



LAPORAN ZONA INTEGRITAS TRIWULAN IV TA 2021

BPPSI Pekanbaru

KATA PENGANTAR

Pembangunan Zona Integritas diatur dalam mengeluarkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 108/I-IND/PER/12/2015 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Perindustrian dengan maksud untuk dapat menjamin bahwa pelaksanaan pembangunan Zona Integritas sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan ini merupakan hasil pelaksanaan pembangunan Zona Integritas periode Triwulan IV (1 Oktober s.d. 31 Desember 2021) yang telah dilaksanakan BPPSI Pekanbaru. Dalam laporan ini disampaikan kendala-kendala yang dihadapi yang menghambat kegiatan dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas BPPSI Pekanbaru.

Tujuan penyusunan laporan ini merupakan bahan penyampaian perkembangan Zona Integritas BPPSI Pekanbaru pada Triwulan IV Tahun 2021 dan sekaligus sebagai laporan kepada Kepala Biro Keuangan Kementerian Perindustrian.

Kami mengharapkan Laporan Zona Integritas Triwulan IV TA 2021 ini dapat bermanfaat bagi semua pihak sebagai bahan informasi, monitoring, dan evaluasi atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas BPPSI Pekanbaru dalam upaya peningkatan pelayanan publik secara terus-menerus guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 31 Desember 2021

Kepala

Fathullah

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.

Untuk itu perlu secara kongkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pembangunan Zona Integritas merupakan upaya yang dilakukan dalam memperbaiki kinerja kinerja melalui upaya perubahan dan perbaikan dalam 6 aspek pengungkit untuk mencapai 2 tujuan yaitu: (1) pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme serta (2) pemerintahan yang melayani publik secara prima. Keberhasilan upaya dalam rangka mencapai tujuan tergantung konsistensi upaya pencegahan korupsi, kolusi dan nepotisme serta pemerintahan yang terus berupaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Mendukung apa yang telah digariskan oleh pemerintah melalui instansi yang berwenang, Kementerian Perindustrian mengeluarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 108/I-IND/PER/12/2015 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Perindustrian. Salah satu agenda dengan dikeluarkannya peraturan ini adalah penerapan pembangunan Zona Integritas di seluruh unit kerja di bawah Kementerian Perindustrian tidak terkecuali BPPSI Pekanbaru. Sesuai dengan agenda yang telah disusun, BPPSI Pekanbaru diwajibkan untuk melaksanakan Pembangunan ZI pada tahun 2021.

Untuk membangun instansi pemerintah menuju WBK dan WBBM diperlukan program-program yang tepat serta melakukan implementasinya pada 6 area pengungkit dalam zona integritas yaitu: 1) Manajemen Perubahan, 2) Penataan Tata Laksana, 3) Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, 4) Penguatan Akuntabilitas, 5) Penguatan Pengawasan, 6) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Dengan dilaksanakannya program yang terdapat dalam 6 area pengungkit tersebut maka diharapkan hasil akhir dari pembangunan Zona Integritas tersebut yaitu: Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta tingginya kualitas pelayanan publik dapat terwujud.

1.2 Maksud dan Tujuan

Adapun tujuan disusunnya laporan pembangunan zona integritas yang dilakukan oleh BPPSI Pekanbaru adalah untuk monitoring dan mengetahui sejauh mana proses dalam pembangunan ataupun persiapan pembangunan zona integritas yang telah dilaksanakan pada Triwulan IV Tahun 2021 oleh BPPSI Pekanbaru.

1.3 Ruang Lingkup

Pada triwulan IV tahun 2021 BPPSI Pekanbaru masih berfokus pada persiapan dokumen pembangunan zona integritas yang mengacu pada 6 area perubahan. Agar laporan dapat fokus sesuai tujuan dimaksud, maka ruang lingkup laporan adalah pada progres kelengkapan dokumen yang dibutuhkan dalam pembangunan zona integritas serta melaksanakan tindak lanjut / menyelesaikan rekomendasi atau saran yang segera ditindaklanjuti.

1.4 Dasar Hukum

1. Undang Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang bersih dan Bebas dari Korupsi.
2. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang

Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

5. Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 108/I-IND/PER/12/2015 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Perindustrian.
6. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Produk dan Standardisasi Industri Pekanbaru.

