**RENCANA AKSI (RENCANA KERJA) ZONA INTEGRITAS UNIT KERJA 2022 - 2025**

| NO | Program/Kegiatan | Indikator | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Aktivitas | Jan | Peb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus | Sep | Okt | Nop | Des | Penanggung-jawab |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 9 | 10 | | | | | | | | | | | | 11 |
| I | **Program: Manajemen Perubahan**<br>**Bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten terhadap mekanisme kerja organisasi, mengubah pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja didalamnya menjadi lebih baik serta membangun komitmen untuk melaksanakan ZI** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | **Pengelolaan Tim Zona Integritas** | Target capaian rencana aksi ZI<br>Rumus= (Jumlah indikator yang targetnya tercapai/Jumlah seluruh indikator) | 75% | 80% | 85% | 90% | Membentuk/mengupdate Tim ZI | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Mempersiapkan rencana aksi ZI | | ■ | ■ | | | | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | Melaksanakan monev ZI dan menindaklanjuti | | | ■ | | | ■ | | | ■ | | | ■ | |
| | | | | | | | Membuat pelaporan kegiatan pembangunan ZI | | | ■ | | | ■ | | | ■ | | | ■ | |
| 2 | **Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas (ZI)** | Nilai ZI (UNIT)<br>(liihat di LKE ZI kolom Pemenuhan) | 14,97% | 14,98% | 14,99% | 15% | Membentuk Tim asesor ZI | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Sosialisasi tentang PMPZI kepada Tim ZI | | | ■ | | | ■ | | | ■ | | | ■ | |
| | | | | | | | Tim Asesor melaksanakan PMPZI (memvalidasi jawaban LKE PMPZI) | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | | | | | | | Tim asesor menetapkan nilai PMPZI | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | Tim asesor menyusun rencana aksi tindak lanjut (RATL) | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | Mengkomunikasikan RATL PMPZI | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| 3 | **Perubahan pola pikir dan budaya kinerja** | Persentase pegawai yang paham tentang reformasi birokrasi dan budaya kerja (memakai form survey) | 75% | 80% | 85% | 90% | Pimpinan terlibt secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan zona integritas dan budaya kerja | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | Jumlah perubahan konkrit yang terimplementasi di masing-masing Perangkat Daerah<br>Rumus= (Jumlah perubahan yang dibuat/Jumlah agen perubahan) | | | | | Membentuk/mengupdate Tim Agen perubahan | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Mendapatkan peningkaan kapasitas agen perubahan | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | Memberikan sosilaisasi dan internalisasi kepada pegawai terkait zona integritas dan budaya kerja | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | Membuat perubahan dalam organisasi | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | Melaporkan pelaksanaan tugas agen perubaan kepada pimpinan | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II | **Program : PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**<br>**bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | **Harmonisasi peraturan perundang-undangan** | Persentase kebijakan yang harmonis Rumus= (Jumlah kebijakan yang harmonis/Jumlah kebijakan yang disusun) | 75% | 80% | 85% | 90% | Melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/sinkron | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Merevisi kebijakan yang tidak harmonis / tidak sinkron | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan evalusai kebijakan yang telh disusun | | | | | | | ■ | | | | | ■ | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III | **Program : PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI**<br>**bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan organisasi** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | **Evalusai Kelembagaan** | Skor Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah (Permenpan 20/2018) | 69,71 | 69,71 | 69,71 | 69,71 | Melaksanakan evaluasi kelembagaan sesuai dengan Permenpan 20/2018 | | | | | | | | | | | | | ■ |
| | | Tingkat Kematangan Perangkat Daerah (Permendagri 99/2018) | 37% | 37% | 37% | 37% | Melaksanakan evaluasi kelembagaan sesuai dengan Permendagri 99/2018 (11 indikator) | | | | | | | | | | | | | ■ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| IV | **PROGRAM : PENATAAN TATALAKSANA**<br>**bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | **Penerapan Proses bisnis dan SOP** | Persentase SOP yang merupakan penjabaran dari peta proses bisnis Rumus= (Jumlah SOP yang merupakan penjabaran dari proses bisnis/Jumlah SOP yang ada) | 75% | 80% | 85% | 90% | Menyusun/mengupdate peta proses bisnis sesuai pedoman yang berlaku | ■ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menyusun/mengupdate SOP yang merupakan penjabaran peta proses bisnis (peta lintas fungsi) | | | | | | ■ | | | | | | ■ | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Menetapkan SK SOP | |
| | | | | | | | Mengevaluasi Peta Proses Bisnis | |
| | | | | | | | Mengevaluasi SOP | |
| | | | | | | | | |
| 2 | **Penerapan E-Government** | Persentase aplikasi di Perangkat Derah yang terimplementasi dengan | 75% | 80% | 85% | 90% | Menerapkan e-gov untuk pelayanan publik | |
| | | Persentase aplikasi di Perangkat Daerah yang terintegrasi | 75% | 80% | 85% | 90% | Menerapkan e-gov untuk penyelenggaraan internal pemerintahan | |
| | | | | | | | | |
| 3 | **Penerapan Keterbukaan Informasi Publik** | Jumlah Daftar Informasi Publik yang terupdate | 75% | 80% | 85% | 90% | Menyusun DIP secara berkala | |
| | | Persentase jumlah informasi publik yang diupload berdasarkan Daftar Informasi Publik | 75% | 80% | 85% | 90% | Mengupdate SIKI secara berkala | |
| | | Persentase permohonan informasi yang ditindaklanjuti | 75% | 80% | 85% | 90% | Mengupdate website dan medsos | |
| | | | | | | | Melakukan monev KIP | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| V | **Program : PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM**<br>**bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing instansi pemerintah, yang didukung oleh aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.** | | | | | | | |
| 1 | **Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi/Perangkat Daerah** | Persentase selisih antara jumlah pegawai dengan kebutuhan pegawai rumus=(jumlah pegawai-kebutuhan)/kebutuhan | 75% | 80% | 85% | 90% | Menyusun Analisis jabatan dan analisis beban kerja | |
| | | | | | | | Melaksanakan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan Peta Jabatan | |
| 2 | **Pengembangan pegawai berbasis kompetensi** | Gap Kompetensi pegawai | 75% | 80% | 85% | 90% | Menyusun/mengupdate data kompetensi pegawai | |
| | | | | | | | Menghitung gap kompetensi pegawai | |
| | | | | | | | Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi | |
| | | | | | | | Melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi | |
| | | | | | | | | |
| 3 | **Penetapan kinerja individu** | Persentase PK individu yang capaian kinerjanya tercapai | 100% | 100% | 100% | 100% | Menyusun Penetapan kinerja individu | |
| | | | | | | | Mengukur kinerja individu secara periodik | |
| | | | | | | | Melaksanakan monev atas pencapaian kinerja individu | |
| | | | | | | | Melaksanakan penilaian kinerja individu | |
| | | | | | | | | |
| 6 | **Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai** | Persentase penurunan pelanggaran disiplin pegawai<br>Rumus= (Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya dikurangi jumlah pelanggaran tahun ini) kemudian dibagi dengan Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya | 75% | 80% | 85% | 90% | Menetapkan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku | |
| | | | | | | | Mengimplementasikan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku | |
| | | | | | | | melakukan sosialisasi dan internalisasi tentang penegakan disiplin | |
| | | | | | | | Melaksanakan pemberian sanksi dan imbalan | |
| | | | | | | | | |
| 7 | **Pelaksanaan evaluasi jabatan** | Persentase pegawai yang kelas jabatan sesuai dengan level kompetensinya Rumus= (jumlah pegawai yang kelas jabatan sesuai dengan level kompetensi/jumlah pegawai) | 100% | 100% | 100% | 100% | Melaksanakan evaluasi jabatan | |
| | | | | | | | Menetapkan kelas dan nilai jabatan | |
| | | | | | | | Mengimplementasikan SKJ | |
| | | | | | | | Melaksanakan evaluasi kompetensi pegawai berdasarkan SKJ | |
| | | | | | | | | |
| 8 | **Sistem Informasi Kepegawaian (1)** | Persentase data kepegawaiannya yang mutakhir pada aplikasi PNS | 100% | 100% | 100% | 100% | melakukan pemutakhiran sistem informasi kepegawaian oleh tiap individu | |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| VI | **Program : PENGUATAN AKUNTABILITAS**<br>**bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | **Keterlibatan pimpinan** | Hasil review LKJIP oleh Inspektorat | 70 | 80 | 85 | 90 | Menyusun pohon kinerja | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Nilai kualitas pohon kinerja | 70% | 80% | 85% | 90% | Menyusun Renstra dengan melibatkan pimpinan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Persentase Sasaran Kinerja Organisasi/Perangkat Daerah yang tercapai targetnya | 70% | 80% | 85% | 90% | Menyusun Renja dengan melibatkan pimpinan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menyusun Penetapan Kinerja Organisasi dengan melibatkan pimpinan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Memantau capaian renja | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Memantau capaian PK Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | **Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja** | Persentas pegawai yang memiliki PK yang berkualitas | 100% | 100% | 100% | 100% | Melaksanakan peningkatan kapasitas implementasi SAKIP kepada pegawai | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Persentase pegawai yang capaian PK terukur tepat waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | Melakukan pemutakhiran data kinerja dilakukan secara berkala | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Jumlah aplikasi pengukuran kinerja yang terimplementasi dengan baik | 100% | 100% | 100% | 100% | Melaksanakan rekofusing anggaran | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Persentase anggaran yang berhasil direkofusing untuk mendukung kinerja utama<br>Rumus= jumlah anggaran yang direkofusing/jumlah