



**RENCANA KERJA PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
MENUJU
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
TAHUN 2022**



**RUMAH SAKIT JIWA MENUR SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR
Jl. Raya Menur No. 120 SURABAYA**

**RENCANA KERJA PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS (ZI) WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
MENUJU
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
RUMAH SAKIT JIWA MENUR SURABAYA PROVINSI JAWA TIMUR
TAHUN 2022**

A. DASAR HUKUM

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Instansi Pemerintah.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud Rencana Kerja ZI WBK menuju WBBM adalah sebagai acuan bagi RS Jiwa Menur Surabaya dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun ZI WBK menuju WBBM;
2. Tujuan Rencana Kerja ZI WBK menuju WBBM adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun ZI WBK menuju WBBM di lingkungan RS Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur.

C. RENCANA AKSI KOMPONEN PENGUNGKIT DAN REFORM

I. MANAJEMEN PERUBAHAN

Indikator Pengungkit :

1. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM
Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :
 - 1) Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBBM;
 - 2) Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBBM harus memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBBM;
 - 3) Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBBM harus disediakan.
2. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - 1) Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani mengacu pada target yang direncanakan;
 - 2) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBBM;
 - 3) Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.
3. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja di Era Pandemi Covid19, Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - 1) Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBBM;
 - 2) Optimalisasi peran agen perubahan dalam pembangunan Zona Integritas;
 - 3) Pelaksanaan pelatihan budaya kerja dan pola pikir yang berkesinambungan;
 - 4) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBBM.

Indikator Reform

1. Adanya komitmen dalam perubahan dengan penunjukan agen perubahan.
2. Adanya komitmen pimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang tertera di dokumen perencanaan.
3. Terbangunnya budaya budaya kerja positif yang diterapkan dalam nilai – nilai organisasi dan pelaksanaan tugas sehari hari

Target Pengungkit :

1. Meningkatkan komitmen seluruh jajaran dan pegawai RS Jiwa Menur Surabaya dalam membangun Zona Integritas menuju WBBM;
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada RS Jiwa Menur Surabaya sesuai usulan sebagai Zona Integritas menuju WBBM;
3. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Target Reform

1. Ditunjuknya agen perubahan pernama/ *byname* yang dituangkan dalam SK Direktur.
2. Terdapat anggaran Reformasi Birokrasi dalam Dokumen Perencanaan Penganggaran
3. Terdapat perubahan konkret dalam bentuk Inovasi/KBK/Project Perubahan minimal 50% dari agen yang ditunjuk.
4. Perubahan konkret telah diintegrasikan dalam system manajemen minimal 25%

II. PENATAAN TATALAKSANA

Indikator Pengungkit :

1. Prosedur Operasional Tetap (SPO)
 - 1) Penyusunan SPO kegiatan utama yang mengacu kepada kegiatan di RS Jiwa Menur Surabaya;
 - 2) Penerapan SPO;
 - 3) Evaluasi/Perbaikan SPO
2. E-office/e-government
 - 1) Penyempurnaan sistem pengukuran kinerja RS
 - 2) Pengembangan sistem kepegawaian, sistem pelayanan publik serta pendukung layanan yang berbasis sistem informasi
3. Keterbukaan informasi publik
 - 1) Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik;
 - 2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik;

Indikator Reform

1. Tersusunnya peta proses bisnis dengan penyederhanaan jabatan;
2. Terimplementasinya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);
3. Adanya implementasi SPBE yang terintegrasi mendorong pelayanan publik lebih cepat dan efisien;
4. Adanya implementasi SPBE yang terintegrasi mendorong pelayanan internal organisasi lebih cepat dan efisien;
5. Transformasi digital pada proses bisnis utama mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja;
6. Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja;
7. Transformasi digital pada bidang pelayanan memberikan nilai manfaat bagi unit kerja.

Target Pengungkit :

1. Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintah di Zona Integritas menuju WBBM;
2. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBBM.

Target Reform

1. Peta proses bisnis dengan penyederhanaan jabatan dengan SK Direktur;
2. Pengukuran Kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi;
3. Meningkatnya kecepatan pelayanan publik atas implementasi SPBE;
4. Meningkatnya kecepatan pelayanan internal organisasi atas implementasi SPBE
5. Meningkatnya nilai manfaat bagi unit kerja, sebagai hasil transformasi digital pada proses bisnis utama;
6. Meningkatnya nilai manfaat bagi unit kerja, sebagai hasil transformasi digital pada administrasi pemerintahan;
7. Meningkatnya nilai manfaat bagi unit kerja, sebagai hasil transformasi digital pada bidang pelayanan.

III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR

Indikator Pengungkit

4. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
 - 1) Menerapkan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu kepada peta jabatandan hasil analisis beban kerja;
 - 2) Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
5. Pola Mutasi Internal
 - 1) Penyusunan kebijakan pola mutasi internal;
 - 2) Penerapan kebijakan pola mutasi internal;
 - 3) Monitoring dan evaluasi atas kebijakan pola mutasi internal
6. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
 - 1) Penganggaran kegiatan pengembangan profesi (pendidikan dan pelatihan);
 - 2) Monitoring dan evaluasi atas kegiatan pengembangan profesi.
7. Penetapan Kinerja Individu
 - 1) Penerapan penetapan kinerja individu;
 - 2) Penetapan kinerja individu sesuai dengan indikator kinerja level di atasnya;
 - 3) Penetapan kinerja individu dilakukan secara periodik;
 - 4) Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi, dan pemantauan.
8. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai
 - 1) Penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai
9. Sistem Informasi Kepegawaian
 - 1) Pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala.

Indikator Reform

1. Ukuran Kinerja Individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai levelnya;
2. Hasil Assasment Pegawai telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;
3. Pelanggaran disiplin pegawai.

Target Pengungkit :

1. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelola SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBBM;
2. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBBM;
3. Meningkatkan disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBBM;
4. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBBM;
5. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBBM.

Target Reform :

- A. Ukuran Kinerja Individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai levelnya 100%;
- B. Hasil Assasment Pegawai telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai 100%;
- C. Pelanggaran disiplin pegawai telah mengalami penurunan

D. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Indikator Pengungkit

1. Keterlibatan Pimpinan
 - 1) Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan;
 - 2) Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja;
 - 3) Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.
2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
 - 1) Penyusunan dokumen perencanaan;
 - 2) Dokumen perencanaan berorientasi hasil;
 - 3) Penetapan indikator Kinerja Utama (IKU);
 - 4) Indikator kinerja memiliki kriteria SMART;
 - 5) Penyusunan Laporan Kinerja;
 - 6) Peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

Indikator Reform

1. Capaian kinerja rumah sakit yang mencapai 100%;
2. Hasil capaian/ monitoring Perjanjian Kinerja menjadi dasar *reward and punishment* bagi organisasi;
3. Penjejaran kinerja (kerangka logis kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan penentuan kinerja seluruh pegawai.

Target Pengungkit :

1. Meningkatkan kinerja pada RS Jiwa Menur Surabaya;
2. Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah (nilai evaluasi SAKIP).

Target Reform :

1. Meningkatnya capaian kinerja rumah sakit yang mencapai 100%;
2. Hasil capaian/ monitoring Perjanjian Kinerja menjadi dasar *reward and punishment* bagi organisasi 100%;
3. Adanya penjejaran kinerja (kerangka logis kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan penentuan kinerja seluruh pegawai.

E. Penguatan Pengawasan

Indikator Pengungkit :

1. Pengendalian Gratifikasi
 - 1) Public Campaign tentang pengendalian gratifikasi;
 - 2) Mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
2. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)
 - 1) Membangun lingkungan pengendalian di unit kerja;
 - 2) Melakukan penilaian resiko atas unit kerja terkait;
 - 3) Optimalisasi peran dan fungsi SPIP;
 - 4) Sosialisasi SPIP ke pihak terkait.

3. Pengaduan Masyarakat
 - 1) Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
 - 2) Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 - 3) Monitoring dan evaluasi hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 - 4) Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat.
4. Whistle Blowing System
 - 1) Menerapkan dan mengoptimalkan Whistle Blowing System
 - 2) Mengevaluasi penerapan Whistle Blowing System
 - 3) Menindaklanjuti evaluasi penerapan Whistle Blowing System
5. Penanganan Benturan Kepentingan
 - 1) Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
 - 2) Mensosialisasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - 3) Mengimplementasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan;
 - 4) Mengevaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan;
 - 5) Menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan.

Indikator Reform :

1. Mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;
2. Adanya persentase penanganan pengaduan masyarakat;
3. Adanya penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)
4. Adanya penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)

Target Pengungkit :

1. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing bidang di RS Jiwa Menur Surabaya;
2. Meningkatkan efektivitas pengelolaan keuangan negara di RS Jiwa Menur Surabaya;
3. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada RS

Target Reform :

1. Telah ada mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;
2. Persen pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti 100%;
3. Persen penyampaian LHKPN 100%
4. Persen penyampaian LHK ASN 100%

F. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Indikator Pengungkit :

1. Standar Pelayanan
 - 1) Penyusunan/review kebijakan pelayanan/standar pelayanan di unit kerja
 - 2) Penyusunan/review SPO pelayanan
 - 3) Melakukan rewiu dan perbaikan standar pelayanan minimal (SPM) dan SPO
2. Budaya Pelayanan Prima
 - 1) Melakukan sosialisasi/pelatihan berupa capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
 - 2) Memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
 - 3) Memiliki sistem "reward and punishment" bagi pelaksana pelayanan secara pemberian kompensasi kepada penerapan layanan bila tidak sesuai standar.
3. Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan
 - 1) Melakukan survey kepuasan pelanggan terhadap pelayanan;
 - 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
 - 3) Melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan pelanggan;

Indikator Reform

1. Upaya/ Inovasi mendorong perbaikan pelayanan publik pada 9 unsur layanan;
2. Upaya/ inovasi mempermudah 4 unsur layanan;
3. Adanya penanganan pengaduan dan konsultasi.

Target Pengungkit :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik (lebih cepat, mudah, dan tanpa biaya) di RS;
2. Mengusahakan unit pelayanan memperoleh standarisasi pelayanan pada RS (pemenuhan SPM);
3. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

Target Reform

1. Upaya/ Inovasi mendorong perbaikan pelayanan publik pada 9 unsur layanan 100%;
2. Upaya/ inovasi mempermudah 4 unsur layanan 100%;
3. Pengaduan yang ditangani 100%.

G. RENCANA AKSI KOMPONEN HASIL

Dalam Pembangunan ZI WBK menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada tiga sasaran, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN;
2. Peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat;
3. Terwujudnya RSJ Menur menjadi RS Zona Integritas yang menjadi percontohan unit lain untuk mewujudkan WBK.

Sasaran:

Sasaran tersebut diukur melalui

1. Persentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) harus tuntas 100%;
2. Indeks Kepuasan Masyarakat 82%;
3. Minimal terdapat 1 unit lain yang melakukan replikasi untuk mewujudkan WBK.

H. RENCANA ANGGARAN BIAYA (RAB) DAN JADUAL KEGIATAN

1. Rencana Anggaran & Biaya Kegiatan

Rencana anggaran dan biaya kegiatan Pembangunan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya, dibebankan pada Anggaran RS Jiwa Menur Surabaya Tahun 2022 yang tercantum dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran BLUD RS Jiwa Menur Tahun 2022, dengan rincian pada item kegiatan, dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Belanja Alat Tulis Kantor;
- 2) Belanja Cetak dan/atau Penggandaan;
- 3) Belanja Makanan dan Minuman Rapat;
- 4) Belanja Kursus Singkat/Pelatihan/Bimbingan Teknis;
- 5) Belanja Jasa Dokumentasi dan Publikasi;
- 6) Honorarium Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia;
- 7) Belanja Perjalanan Dinas Dalam Daerah;
- 8) Belanja Modal Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
- 9) Belanja Modal Pengadaan Alat-Alat Studio;
- 10) Belanja Jasa Iklan/Reklame, Film, dan Pemotretan.

2. Jadwal Kegiatan

No.	URAIAN KEGIATAN	BULAN												KET.	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Sosialisasi Program ZI menuju WBBM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Tim Pembangunan ZI WBK menuju WBBM
	Realisasi														
2.	Pelaksanaan Rencana Kerja Pembangunan ZI menuju WBBM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Tim Pembangunan ZI WBK menuju WBBM
	Realisasi														
3.	Monitoring dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan ZI menuju WBBM	X			X			X			X				Tim Pembangunan ZI WBK menuju WBBM
	Realisasi														
4.	Pelaksanaan survei persepsi anti korupsi			X			X			X			X	Tim Pembangunan ZI WBK menuju WBBM	
	Realisasi														
5.	Peningkatan persentase TLHP	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Sesuai Hasil Pemeriksaan	
	Realisasi														
6.	Pelaksanaan survei eksternal kualitas pelayanan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Tim Pembangunan ZI WBK menuju WBBM	
	Realisasi														

**DIREKTUR RUMAH SAKIT JIWA MENUR
PROVINSI JAWA TIMUR**



drg. Vitria Dewi, M. MSi

Pembina Tk I

NIP. 19670525 199203 2 007