BAB II

PELAKSANAAN KEGIATAN

2.1 Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan merupakan area pertama dari enam area dalam membangun Zona Integritas yang merupakan kunci pokok untuk melangkah kepada area selanjutnya. Area ini bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten terhadap mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas, maka dengan manajemen perubahan ini, target yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Tiga target di atas merupakan hal yang harus dicapai pada area satu ini. Untuk memastikan bahwa target yang telah ditetapkan tercapai, maka terdapat empat indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan ini, yaitu:

a. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan tim kerja pembangunan zona integritas di BPPSI Pekanbaru telah dibentuk yang terdiri dari Penanggungjawab, Ketua Tim dan Anggota Tim Kerja. Pemilihan tim pembangunan zona integritas ini juga telah melalui proses yang telah diatur pada SOP Penentuan Tim Zona Integritas. Namun SOP Penentuan Tim Zona Integritas masih harus diatur lebih spesifik lagi terkait syarat dan ketentuan untuk menjadi dan penunjukkan tim pembangunan zona integritas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM merupakan suatu program yang harus direncanakan. Untuk itu BPPSI Pekanbaru juga telah menyiapkan dokumen rencana pembangunan yang merupakan langkah awal acuan dalam membangun Zona Integritas. Dokumen perencanaan pembangunan Zona Integritas yang telah dibuat oleh BPPSI Pekanbaru

telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Namun dokumen rencana kerja ini masih perlu dibahas lebih lanjut dengan pimpinan dan pegawai yang terkait untuk lebih mematangkannya. Target yang telah disusun tersebut saat ini belum disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan BPPSI Pekanbaru sehingga juga belum dimuat di *website* BPPSI Pekanbaru.

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Pelaksanaan pembangunan Zona Integritas di BPPSI Pekanbaru sudah mulai dilakukan pada awal tahun 2019, meskipun masih pada melengkapi dokumen pada 6 (enam) area pengungkitnya saja. Pemantauan dilakukan melalui laporan pembangunan Zona Integritas dan juga rapat khusus yang membahas progres kelengkapan dokumen pendukung pembangunan Zona Integritas.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Meskipun di BPPSI Pekanbaru masih dalam proses melengkapi dokumen guna pembangunan Zona Integritas, saat ini proses perubahan pola pikir dan budaya kerja sudah mulai digaungkan walaupun masih dalam kegiatan rapat. Khusus untuk kedisiplinan pegawai sudah dimonitoring secara ketat oleh pimpinan. Bahkan bagi pegawai yang terlambat sudah dilakukan penerapan sanksi mulai dari foto pegawai yang pernah terlambat akan dipampang pada papan pengumuman, teguran lisan dan bahkan teguran tertulis apabila tidak ada perbaikan. Sebagai upaya percepatan dan pemenuhan syarat sesuai Permenpan-RB, saat ini sudah ditetapkan nama pimpinan yang menjadi *role model* dan yang menjadi agen perubahan. Penetapan ini juga sudah dibuatkan Keputusan Kepala BPPSI Pekanbaru. Secara umum anggota organisasi belum terlibat secara keseluruhan dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ini. Masih terbatas pada tim yang ditunjuk dan beberapa level pimpinan saja karena masih dalam proses melengkapi dokumen terkait.

2.2 Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai adalah 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; dan
- c. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Pada area dua ini terdapat tiga target yang akan dicapai sebagaimana tersebut di atas. Untuk melihat apakah tiga target tersebut telah tercapai atau tidak, maka diukur melalui tiga indikator, yaitu:

a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

SOP merupakan prosedur yang berlaku dalam melakukan pekerjaan yang menggambarkan proses bisnis pada masing-masing layanan. SOP ini mengacu kepada berbagai aturan yang menjadi dasar dalam merumuskannya, sehingga SOP ini merupakan acuan dalam memberikan layanan, prosedur, waktu dan petugas yang memberikan layanan serta petunjuk kerja pegawai secara keseluruhan yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan.

Seluruh rangkaian proses kegiatan di BPPSI Pekanbaru telah memiliki SOP dan dokumen SOP ini juga telah terintegrasi. Selain dokumen SOP terkait sebagai bukti pendukung, sebagai bukti lainnya BPPSI Pekanbaru telah tersertifikasi manajemen mutu ISO 9001:2015. SOP yang ada saat ini juga telah dilakukan perubahan atau revisi disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi terkini serta aturan yang berlaku sebagai rujukan SOP yang ada.

