

**PEDOMAN**

**PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

**MENUJU WILAYAH BEBAS DARI**

**KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH**

**BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI**

**(WBBM)**

**POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA**

**TAHUN 2016.**

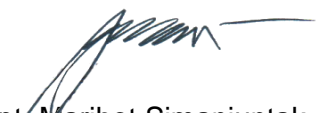
## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya kita dapat menyelesaikan penyusunan Dokumen Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Politeknik Pelayaran Surabaya dengan baik. Dokumen ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagai pengganti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 60 Tahun 2012.

Pembangunan Zona Integritas ini merupakan kesungguhan Politeknik Pelayaran Surabaya dalam mewujudkan komitmen anti korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan ditetapkannya dokumen ini, diharapkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Politeknik Pelayaran Surabaya lebih efektif, efisien, profesional dan akuntabel dalam mendukung visi, misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP). Pada kesempatan ini, tidak lupa diucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dari awal hingga sampai selesai penyusunan dokumen Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) ini. Besar harapan kami, dokumen ini dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Januari 2016

Direktur,

  
Capt. Marihot Simanjuntak, MM  
NIP. 19661110 199808 1 002

# PENGESAHAN

Dokumen

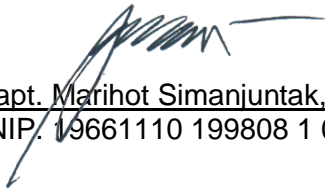
## **PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

*“Pengabdian kami melalui pelayanan yang terbaik”*

Surabaya 06 Januari 2016

Direktur,

  
Capt. Marihot Simanjuntak, MM  
NIP. 19661110 199808 1 002

# **BAB I. PENDAHULUAN**

## **I.1 Latar Belakang**

Politeknik Pelayaran Surabaya merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik berupa pelayanan jasa pendidikan dan pelatihan, telah menerapkan amanat Undang-Undang No.25 tahun 2009 mengenai Standar Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Seiring dengan tuntutan Standar Pelayanan Publik dan Peraturan terbaru Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) maka pelayanan prima dan integritas kepada publik menjadi prioritas kebijakan strategis. Instansi pemerintah dituntut untuk menjadi aparat negara yang bersih dan sehat melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat dilakukan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat dan profesional. Gaung reformasi birokrasi sudah terdengar selama beberapa tahun terakhir ini, penerapan maupun evaluasi terhadap reformasi birokrasi juga telah dilakukan. Politeknik Pelayaran Surabaya dalam hal ini telah memenuhi amanat perundangan terkait reformasi birokrasi tersebut. Dengan dukungan sarana prasarana dan sumber daya yang ada, Politeknik Pelayaran Surabaya senantiasa ingin memberikan pelayanan yang terbaik melalui pencapaian target Politeknik Pelayaran Surabaya yang telah ditetapkan diantaranya adalah pencapaian Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008, penetapan Standar Pelayanan Publik dan senantiasa mengedepankan kepentingan pengguna jasa.. Dalam rangka mempercepat pencapaian target reformasi birokrasi, maka tantangan Politeknik Pelayaran Surabaya selanjutnya adalah membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.

## **I.2 Tujuan**

I.2.1 Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) Politeknik Pelayaran Surabaya dapat memenuhi amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 Tahun 2014.

I.2.2 Dokumen ini ditujukan sebagai acuan Politeknik Pelayaran Surabaya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

### **I.3 Manfaat**

Diharapkan dokumen ini dapat bermanfaat bagi seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya dan kepada pihak-pihak lain yang membutuhkan referensi mengenai pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM).