anggaran total | 4 | 4,27 | 4,37% | 5% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VII | **Program : PENGUATAN PENGAWASAN**<br>**bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | **Gratifikasi** | Persentase pegawai yang paham gratifikasi | 60% | 70% | 80% | 90% | Melaksanakan public campaign anti gratifikasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Persentase laporan gratifikasi yang ditindaklanjuti | 100% | 100% | 100% | 100% | Mengimplementasikan penanganan gratifikasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Persentase ASN yang wajib LHKPN yang telah melaporkan LHKPN tepat waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | Melaporkan kegiatan gratifikasi kepada Inspektorat | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Persentase PNS yang telah melaporkan LHKASN tepat waktu | 100% | 100% | 100% | 100% | Mengevaluasi kebijakan penanganan gratifikasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menindaklanjuti Hasil evaluasi atas penanganan gratifikasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | **Penerapan SPIP** | Level Maturitas SPIP Biro Organisasi | 70 | 80 | 85 | 90 | Mengidentifikasi lingkungan pengendalian | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan penlaian resiko | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menginformasikan dan mengkomunikasikan SPI pada stakeholder | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan pemantauan terhadap pengendalian intern | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan evaluasi terhadap penerapan SPIP | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | **Penanganan Pengaduan** | Persentase pengaduan masyarakat yang sudah ditindaklanjuti | 100% | 100% | 100% | 100% | Mengimplementasikan penanganan pengaduan masyarakat | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menindaklanjuti Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | **Whistle-Blowing System (WBS)** | Persentase pegawai yang paham WBS | 100% | 100% | 100% | 100% | Memberikan sosialisasi terkait WBS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Mengimplementasikan WBS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Melakukan evaluasi atas WBS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | Menindaklanjuti Hasil evaluasi atas WBS telah ditindaklanjuti | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | **Penanganan Benturan Kepentingan** | Persentase pegawai yang paham dengan benturan kepentingan | 50% | 60% | 70% | 80% | Mengembangkan Penanganan Benturan Kepentingan | |
| | | Persentase benturan kepentingan yang ditindaklanjuti | 100% | 100% | 100% | 100% | Sosialisasi Penanganan Benturan Kepentingan | |
| | | | | | | | Implementasi Penanganan Benturan Kepentingan | |
| | | | | | | | Mengevaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan | |
| | | | | | | | Menindaklanjuti Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan | |
| | | | | | | | | |
| 6 | **Pembangunan Zona Integritas** | Nilai evaluasi Zona Integritas | | | | | Mencanangkan Zona Integritas | |
| | | | | | | | Melakukan pembangunan zona integritas | |
| | | | | | | | Mengevaluasi penerapan zona integritas | |
| | | | | | | | | |
| VII | **Program : PENGUATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**<br>**bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.** | | | | | | | |
| 1 | **Standar Pelayanan** | Persentase jenis layanan yang telah memiliki standar pelayanan<br>Rumus= (jumlah standar pelayanan/jumlah pelayanan) | 100% | 100% | 100% | 100% | Menyusun standar pelayanan | |
| | | | | | | | Menyusun maklumat pelayanan | |
| | | | | | | | Melaksanakan review dan perbaikan atas standar pelayanan | |
| | | | | | | | | |
| 2 | **Budaya Pelayanan Prima** | Persentase pegawai yang belum paham tentang budaya pelayanan prima | 100% | 100% | 100% | 100% | Melakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima (contoh:kode etik,estetika,capacity building,pelayanan prima) | |
| | | Peningkatan jumlah inovasi pelayanan publik yang prima (cepat,mudah) | 70 | 80 | 90 | 100 | Menyebarkan informasi tentang pelayanan yang mudah diakses melalui berbagai media | |
| | | | | | | | Penerapan sistem punishment (sanksi)/reward bagi pelaksana layanan | |
| | | | | | | | Pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar | |
| | | | | | | | membuat inovasi yanlik | |
| | | | | | | | | |
| 3 | **Kepuasan Pelayanan** | Indeks SKM Perangkat Daerah | 81 | 82 | 83 | 84 | Melaksanakan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan | |
| | | | | | | | Menganalisis survey | |
| | | | | | | | Membuat laporan SKM | |
| | | | | | | | Mengumumkan indeks SKM | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 4 | **Teknologi Informasi** | Peningkatan jumlah inovasi TI dalam pelayanan publik | 70 | 75 | 80 | 85 | Telah menerapkan teknologi informasi (TI) dalam memberikan pelayanan | |
| | | | | | | | Memperbaiki teknologi informasi secara terus menerus | |
| | | | | | | | | |

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar,

PEMERINTAH KOTA DENPASAR
DINAS TENAGA KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Ir. Nyoman Ngurah Jimmy Sidharta W,MT
Pembina Utama Muda
NIP. 19640913 199303 1 006