Secara keseluruhan SOP yang ada di BPPSI Pekanbaru sudah diterapkan. Sebagai bukti adalah formulir yang telah dilengkapi dalam proses bisnis unitnya dan telah mendapatkan persetujuan dari pimpinan terkait sesuai SOP yang mengaturnya. Evaluasi juga telah dilakukan oleh Tim Audit Internal yang telah ditunjuk oleh Kepala Balai. Surveilans ISO 9001:2015 juga telah dilakukan oleh Instansi Penerbit dengan hasil temuan minor/administratif saja dan juga telah dilengkapi oleh BPPSI Pekanbaru. Sebagai bentuk evaluasi tambahan juga telah dilakukan rapat tinjauan manajemen atas penerapan SOP yang ada.

b. *E-Office*

E-Office merupakan suatu sistem di mana pengelolaan suatu satker berbasis teknologi informasi. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu:

- 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- 2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan

3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

Penggunaan sistem informasi dalam pengukuran kinerja dan kepegawaian pada Kementerian Perindustrian dan BPPSI Pekanbaru khususnya sudah diterapkan secara keseluruhan. Semua telah terintegrasi melalui sistem intranet Kementerian Perindustrian. Pengukuran kinerja dan kepegawaian yang telah diakomodir oleh intranet Kementerian perindustrian antara lain:

1. Sistem absensi secara online melalui *login* dan *logout*. Absensi ini berkaitan dengan kedisiplinan pegawai yang menjadi komponen dalam perhitungan tunjangan kinerja pegawai dan juga uang makan pegawai. Bagi pegawai yang terlambat akan mendapatkan potongan uang makan dan juga tunjangan kinerja. Selain sistem absensi, dalam aplikasi ini juga dilengkapi dengan menu pengajuan cuti pegawai;
2. Aktifitas harian wajib diinput dan mendapatkan persetujuan dari atasan (laporan kinerja pegawai). Melalui aplikasi intranet ini data ini bisa ditarik secara periodik dan secara otomatis sudah menghitung besar capaian kinerja pegawai setiap bulan dan termasuk besarnya tunjangan kinerja yang diperoleh oleh pegawai setiap bulannya;
3. Database seluruh pegawai di Kementerian Perindustrian baik yang masih aktif ataupun sudah pensiun. Data ini dapat dilihat melalui menu SiPegi dan Biodata;
4. Pelaporan kinerja seperti ALKI, eMonitoring APBN dan PP 39.

Untuk sistem pelayanan publik saat ini juga sudah berbasis sistem informasi melalui *website* BPPSI Pekanbaru, Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPELIK), Instagram, Facebook, Twitter, dan juga Whatsapp yang dimiliki oleh BPPSI Pekanbaru. Pada akhir triwulan IV tahun 2021 juga telah dilakukan evaluasi pengendalian sistem informasi yang di BPPSI Pekanbaru.

c. Keterbukaan Informasi Publik

Seiring dengan lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, setiap badan publik mempunyai kewajiban untuk membuka akses atas informasi publik yang berkaitan dengan badan publik kepada masyarakat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang transparan dan akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan. Hak memperoleh informasi adalah hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah ciri negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik (*good governance*).

Kepala BPPSI Pekanbaru juga telah memutuskan Pejabat yang terkait dalam informasi publik, penetapan standar pelayanan publik, kode etik pelayanan publik dan juga daftar informasi publik yang ada di BPPSI Pekanbaru.

Sebagai wujud pelaksanaan sistem keterbukaan informasi publik di BPPSI Pekanbaru yang berbasis sistem informasi, maka apapun yang dibutuhkan oleh publik terkait dengan informasi mengenai pelayanan dan lain-lain yang di BPPSI Pekanbaru dapat dilihat dan diakses oleh Publik pada *website* BPPSI Pekanbaru. Meskipun ada beberapa informasi yang dikecualikan sesuai dengan aturan yang berlaku. Publik juga dapat melihat kinerja anggaran yang ada di BPPSI Pekanbaru.