## BAB.II TINJAUAN

### II.1 Profil Organisasi

1. Nama Instansi : Politeknik Pelayaran Surabaya
2. Alamat : Jl. Gunung Anyar Boulevard No. 1 Kode Pos 60294  
Surabaya, Jawa Timur , Indonesia
3. Telepon/Fax : (031) 8714673, 8714643/ 8714652
4. e-mail : [info@poltekel-sby.ac.id](mailto:info@poltekel-sby.ac.id)
5. Website : <http://www.poltekel-sby.ac.id>

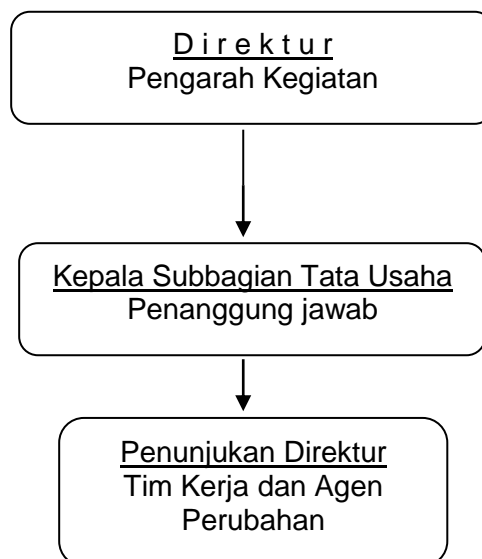
### II.2 Ruang Lingkup

Pelaksanaan komitmen anti korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan Politeknik Pelayaran Surabaya kepada publik.

### II.3 Struktur Organisasi

Dalam mengemban amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan Struktur Organisasi Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas tersebut sebagai berikut:

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.



Mekanisme penunjukkan Tim pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan agen perubahan diatur dalam mekanisme penunjukkan Tim dan Agen Perubahan.

### **II.3 Istilah dan Definisi**

**II.3.1 Zona Integritas (ZI)** adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang dipimpin dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

**II.3.2 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;

**II.3.3 Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayanai (menuju WBBM)** adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;

**II.3.4 Instansi Pemerintah** adalah instansi pusat dan instansi daerah;

**II.3.5 Unit Kerja** adalah Unit/satuan kerja di instansi pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;

**II.3.6 Menteri** adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

**II.3.7 Tim Penilai Internal (TPI)** adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/menjuju WBBM; dan

**II.3.8 Tim Penilai Nasional (TPN)** adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. Tim Penilai Nasional terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

#### **II.4 Acuan Normatif**

- 1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah
- 2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : 72 Tahun 2010 tentang Standar Prosedur Operasional Layanan Informasi Publik di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
- 3) Instruksi Menteri Perhubungan Nomor : IM 6 Tahun 2010 tentang Langkah-langkah Pengelolaan dan Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
- 4) Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No .27 Tahun 2014 mengenai Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah



## **BAB. III PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

### **III.1 Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas**

Politeknik Pelayaran Surabaya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani menetapkan fokus pada pembangunan komponen terkait yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 52 Tahun 2014. Pembangunan komponen pengungkit zona integritas menuju WBK/WBBM Politeknik Pelayaran Surabaya meliputi:

#### **III.1 Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan adalah proses terus-menerus dalam memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah dari pasar, pelanggan dan sumber daya manusianya sendiri. Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten prosedur kerja, pola pikir serta budaya kerja individu pada Politeknik Pelayaran Surabaya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas. Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan target zona integritas sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 52 tahun 2014 sebagai berikut:

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- b. Terjadinya pola pikir dan budaya kerja pada Politeknik Pelayaran Surabaya
- c. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Atas target yang ditetapkan tersebut, Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan indikator untuk menerapkan manajemen perubahan sebagai berikut:

##### **III.1.1 Penyusunan Tim Kerja**

- a. Politeknik Pelayaran Surabaya membentuk tim kerja untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Tim kerja dipilih/mewakili masing-masing unit kerja yang ada di Politeknik Pelayaran Surabaya, yaitu dari Subbagian Administrasi Akademik dan Ketarunaan, Subbagian Tata Usaha serta Divisi Pengembangan Usaha.

- b. Penentuan tim kerja berdasarkan prosedur Pembentukan Tim Pelaksana Zona Integritas dan Agen Perubahan Setelah terbentuk Tim kerja, maka dikeluarkan Surat Keputusan Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya beserta uraian tugas atas penunjukan tim kerja tersebut.

