

**DOKUMEN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI(WBK)**

**DISUSUN OLEH:
TIM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI
TAHUN 2026**

Lampiran :
Keputusan Kepala Badan
Kepegawaian Daerah Provinsi
Jambi
Nomor : 039/KEP.KABAN/BKD-1.1/2025
Tanggal : 31 Desember 2025

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 konkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas. Dalam rangka pembagunan 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 pendoman pembangunan zona integritas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dengan mengacu 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 pendoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

- e. Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2011 Tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di Lingkungan Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI TENTANG PENETAPAN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2025**

KESATU:Menetapkan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

KEDUA:Rencana Kerja sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, agar dipergunakan sebagai acuan pelaksanaan tugas Tim Pembangunan ZI di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

KETIGA: Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jambi
Pada tanggal 31 Desember 2025
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI**



H. SULAIMAN, S.Ag
Pembina Utama Muda
NIP. 19721001 200012 1 002



PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan R.M. Noor Atmadibrata No. 2 Telanaipura Jambi Telp. (0741) 668210, Fax. (0741) 667691

Website: <https://bkd.jambiprov.go.id/>

KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI
NOMOR : 039/KEP.KABAN/BKD-1.1/2025
TENTANG
PENETAPAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, perlu disusun Rencana Kerja sebagai acuan pelaksanaan tugas Tim Pembangunan Zona Integritas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tentang Penetapan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi pada BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI.

Mengingat:

- a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- b. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2012 Tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
- d. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;

1.3. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan Zona Integritas menuju WBK di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

1.4. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan :

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinannya dan jajaran mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK 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 sebagai besar manajemen perubahan, penataan akuntabilitas kinerja;
3. Menuju Wilayah Birokrasi bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagai besar manajemen perubahan, penataan tata laksana 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. Unit Kerja adalah Unit/satuan Kerja di Instansi Pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
6. Materi adalah Materi Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
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 / Menuju WBBM.

1.5 Tim Pembangunan ZI Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi

Tim Pembangunan Zona Integritas pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang ditunjuk merupakan tim kerja yang bertugas mengoordinasikan, mengendalikan, dan memastikan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) berjalan secara efektif, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta menghimpun dan mempersiapkan dokumen yang menjadi evidence pada tahapan monitoring dan evaluasi yang dilakukan pihak eksternal. Tim ini motor penggerak yang berperan dalam

mendorong dan memastikan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, transparan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pelaksanaan program dan kegiatan pada enam area perubahan pembangunan Zona Integritas. Adapun personil dari Tim ZI dimaksud sebagaimana terlampir.

BAB II

RENCANA KERJA PEMBAGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1. PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah dengan deklarasi/ Pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara masal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal dan vertikal. Bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan/melengkapi setelah pencanangan pembangunan Zona Integritas. Perencanaan pembangunan Zona Integritas dilakukan 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.

2.2. PROSES PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK

Program Pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencanangan 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. Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK. Penetapan agen perubahan dalam pembangunan Zona Integritas. Pelaksanaan pelatihan budaya kerja dan pola pikir. Anggota organisasi terlibat dalam Pembangunan Zona Integritas menuju WBK. Implementasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi terdiri dari komponen pengungkit Manajemen Perubahan dengan Target Prioritas: Meningkatkan komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai ini kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK; Meningkatkan komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dalam membangun Zona Integritas menuju WBK; Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sesuai usulan sebagai Zona Integritas menuju WBK; Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

2.2.1. Manajemen Perubahan

Dalam konteks Zona Integritas, manajemen perubahan dibangun untuk menciptakan komitmen, pola pikir, dan budaya kerja pegawai yang berintegritas,

profesional, serta mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik. Kegiatan utama meliputi pembentukan tim kerja, penyusunan rencana kerja, pembangunan budaya kerja dan agen perubahan, sosialisasi/internalisasi ZI, serta monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas.

Rencana kerja prioritas dalam area Manajemen Perubahan ini meliputi penguatan komitmen pimpinan dan pegawai, implementasi budaya kerja berintegritas, peningkatan kualitas pelayanan, penguatan pengawasan, serta monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas. Rencana Kerja pada Area Manajemen Perubahan dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1. Rencana Kerja Manajemen Perubahan