2.3 Penataan Sistem Manajemen SDM

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan Zona Integritas. Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- d. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM, yaitu:

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Untuk menentukan kebutuhan pegawai pada BPPSI Pekanbaru telah dilakukan analisis beban kerja pada masing-masing unit atau jabatan, sehingga dapat ditentukan jumlah pegawai yang diperlukan dan termasuk kualifikasi kompetensi serta pendidikannya. Analisis beban kerja ini sudah mengacu kepada rincian tugas masing-masing jabatan pegawai sesuai dengan nomenklatur jabatan yang diatur dan juga disesuaikan dengan waktu kerja rata-rata yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tersebut. Selain analisis beban kerja juga telah dibuat analisis jabatan, informasi jabatan dan juga peta jabatan seluruh pegawai dan unit kerja yang ada di BPPSI Pekanbaru.

Untuk mengisi kekosongan atau kekurangan pejabat atau jabatan di BPPSI Pekanbaru, Kepala Balai dan Pejabat Pembina Kepegawaian serta pimpinan unit kerja terkait mengadakan rapat untuk mengisi jabatan atau mengisi kekurangan formasi pejabat sesuai dengan peta jabatan dan analisis beban kerja dan analisis jabatan yang telah dilakukan. Tetapi karena BPPSI Pekanbaru merupakan instansi vertikal yang tidak mempunyai kewenangan untuk mengisi jabatan yang kosong khususnya yang berstatus PNS atau CPNS, maka yang dapat dilakukan hanyalah sebatas kewenangan yang tersedia, yaitu mengusulkan dan memohon kekurangan pejabat atau pegawai sesuai dengan analisis beban kerja yang telah ditetapkan oleh BPPSI Pekanbaru.

b. Pola Mutasi Internal

Mutasi merupakan suatu metode untuk mengatasi kejenuhan dan menghindarkan perasaan titik aman yang tidak jarang akan berakibat buruk kepada kinerja organisasi. Selain dari itu, mutasi juga dapat dijadikan sebagai sarana memperluas ruang lingkup penguasaan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*).

Berkenaan dengan mutasi internal ini, BPPSI Pekanbaru merupakan satker tingkat terendah yang tidak mempunyai kewenangan memindahkan pejabat dan pegawai secara langsung, maka yang dapat dilakukan hanyalah melakukan usulan kepada Biro OSDM melalui Unit Eselon I BSKJI. Dengan kondisi ini sehingga mutasi internal yang mungkin dilakukan hanya terhadap pegawai tenaga kontrak.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Dalam era di mana memberikan pelayanan prima merupakan suatu kemestian, maka profesionalisme merupakan tuntunan dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu pengembangan pegawai sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu syarat dalam mewujudkan profesionalisme ASN. BPPSI Pekanbaru telah memberikan kesempatan kepada seluruh pegawainya mengikuti diklat untuk pengembangan kompetensinya. Dalam menentukan jenis training atau pelatihan yang akan diadakan telah dilakukan terlebih dahulu *training need analysis* oleh PPK dan berkoordinasi dengan Kepala Seksi terkait. Untuk selanjutnya akan disesuaikan dalam penyusunan anggaran tahun berikutnya.

Penentuan jenis training selain disesuaikan dengan jabatan dan kebutuhan pegawai, akan dilihat oleh pimpinan berdasarkan penilaian kinerja pegawai tersebut. Selain melalui usulan dan penilaian dari pimpinan, pegawai juga dapat mengajukan sendiri usulan mengikuti pelatihan atau diklat khususnya yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM Industri melalui intranet Kemenperin. Namun usulan ini tetap mendapatkan persetujuan dari atasan dan PPK.

Pengembangan kompetensi pegawai di BPPSI Pekanbaru selama triwulan IV tahun 2021 dilakukan melalui bimbingan teknis yang diadakan oleh Unit Eselon I BSKJI ataupun Kementerian Perindustrian, Diklat/training yang diselenggarakan oleh provider eksternal ataupun internal dari Satker di bawah BSKJI lainnya serta *inhouse training* dengan mengundang narasumber-narasumber yang kompeten.