### **III.1.2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM**

Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun dokumen rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dokumen rencana tersebut telah disusun
- 2) Dokumen rencana tersebut memuat target yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya mempunyai prosedur dalam mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

### **III.1.3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM**

Politeknik Pelayaran Surabaya dalam memantau dan mengevaluasi pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Seluruh kegiatan Politeknik Pelayaran Surabaya dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan ZI dan dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan.
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya selalu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Monitoring dan evaluasi dilakukan menggunakan formulir monitoring dan evaluasi serta dilakukan pengecekan pada kerangka acuan kerja yang telah dibuat.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan tindak lanjut atas hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan pada setiap kegiatan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.

### III.1.4 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan perubahan pola pikir dan budaya kerja dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM. Kegiatan sebagai *role model* tersebut diwujudkan dalam bentuk keteladanan kehadiran (absensi), kegiatan pembinaan yang dilakukan dalam apel pagi dan sisipan-sisipan motivasi dalam beberapa kegiatan Politeknik Pelayaran Surabaya.
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan agen perubahan. Agen perubahan adalah individu atau kelompok anggota organisasi dari tingkat pimpinan sampai dengan pegawai untuk dapat menggerakkan perubahan pada lingkungan kerjanya dan sekaligus dapat berperan sebagai teladan (*role model*) bagi setiap individu organisasi yang lain dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Individu yang ditunjuk sebagai Agen Perubahan bertanggung jawab untuk selalu mempromosikan dan menjalankan keteladanan mengenai peran tertentu yang berhubungan dengan pelaksanaan peran, tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Penunjukan agen perubahan ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur. Pedoman kegiatan agen perubahan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No .27 Tahun 2014 mengenai Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya telah membangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi. Politeknik Pelayaran Surabaya menegakkan nilai-nilai Gigih, Integritas, Amanah, Terampil. Perwujudan nilai-nilai "GIAT" ini dipasang di ruangan-ruangan Politeknik Pelayaran Surabaya dan media lainnya yang dapat dilihat oleh kalangan luas.
- 4) Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya senantiasa terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Secara periodik, Politeknik Pelayaran Surabaya mengadakan *briefing* dalam rangka pembangunan zona integritas dan pada beberapa kesempatan saat

dilakukan kunjungan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan.

### **III.2 Penataan Tatalaksana**

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif dan efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 tahun 2014, ditetapkan target yang ingin dicapai pada masing-masing program penataan tatalaksana yaitu sebagai berikut:

- 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
- c. Meningkatnya kinerja di zona integritas menuju WBK/WBBM.

Atas target yang ditetapkan tersebut, Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan indikator untuk menerapkan penataan tatalaksana sebagai berikut:

#### **III.2.1 Prosedur Operasional tetap (SOP) kegiatan utama**

Politeknik Pelayaran Surabaya telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu sesuai ISO 9001:2008, adapun prosedur operasional tetap tersebut dimuat dalam dokumen Manual Mutu Sistem Manajemen Mutu. Prosedur Operasional tetap yang digunakan juga mengacu pada Prosedur operasional yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDM). Adapun Prosedur-prosedur pelengkap tetap dibuat dan didokumentasikan oleh Sistem Manajemen Mutu. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu kepada pada kondisi sebenarnya yang telah dilakukan, seperti:

- 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi (dinyatakan dalam pedoman mutu Sistem Manajemen Mutu 9001:2008)
- 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan. Hal ini dinyatakan dalam pedoman mutu Sistem Manajemen Mutu 9001:2008 perihal sasaran mutu;

- 3) Bahwa untuk mengetahui apakah prosedur berjalan atau tidak, digunakan beberapa sarana berupa instruksi kerja pengisian ceklist kerja dan beberapa formulir.
- 4) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi. Bahwa Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan evaluasi penerapan prosedur operasional tetap secara periodik (triwulan) atau menyesuaikan dengan kebutuhan. Hasil evaluasi kegiatan ini dapat dilihat dalam rekaman Sistem Manajemen Mutu yaitu Rekapitulasi Sasaran Mutu Unit Kerja.

### **III.2.2 E-office**

Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan beberapa inovasi dalam pemenuhan indikator ini. Dilakukan pengukuran indikator tersebut dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu:

- 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi. Politeknik Pelayaran Surabaya menampilkan progres pencapaian target kegiatan operasional maupun sasaran mutu dalam *website* <http://www.poltekpel-sby.ac.id>
- 2) Operasionalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis sistem informasi. Beberapa kegiatan operasionalisasi Manajemen SDM yang berbasis sistem informasi antara lain:
  - a. Digunakannya absensi menggunakan mesin *fingerprint*. Database absensi tersebut dapat diakses oleh setiap pegawai yang sangat berguna untuk mengisi *logbook* pegawai.
  - b. SMS *gateway*. Layanan SMS portal ini digunakan untuk menjembatani komunikasi pegawai. SMS *gateway* memudahkan komunikasi berupa undangan, komunikasi antar unit kerja dan lain sebagainya.
  - c. Sistem Informasi Kepegawaian (SIK), Layanan SIK digunakan untuk memonitor DUK normatif.

### **III.2.3 Keterbukaan Informasi Publik**

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

- 1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan. Politeknik Pelayaran Surabaya mengelola keterbukaan informasi kepada publik

dengan menetapkan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) dalam Surat Keputusan Direktur. Bukti kegiatan pengelolaan informasi dan dokumentasi dapat dilihat pada rekaman PPID.

- 2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik. Politeknik Pelayaran Surabaya senantiasa melakukan monitoring dan evaluasi pengelolaan keterbukaan informasi tersebut yang dimuat dalam formulir monitoring dan evaluasi.

### **III.3 Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM paa zona integritas menuju WBK/WBBM. Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 tahun 2014, ditetapkan target yang ingin dicapai pada masing-masing program penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelollan Sumber Daya Manusia aparatur pada pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur pada pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Meningkatnya disiplin Sumber Daya Manusia aparatur pada pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM
- d. Meningkatnya efektivitas Sumber Daya Manusia aparatur pada pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM
- e. Meningkatnya profesionalisme Sumber Daya Manusia aparatur pada pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.

Atas target yang ditetapkan tersebut, Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan indikator untuk menerapkan penataan Sistem Manajemen SDM sebagai berikut:

#### **III.3.1 Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi**

Pemenuhan terhadap persyaratan tersebut dilakukan dengan:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya membuat rencana kebutuhan pegawai dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;

- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya menerapkan rencana kebutuhan pegawai;
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai tersebut.

### **III.3.2 Pola Mutasi Internal**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Untuk mengembangkan karir pegawai, Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan kebijakan mutasi internal (rotasi). Mutasi internal dilakukan di beberapa bagian unit kerja khususnya Tata Usaha dan beberapa fungsi di bawah Kepala Subbagian .
- 2) Mutasi internal (rotasi) di Politeknik Pelayaran Surabaya dilakukan berdasarkan kompetensi pegawai. Tantangan-tantangan yang kemungkinan menyulitkan akan ditemui pegawai apabila ditempatkan tidak sesuai kompetensi, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut kurang maksimal. Penempatan sesuai kompetensi dan menyelaraskan lingkungan kerja akan memaksimalkan kinerja pegawai.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola mutasi internal (rotasi). Monitoring dan evaluasi selalu diteruskan dengan tindak lanjut atas ketidaksesuaian yang ditemukan.

### **III.3.3 Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi**

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

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya selalu melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*). Petugas kepegawaian pada awal tahun akan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh setiap unit kerja menggunakan formulir analisis kebutuhan Pelatihan. Setiap pelatihan yang diusulkan akan dianalisis dari segi kebutuhan, anggaran dan manfaatnya, sehingga dari analisis kebutuhan pelatihan akan muncul daftar prioritas pelatihan yang akan dilaksanakan.

- 2) Disusun rencana pengembangan kompetensi pegawai dengan mempertimbangkan pengelolaan kinerja pegawai. Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan, akan muncul daftar prioritas pelatihan yang akan dilaksanakan. Berdasarkan daftar tersebut disusun rencana pelatihan sebagai wadah pengembangan kompetensi pegawai.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan persentase kesenjangan kompetensi pegawai berdasarkan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan.
- 4) Politeknik Pelayaran Surabaya memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

#### **III.3.4 Penetapan Kinerja Individu**

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

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan ukuran kinerja individu yang sesuai dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik;
- 4) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward. Setiap akhir tahun, Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan evaluasi pengukuran sehingga Politeknik Pelayaran Surabaya dapat menetapkan pegawai-pegawai yang memiliki kinerja baik. Dalam rapat akhir tahun, Politeknik Pelayaran Surabaya mengumumkan nama-nama pegawai yang memiliki kinerja baik (*employess of the year*) dan kepada mereka tersebut diberikan piagam penghargaan sebagai pegawai berkinerja baik.

#### **III.3.5 Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai.**

Politeknik Pelayaran Surabaya menegakkan aturan disiplin pegawai. Beberapa aturan disiplin yang terdapat di Politeknik Pelayaran Surabaya



antara lain : Kode Etik Pegawai, Standar Pelayanan Publik, Tata Tertib Laboratorium, Pedoman Peraturan Pendidikan dan beberapa memorandum yang mengatur disiplin pegawai seperti memorandum penggunaan seragam. Terdapat tim yang mengawasi pelaksanaan aturan disiplin pegawai tersebut yang terdiri dari pejabat struktural dan petugas kepegawaian.

### **III.3.6 Sistem Informasi Kepegawaian**

Politeknik Pelayaran Surabaya menunjuk petugas pengelola Sistem Informasi kepegawaian (SIK) dengan uraian tugas yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur. Petugas tersebut selalu memutakhirkan data SIK secara periodik. Data yang selalu berubah antara lain kenaikan pangkat dan data pelatihan selalu dimutakhirkan. Untuk membantu mendapatkan data mutakhir khususnya data pelatihan pegawai dilakukan dengan mencantumkan klausul penyerahan salinan sertifikat pelatihan yang diikuti dalam surat tugas pegawai yang mengikuti pelatihan.

### **III.4 Penguatan Akuntabilitas**

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 tahun 2014, ditetapkan target yang ingin dicapai pada masing-masing program penguatan akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

- a. Menetapkan Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Tambahan sesuai karakteristik instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah dengan melakukan evaluasi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

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

#### **III.4.1 Keterlibatan Pimpinan**

Bahwa Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya bertindak sebagai berikut:

- 1) Pimpinan yang terdiri dari Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya, pejabat struktural dan pejabat fungsional terlibat dalam penyusunan perencanaan, kegiatan dan keuangan
- 2) Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya terlibat dalam penyusunan Penetapan Kinerja (PK);
- 3) Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya memantau pencapaian kinerja secara berkala. Pejabat struktural yang membawahi unit kerja/subbagian memantau pencapaian kinerja dan sesuai dengan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 yang telah ditetapkan, setiap hasil pemantauan kinerja dilaporkan secara periodik kepada wakil manajemen. Wakil manajemen akan melaporkan hasil pemantauan kinerja kepada Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya. Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya akan menetapkan kebijakan yang tepat terkait jika ditemukan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan kegiatan/kinerja.

#### **III.4.2 Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja**

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun dokumen perencanaan. Dokumen perencanaan tersebut antara lain Rencana Strategis, Rencana Kinerja Tahunan, Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas.
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Tambahan yang sesuai dengan karakteristik satuan Kerja.
- 4) Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun indikator kinerja *Specific, Measurable, Achievable, Relevant* dan *Time bound* (SMART)
5. Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun pelaporan kinerja yang disampaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan

6. Politeknik Pelayaran Surabaya berupaya meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia yang menanggapi akuntabilitas kinerja. Peningkatan kapasitas tersebut melalui penetapan pegawai penyusun database kinerja petugas dalam Surat Keputusan Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya dan memberikan kesempatan kepada petugas tersebut dalam beberapa *Focus Group Discussion* dan dalam rangka penyusunan LAKIP.

### **III.5 Penguatan Pengawasan**

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Sesuai amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 tahun 2014, ditetapkan target yang ingin dicapai pada masing-masing program penguatan pengawasan yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan terhadap pengelolaan keuangan negara
- c. Mempertahankan status opini WTP (wajar tanpa pengecualian) dari BPK terhadap pengelolaan keuangan negara
- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:

#### **III.5.1 Pengendalian Gratifikasi**

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi. Kegiatan *public campaign* antara lain mengagendakan pakta integritas dengan pengguna jasa. *Public Campaign* juga dilakukan dengan mencantumkan pernyataan pengendalian gratifikasi pada *footer* kop surat resmi dan media lainnya di Politeknik Pelayaran Surabaya.
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya menerapkan pengendalian gratifikasi. Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan tim pengendalian gratifikasi dalam Surat Keputusan Direktur Politeknik Pelayaran

Surabaya. Tim pengendalian gratifikasi melakukan kegiatan sesuai uraian tugas dan menyusun laporan pengendalian gratifikasi. Laporan pengendalian gratifikasi tetap dibuat walaupun nihil.

### **III.5.2 Penerapan SPIP**

Pengukuran indikator dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya membangun lingkungan pengendalian. Wujud pengendalian tersebut antara lain membangun nilai-nilai “GIAT”, keteladanan pimpinan secara berjenjang dan membangun kerja sama dengan mitra kerja;
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan penilaian resiko atas kebijakan dan inovasi yang dibuat. Analisis resiko dilakukan terhadap kebijakan yang sifatnya strategis ditinjau dari payung hukumnya.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah teridentifikasi. Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan sinkronisasi pengendalian dengan sistem audit internal Sistem Manajemen Mutu. Sinkronisasi dilakukan dengan mengadopsi sistem audit internal dengan menemukan potensi ketidaksesuaian, akar masalahnya kemudian mencari tindakan perbaikan dan pencegahannya, sehingga masalah atau ketidaksesuaian tidak akan terulang.
- 4) Politeknik Pelayaran Surabaya mengkomunikasikan dan mengimplementasikan Sistem Pengendalian Internal kepada seluruh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya melalui internalisasi dan penyegaran SPIP.

### **III.5.3 Pengaduan Masyarakat**

Politeknik Pelayaran Surabaya mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat. Sosialisasi prosedur pengaduan masyarakat diwujudkan dalam sosialisasi pada forum komunikasi dengan pengguna jasa. Fasilitas yang disediakan Politeknik Pelayaran Surabaya untuk pengaduan masyarakat antara lain melalui website : <http://www.poltekpel-sby.ac.id>, melalui email: [info@poltekpel-sby.ac.id](mailto:info@poltekpel-sby.ac.id) serta adanya ruang pengaduan masyarakat di kantor.

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya melaksanakan tindak lanjut atas penanganan pengaduan masyarakat. Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan petugas pengelola pengaduan masyarakat. Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun katerogi pengaduan. Petugas menganalisis pengaduan masyarakat dan menyelesaikan pengaduan sesuai prosedur.
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

### **III. 5.4 Whistle-blowing System**

*Whistle-blowing system* Politeknik Pelayaran Surabaya adalah sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan setiap orang untuk melaporkan adanya dugaan korupsi, pelanggaran hukum dan etika yang dilakukan oleh pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya.

Pengukuran indikator dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun mekanisme *whistle-blowing system* dan melakukan sosialisasi (internalisasi). Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya menetapkan tim pengelola *Whistle-Blowing system*. Politeknik Pelayaran Surabaya menautkan aplikasi *Whistle-blowing system* pada website <http://www.poltekpel-sby.ac.id>
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan evaluasi penerapan *Whistle-blowing system*.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya menindaklanjuti hasil evaluasi penerapan *whistle-blowing system*.

### **III.5.5 Penanganan Benturan Kepentingan**

Benturan kepentingan adalah situasi dimana Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Pertanian yang memiliki kewenangan dan patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.

Pengukuran indikator dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan identifikasi benturan dalam tugas fungsi utama;
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan;
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya menerapkan penanganan benturan kepentingan;
- 4) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan evaluasi penanganan benturan kepentingan.
- 5) Politeknik Pelayaran Surabaya menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan.