NO	RENCANA KERJA	INDIKATOR KEBERHASILAN	WAKTU PELAKSANAAN	EVIDENCE / BUKTI DUKUNG
1	Penunjukan Tim Kerja	Terbentuknya Tim Kerja Pembangunan ZI yang dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas	Januari	SK Tim Kerja dan Nota Dinas Pengajuan Usulan Nama Tim Kerja
2	Penyusunan Rencana Kerja	Tersusunnya Rencana Kerja yang memuat target-target prioritas dan dipublikasikan untuk untuk menginformasikan pembangunan ZI kepada internal dan stakeholder	Februari	- Dokumen Rencana Kerja ZI - Screenshot Sosialisasi Dokumen Rencana Kerja di Website
3	Monitoring dan Evaluasi	Memastikan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan	Juni dan Desember	- Laporan monev yang menggambarkan realisasi rencana kerja dan catatan-catatan/rekomendasi untuk perbaikan - Dokumen Rapat Monev - Daftar rekomendasi yang telah ditindaklanjuti
4	Membangun Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	Pimpinan berperan sebagai roll model, terbentuknya agen perubahan dan adanya keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam pembangunan ZI	Maret	- Dokumentasi pengarahana/amanat dari pimpinan - SK Tim Agen Perubahan - Daftar hadir rapat yang melibatkan seluruh anggota organisasi
5	Penetapan Tim Agen Perubahan	Pimpinan berperan sebagai roll model, terbentuknya agen	Januari	- SK Tim Agen Perubahan

		perubahan dan adanya keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam pembangunan ZI		- Daftar hadir rapat yang melibatkan seluruh anggota organisasi
6.	Telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi	Pimpinan berperan sebagai roll model, terbentuknya agen perubahan dan adanya keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam pembangunan ZI	Maret	- Pamflet, banner, moto terkait budaya kerja di lingkungan kerja

2.2.2. Penataan Tata Laksana

Penataan Tata Laksana dibangun untuk mewujudkan sistem, proses kerja, dan tata kelola organisasi yang efektif, efisien, transparan, dan berbasis digital, yang kegiatan utamanya meliputi penyusunan SOP, penyederhanaan proses bisnis, digitalisasi layanan, serta implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Rencana kerja prioritas dalam area Penataan Tata Laksana meliputi penyempurnaan SOP, penguatan layanan berbasis elektronik, integrasi sistem kerja, dan peningkatan efektivitas tata laksana organisasi. Rencana kerja prioritas pada area Penataan Tata Laksana dapat di lihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Rencana Kerja Penataan Tata Laksana

NO	RENCANA KERJA	INDIKATOR KEBERHASILAN	WAKTU PELAKSANAAN	EVIDENCE / BUKTI DUKUNG
1	Penyusunan SOP/Reviu SOP	Adanya pedoman dan panduan pelaksanaan tugas pelayanan yang efektif, konsistensi, dan berkualitas.	Februari	Dokumen SOP
2	Implementasi SPBE	Adanya pedoman dan panduan pelaksanaan tugas pelayanan yang efektif, konsistensi, dan berkualitas.	Januari-Desember	Screenshot daftar layanan pemerintahan berbasis elektronik yang terintegrasi.
3	Penyederhanaan Proses Bisnis	Meningkatnya efektifitas pelayanan	Januari	Peta Proses Bisnis
4.	E-Government dan Digitalisasi Layanan	Adanya pedoman dan panduan pelaksanaan tugas pelayanan yang efektif, konsistensi, dan berkualitas.	Januari-Desember	Informasi Layanan Digital (Screenshot Website BKD)

2.2.3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dibangun untuk mewujudkan pengelolaan SDM aparatur yang profesional, transparan, akuntabel, dan berbasis merit. Kegiatan utama Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur meliputi pengembangan kompetensi pegawai, evaluasi kinerja, pembinaan disiplin, penegakan kode etik, serta pengelolaan kinerja ASN.

Rencana kerja prioritas dalam area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur meliputi peningkatan disiplin dan kinerja pegawai, penguatan sistem merit, pengembangan kompetensi ASN, serta optimalisasi evaluasi dan pengelolaan kinerja pegawai. Rencana kerja prioritas pada area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur dapat di lihat pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur

NO	RENCANA KERJA	INDIKATOR KEBERHASILAN	WAKTU PELAKSANAAN	EVIDENCE / BUKTI DUKUNG
1	Pembinaan disiplin ASN Internal)	Meningkatnya kepatuhan terhadap aturan kerja serta menurunnya pelanggaran disiplin pegawai.	Triwulan II	- Dokumentasi pembinaan - Edaran aturan disiplin - Laporan lanjut pelanggaran disiplin.
2	Pengembangan kompetensi pegawai (internal)	Tersusunnya Rencana Kebutuhan Diklat dan Meningkatnya kompetensi ASN	Triwulan II	- Dokumen Analisis Kebutuhan Diklat - Sertifikat mengikuti diklat - Nota Dinas laporan atas Peningkatan Kinerja bagi Pegawai yang telah mengikuti diklat
3	Evaluasi Kinerja Pegawai (internal)	Meningkatnya kinerja Pegawai	Januari - Desember	- Dokumen PK; - Screenshot Penilaian SKP di apk e-kinerja; - Daftar / Laporan Pembayaran TPP (Reward)
4	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Meningkatnya kinerja Pegawai	Januari - Desember	- Dokumen ANJAB/ABK

2.2.4. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas dibangun untuk mewujudkan pengelolaan kinerja yang terukur, akuntabel, dan berorientasi hasil. Kegiatan utama Penguatan Akuntabilitas meliputi penyusunan dokumen perencanaan, pengukuran dan evaluasi kinerja, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), serta monitoring dan pelaporan capaian kinerja.

Rencana kerja prioritas dalam area Penguatan Akuntabilitas ini meliputi peningkatan kualitas perencanaan kinerja, penguatan pengukuran dan evaluasi kinerja, penyusunan laporan kinerja yang berkualitas, serta peningkatan capaian kinerja organisasi. Rencana kerja prioritas pada area Penguatan Akuntabilitas dapat di lihat pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4. Penguatan Akuntabilitas

NO	RENCANA KERJA	INDIKATOR KEBERHASILAN	WAKTU PELAKSANAAN	EVIDENCE / BUKTI DUKUNG
1	Penyusunan Perjanjian Kinerja (PK)	Meningkatnya komitmen pencapaian target kinerja.	Januari	Dokumen PK
2	Monitoring dan Evaluasi Kinerja	Terukurnya capaian/realisasi Kinerja Organisasi	Triwulan I, II, III, dan IV	Dokumen Laporan Monev
3	Evaluasi Kinerja Pegawai (internal)	Meningkatnya kualitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian penyajian laporan kinerja sesuai ketentuan	Triwulan I	LKjIP Tahun Sebelumnya

2.2.5. Penguatan Pengawasan

Penguatan Pengawasan dibangun untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Kegiatan utama Penguatan Pengawasan meliputi pengendalian gratifikasi, pengelolaan pengaduan masyarakat, penanganan benturan kepentingan, penerapan pengendalian intern, serta tindak lanjut hasil pengawasan.

Rencana kerja prioritas dalam area Penguatan Pengawasan ini meliputi penguatan pengendalian gratifikasi, optimalisasi pengelolaan pengaduan masyarakat, sosialisasi benturan kepentingan, peningkatan efektivitas pengendalian intern, serta percepatan tindak lanjut hasil pengawasan. Rencana kerja prioritas pada area Penguatan Pengawasan dapat di lihat pada Tabel 2.5.

Tabel 2.5. Penguatan Pengawasan

NO	RENCANA KERJA	INDIKATOR KEBERHASILAN	WAKTU PELAKSANAAN	EVIDENCE / BUKTI DUKUNG
1	Pengendalian Gratifikasi	Menurunnya potensi penerimaan gratifikasi yang melanggar ketentuan.	Triwulan I dan III	Laporan Hasil Pengendalian Gratifikasi
2	Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Meningkatnya responsivitas dan penyelesaian pengaduan secara akuntabel.	Triwulan I, II, III, dan IV	Rekap Pengaduan Masyarakat, dan Rekap Penyelesaian Tindak Lanjut Pengaduan
3	Sosialisasi Benturan Kepentingan (internal)	Meningkatnya pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadap pencegahan benturan kepentingan	Triwulan I	Laporan sosialisasi benturan kepentingan (melampirkan undangan, daftar hadir, dokumentasi).

2.2.6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dibangun untuk mewujudkan pelayanan yang cepat, mudah, transparan, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Kegiatan utama Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik meliputi penyusunan standard pelayanan, pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM), pengembangan inovasi pelayanan publik,

digitalisasi layanan, serta pengelolaan dan evaluasi pelayanan.

Rencana kerja prioritas dalam area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik ini meliputi penyempurnaan standard pelayanan, peningkatan kepuasan masyarakat, pengembangan inovasi layanan, perluasan layanan berbasis digital, serta peningkatan kualitas dan aksesibilitas pelayanan publik. Rencana kerja prioritas pada area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dapat di lihat pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

NO	RENCANA KERJA	INDIKATOR KEBERHASILAN	WAKTU PELAKSANAAN	EVIDENCE / BUKTI DUKUNG
1	Penyusunan Standar Pelayanan	Meningkatnya kualitas, kepastian, dan kesesuaian pelayanan dengan standar yang ditetapkan.	Triwulan I	SK tentang Standar Pelayanan
2	Survei Kepuasan Masyarakat	Meningkatnya nilai kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.	Triwulan II	Laporan hasil SKM, kuesioner, rekapitulasi nilai
3	Inovasi Pelayanan Publik	Meningkatnya efektivitas, kemudahan, dan kepuasan terhadap pelayanan publik	Triwulan II	Dokumen inovasi, SK/inovasi layanan, dokumentasi implementasi, dan laporan hasil inovasi pelayanan publik.
4	Digitalisasi Layanan	Meningkatnya kecepatan, kemudahan, dan efektivitas pelayanan berbasis digital.	Triwulan I	Screenshot Aplikasi/sistem layanan

BAB IV
PENUTUP

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yang ditunjuk sebagai salah satu unit kerja yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup zona integritas menuju WBK. diharapkan, upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai ikm di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dilakukan secara kontinu dan komprehensif. program kerja ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan didalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju wbk diharapkan secara bertahap dapat diubah, sehingga semakin mempengaruhi kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi.

Jambi, 31 Desember 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAMBI



H. SULAIMAN, S.Ag
Pembina Utama Muda
NIP. 19721001 200012 1 002

	g.	Terdapat sistem informasi/ mekanisme informasi kinerja	Screenshot Upload Laporan Kinerja (LKJIP) di website	Sekretariat / Perencanaan / Altabri	v														
	h.	Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja	Sertifikat Bimtek SAKIP	Sekretariat / Perencanaan / Altabri															
V. AREA PERUBAHAN 5 : Penguatan Pengawasan																			
A. Penguatan Pengawasan																			
i. Pengendalian Gratifikasi																			
	a.	Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	Banner dan / Spanduk Anti Pemberian Gratifikasi	Sekretariat/UMPEG/ Egi P	v														
	b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	Laporan Penerimaan Gratifikasi	Sekretariat/UMPEG/ Egi P	v	v	v					v	v	v					
ii. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)																			
	a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian	Dokumen Rapat Evaluasi	Sekretariat / Perencanaan / Altabri															v
	b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	Register Resiko	Sekretariat / Perencanaan / Altabri															v
	c.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	Nota Dinas atas pengendalian resiko	Sekretariat / Perencanaan / Altabri															
	d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	Dokumentasi Sosialisasi terkait SPI	Sekretariat/UMPEG/ Egi P															v
iii. Pengaduan Masyarakat																			
	a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	Saluran Pengaduan (screenshot kanal pengaduan di website)	Tim ZI / Sholikul Huda															v
	b.	pengaduan masyarakat ditindaklanjuti	laporan tindak lanjut pengaduan (menggambarkan jmlh pengaduan yang masuk, jmlh pengaduan yang diproses, dan jmlh pengaduan yang selesai ditangani)	Tim ZI / Sholikul Huda / Sadam															v
	c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	laporan tindak lanjut pengaduan (menggambarkan jmlh pengaduan yang masuk, jmlh pengaduan yang diproses, dan jmlh pengaduan yang selesai ditangani)	Tim ZI / Sholikul Huda/ sadam inspektorat meminta agar dibuatkan rekap jumlah pengaduan yang masuk, pengaduan berproses, yang selesai dan kendala															v
	d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	Dokumen daftar pengaduan yang telah ditindaklanjuti	Tim ZI / Sadam															
iv. Whistle-Blowing System																			
	a.	Whistle-Blowing System telah diterapkan	SK Penunjukan Whistle Blowing System (WBS)	Sekretariat/UMPEG/ Egi P	v														
	b.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	Laporan pelaksanaan tugas WBS	Sekretariat/UMPEG/ Egi P															v
	c.	Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	Laporan tindak lanjut hasil WBS	Sekretariat/UMPEG/ Egi P															v
v. Penanganan Benturan Kepentingan																			

		Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan	Peta Proses Bisnis	Tim ZI / Ely M, Aryanti & Tim (Jf Analisis SDM)	√														
II. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi																			
	a.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien	Screenshot Implementasi SPBE yang telah terintegrasi mendorong pelaksanaan pelayanan publik	Tim ZI / Sholikul Huda	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	b.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien	Screenshot Implementasi SPBE yang telah terintegrasi mendorong pelaksanaan pelayanan internal	Tim ZI / Sholikul Huda	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
III. Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat																			
	a.	Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal	SK jabatan dalam bentuk TTE	Tim ZI / Sholikul Huda	√														
	b.	Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		Tim ZI / Sholikul Huda															
	c.	Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal	Screenshot Bukti Layanan Digital	Tim ZI / Sholikul Huda				√											
PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR																			
i. Kinerja Individu																			
	a.	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya	Dokumen PK	Sekretariat / Perencanaan / Altabri	√														
ii. Assessment Pegawai																			
	a.	Hasil asesmen telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai	Dokumen Hasil Asesmen Pegawai	Tim ZI / Wahyudi A	√														
iii. Pelanggaran Disiplin Pegawai																			
	a.	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai	Laporan Pelanggaran Disiplin yang menunjukkan jumlah pelanggaran disiplin tahun lalu, jumlah pelanggaran disiplin tahun terakhir dan jumlah pelanggaran disiplin yang telah diberikan sanksi	Tim ZI / M Sadam														√	
		- Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya																	
		- Jumlah pelanggaran tahun ini																	
		- Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman																	
PENGUATAN AKUNTABILITAS																			
i. Meningkatnya capaian kinerja unit kerja																			