Evaluasi atas pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan di BPPSI Pekanbaru selama triwulan IV tahun 2021 juga telah dilakukan.

d. Penetapan Kinerja Individu

Dalam menetapkan kinerja individu pegawai di BPPSI Pekanbaru disesuaikan berdasarkan target atau perjanjian kinerja dari atasannya baik itu level Eselon IV ataupun Kepala Balai. Hal ini ditetapkan dan disepakati antara pegawai dan atasan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diinput pada Intranet Kemenperin. SKP ini menjadi acuan dalam penilaian secara periodik pegawai setiap bulannya. Setiap bulan pegawai diwajibkan membuat laporan pencapaian kinerja yang mengacu kepada SKP masing-masing pegawai. Selain bulanan, nanti setiap akhir tahun pegawai juga akan dinilai kinerjanya secara keseluruhan selama 1 (satu) tahun kerja.

e. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Penegakan disiplin di BPPSI Pekanbaru dilakukan secara ketat setiap bulannya. Disiplin yang dimaksud dilihat dari ketepatan waktu kerja dan pulang kerja seluruh pegawai BPPSI Pekanbaru tanpa terkecuali. Pantauan kedisiplinan waktu kerja dilihat dari absensi harian pegawai selama kurun waktu 1 bulan. Apabila ada pegawai yang terlambat masuk kerja 1 menit saja dalam 1 bulan, maka foto pegawai tersebut akan terpampang pada papan pengumuman BPPSI Pekanbaru. Ini akan menjadi rasa malu bagi pegawai dan sejauh ini menjadi efek jera pegawai. Apabila dalam pantauan pimpinan, pegawai tetap telat selama beberapa kali maka akan mendapatkan teguran lisan ataupun tertulis. Namun sampai dengan saat ini belum ada pegawai yang mendapatkan teguran tertulis dari atasannya.

Selain itu di BPPSI Pekanbaru juga diterapkan aturan ketat atas keluar masuknya pegawai selama jam kantor. Setiap pegawai yang keluar dari kantor baik itu untuk urusan pekerjaan ataupun urusan pribadi wajib mengisi formulir dan mendapatkan persetujuan dari atasannya. Setelah itu formulir tersebut akan diserahkan di pos satpam saat pegawai meninggalkan kawasan kantor BPPSI Pekanbaru.

f. Sistem Informasi Kepegawaian

Setiap ada perubahan data kepegawaian di BPPSI Pekanbaru telah dilakukan pemutakhiran data dan dokumennya oleh pegawai dan atasan yang bertanggungjawab dalam urusan kepegawaian.

Dokumen yang menjadi dasar perubahan akan diarsipkan pada *personal file* masing-masing pegawai dan juga akan dimutakhirkan pada sistem informasi yang ada di intranet Kemenperin.

2.4 Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pada area penguatan akuntabilitas ini terdapat dua target yang harus dicapai:

1. Meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
2. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Untuk mengukur pencapaian dua target tersebut di atas, digunakan dua indikator berikut ini, yaitu:

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis unit kerja tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan BPPSI Pekanbaru.

Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan strategis BPPSI Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Dalam prosesnya Kepala Balai selalu melibatkan Eselon IV dan juga pegawai dalam proses perumusan Indikator Kerja Utama (IKU), Renstra (Rencana Strategis) yang merupakan arah pembangunan 5 (lima) tahunan.

b. Pengelolaan akuntabilitas kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Saat ini di BPPSI telah memiliki dokumen perencanaan berupa IKU, Renstra, Renja dan Renkin. Dokumen perencanaan yang dibuat telah disusun dengan berorientasi pada hasil (*outcome*) yang disesuaikan dengan visi dan misi BPPSI serta tupoksi dari BPPSI Pekanbaru yang diatur dalam Menteri Perindustrian Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengembangan Produk dan Standardisasi Industri Pekanbaru.

Indikator kinerja yang dibuat juga mengacu kepada perjanjian kinerja Kepala BPPSI Pekanbaru setiap tahunnya, di mana dalam indikator kinerja yang dibuat sudah mengandung parameter keberhasilan atau pencapaian target yang spesifik dan angka yang jelas dan dapat diukur, sangat memungkinkan untuk dicapai, memiliki kaitan atau relevansi dengan tugas dan fungsi BPPSI Pekanbaru serta memiliki batas waktu pencapaian kinerja yang diharapkan. Atas dasar inilah indikator kinerja yang telah dibuat di BPPSI Pekanbaru dapat dikatakan telah memenuhi kriteria *Spesific, Measurable, Achievable, Relevant and Time Bound* (SMART).

Dalam pelaporan kinerja yang telah dibuat oleh masing-masing tim di BPPSI Pekanbaru, secara keseluruhan telah memberikan informasi tentang kinerja yang telah dicapai setiap tahunnya dan termasuk saran-saran untuk perbaikan yang harus dilakukan untuk tahun berikutnya. