan dokumen proses bisnis	%	100%				
			Ketersediaan dokumen SOP	%	100%				
			Jumlah SOP yang dievaluasi dan ditindaklanjuti	%	100%	100%	100%	100%	100%
			Level integrasi sistem pengukuran kinerja, manajemen SDM, dan pelayanan publik menjadi satu sistem informasi terintegrasi	%	67%	83%	100%	100%	100%
			Frekwensi monitoring dan evaluasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja, operasional SDM, dan layanan publik	Frek/ tahun	4	4	4	4	4
			Tersedianya kebijakan keterbukaan informasi publik	Dok	1				
			Frekwensi monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	Frek/ tahun	4	4	4	4	4
III	Penataan Sistem Manajemen SDM	Tertatanya sistem manajemen SDM	Tersedianya dokumen perencanaan kebutuhan dan pengembangan pegawai	Dok	1				
			Terlaksananya Training Need assessment	Dok	1	1	1	1	1
			Laporan evaluasi mutasi yang dilakukan yang memperhatikan kompetensi jabatan dan pola mutasi yang ditetapkan	Dok	1	1	1	1	1
			% staf yang mengikuti training	%	100%	100%	100%	100%	100%
			Jumlah jam training/staf	Jam	24	24	24	24	24
			Frekwensi pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengembangan	Frek/ tahun	3	4	4	4	4

			kompetensi dalam upaya perbaikan kinerja						
			Ukuran kinerja individu yang sesuai dengan ukuran kinerja individu level di atasnya	%	55%	78%	100%		
			Frekwensi pelaksanaan pengukuran kinerja individu	Kali/ tahun	6	12	12	12	12
			Pemberian penghargaan kepada pegawai berkinerja terbaik	kali	6	12	12	12	12
			Jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin/kode etik/kode perlaku	Jumlah	0	0	0	0	0
IV	Penguatan Akuntabilitas	Mempertahankan keterlibatan pimpinan	Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan dokumen perencanaan	%	100%	100%	100%	100%	100%
			Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan dokumen penetapan kinerja	%	100%	100%	100%	100%	100%
			Dokumen pemantauan kinerja oleh pimpinan	Dok	6	12	12	12	12
		Meningkatkan akuntabilitas kinerja	Ketersediaan dokumen perencanaan	Dok	100%	100%	100%	100%	100%
			Terlaksananya evaluasi Kinerja LAKIP	Dok	100%	100%	100%	100%	100%
			Jumlah SDM bidang akuntabilitas kinerja yang mengikuti pelatihan/sosialisasi (% Jumlah SDM bidang akuntabilitas kinerja)	%	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase SDM kompeten yang mengelola akuntabilitas kinerja	%	100%	100%	100%	100%	100%
V	Penguatan Pengawasan	Mengendalikan gratifikasi	Ketersediaan media sosialisasi	Media	5				
			Ketersediaan fasilitas untuk pelaporan gratifikasi	Aplikasi	100%				
			Jumlah laporan gratifikasi yang telah ditindaklanjuti	%	100	100%	100%	100%	100%

		Meningkatkan upaya pengendalian	Adanya kebijakan pengendalian internal	Dok	1	1			
			Ketersediaan struktur organisasi yang sesuai kebutuhan	%	100%				
			Ketersediaan peta risiko	Dok	1	1	1	1	1
			Tingkat Maturity Level	Level	3	4	5	5	5
			Ketersediaan kebijakan penanganan pengaduan masyarakat	Dok	1				
			Terdapatnya unit pengelola pengaduan masyarakat	Unit	1				
			Tindak lanjut terhadap pengaduan masyarakat	%	100%	100%	100%	100%	100%
			Frekuensi monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat/tahun	Kali	6	12	12	12	12
			Ketersediaan kebijakan WBS secara tertulis	Dok	1				
			Adanya unit pengelola WBS	Unit	1				
			Frekuensi evaluasi penerapan WBS/tahun	Kali	6	12	12	12	12
			Ketersediaan aturan pengadaan	Dok	1				
			Jumlah media Sosialisasi penanganan benturan kepentingan	Media	5	5			
			Ketersediaan prosedur dan fasilitas pelaporan benturan kepentingan	Aplikasi	1				
			Frekuensi pelaksanaan monitoring dan evaluasi benturan kepentingan/tahun	Kali	2	4	4	4	4
VI	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		Meningkatkan kualitas kebijakan standar pelayanan	Tersedia kebijakan standar pelayanan	Dok	1			
		Telah dimaklumkan standar pelayanan		%	100%				
		Meningkatkan kualitas SOP Pelayanan prima menjadi	Tersedia SOP Standar Pelayanan	%	100%				
			Jumlah Pelatihan budaya pelayanan	Kali	2	2	2	2	2

		budaya kerja	prima yang diberikan						
			% Staf yang mengikuti pelatihan	%	67%	100%	100%	100%	100%
			Ketersediaan informasi pelayanan prima	%	100%				
		meningkatkan kualitas pelayanan	Terlaksananya sistem sanksi/reward bagi pelaksana pelayanan	%	100%				
			Jumlah pelaksanaan pemilihan staf pelayanan dengan performansi terbaik dan/atau dibawah standar	Kali	6	12	12	12	12
			Ketersediaan unit layanan terpadu	%	67%	100%			
			Inovasi pelayanan	Inovasi	1	1	1	1	1
			Peningkatan hasil survey kepuasan	Indeks	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8
VII	Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	Nilai Survey Persepsi Korupsi mencapai skor sangat baik	Hasil survey Persepsi Korupsi	Indeks	3.6	3.7	3.75	3.8	3.8
		Temuan hasil pemeriksaan (Internal dan Eksternal) ditindaklanjuti semuanya	Jumlah temuan hasil pemeriksaan yang ditindaklanjuti	%	100%	100%	100%	100%	100%
VII I	Kualitas Layanan Publik	Nilai Survey Kualitas Pelayanan mencapai skor sangat baik	Hasil survey Kualitas Pelayanan	Indeks	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8

BAB IV PENUTUP

Rencana Pembangunan dan Pengembangan Zona Integritas ini memberikan gambaran tentang rencana strategi dan program pembangunan dan pengembangan zona integritas di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Andalas. Strategi dan program pembangunan dan pengembangan zona integritas ini disusun berdasarkan kondisi saat ini dan gambaran di masa dari penerapan zona integritas yang ingin dicapai. Terkait dengan strategi dan program pembangunan dan pengembangan zona integritas yang telah disusun dan adanya kemungkinan perkembangan di masa yang akan datang yang belum diantisipasi dalam rencana program ini dapat dilakukan penyesuaian dan penyempurnaan di kemudian hari.

Rencana pembangunan dan pengembangan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi seluruh unit kerja yang ada di lingkungan Universitas Andalas dalam penerapannya dan dapat memberikan kesamaan persepsi diantara seluruh anggota organisasi. Untuk teknis pelaksanaan dari rencana pembangunan dan pengembangan ini akan dibuatkan pedoman teknis untuk operasionalnya bagi program-program yang tertentu.

Semoga seluruh anggota organisasi dan unit kerja yang ada di Fakultas Teknik khususnya dan Universitas Andalas umumnya dapat melaksanakan rencana program pembangunan dan pengembangan zona integritas ini dengan tepat sehingga Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat terwujud.