### **III.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

Peningkatan kualitas pelayanan publik Politeknik Pelayaran Surabaya merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada Politeknik Pelayaran Surabaya secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Sesuai amanat Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Standar Pelayanan Publik maka Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun Standar Pelayanan Publik. Adapun target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik adalah:

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik Politeknik Pelayaran Surabaya
- b. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan publik Politeknik Pelayaran Surabaya

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

#### **III.6.1 Standar Pelayanan**

Pengukuran indikator dilakukan dengan mengacu pada:

- a. Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun kebijakan standar pelayanan;

- b. Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun maklumat standar pelayanan. Baik kebijakan maupun maklumat standar pelayanan termuat dalam pedoman Standar Pelayanan Publik Politeknik Pelayaran Surabaya
- c. Politeknik Pelayaran Surabaya memiliki mekanisme pelaksanaan standar pelayanan. Mekanisme Standar Pelayanan disusun dengan melakukan sinkronisasi terhadap sistem lainnya khususnya sistem manajemen mutu, sehingga mekanisme operasional tetap yang digunakan sama dengan mekanisme pada sistem manajemen mutu. Kemudian ditambahkan prosedur pelayanan seperti standar presentasi pengguna jasa dan prosedur pelayanan lainnya.
- d. Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

### **III.6.2 Budaya Pelayanan Prima**

Politeknik Pelayaran Surabaya telah menerapkan sistem manajemen mutu sesuai ISO 9001:2008 yang mengutamakan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan pelatihan budaya prima. Salah satu perwujudan kegiatan tersebut adalah dengan pelatihan eksternal , Inhouse Training, Pembinaan Mental dan Spiritual
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya menyusun media penyampaian informasi tentang pelayanan yang mudah diakses. Kemudahan informasi pelayanan dapat diakses pada website <http://www.poltekpel-sby.ac.id>. Politeknik Pelayaran Surabaya mengagendakan penyampaian informasi kemudahan pelayanan dalam setiap forum komunikasi dengan pengguna jasa.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya memiliki sistem *reward* dan *punishment* bagi pelaksana layanan serta memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- 4) Politeknik Pelayaran Surabaya memiliki sarana layanan terpadu. Perwujudan sarana layanan terpadu adalah kemudahan pelayanan pemeriksaan dengan layanan pengujian laboratorium yang dapat dikerjakan oleh petugas karantina yang profesional.

- 5) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan inovasi pelayanan. Perwujudan inovasi pelayanan adalah kepala Balai menetapkan manajer layanan, merekrut *customer service* dengan keterampilan tertentu, petugas *front office* dengan pelatihan pelayanan pelanggan, penataan ruang pelayanan dengan sistem antrian, penyediaan loket cepat untuk kebutuhan khusus dan informasi pelayanan yang selalu mutakhir dan ditampilkan dalam website <http://www.poltekpel-sby.ac.id>.

### III.6.3 Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 1) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. Dalam survei pelayanan secara garis besar digunakan kuesioner/lembar Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai aturan kedinasan. Kemudian untuk menilai inovasi pelayanan di Politeknik Pelayaran Surabaya dilakukan survei menggunakan kuesioner kinerja pelayanan.
- 2) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan analisis terhadap hasil survey indeks kepuasan masyarakat (IKM) dan kuesioner kinerja pelayanan. Hasil survei ditayangkan pada website <http://www.poltekpel-sby.ac.id> yang dapat diakses dengan mudah.
- 3) Politeknik Pelayaran Surabaya melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

Dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, 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 menggunakan ukuran:

- a. Nilai persepsi korupsi ( survei atas persepsi korupsi akan dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi)
- b. Presentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (pemeriksaan oleh pihak eksternal seperti inspektorat jenderal, Badan Pemeriksa Keuangan.

- 2) Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat.



Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei atas kualitas pelayanan dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia).

## **BAB IV. PENUTUP**

Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM Politeknik Pelayaran Surabaya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.60 tahun 2012 junto Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.52 tahun 2014 yang diharapkan dapat menjadi pedoman bagi Politeknik Pelayaran Surabaya. Kajian terhadap penerapan zona integritas menuju WBK/WBBM perlu terus dilakukan menuju terciptanya aparatur negara yang bersih sesuai cita-cita reformasi birokrasi.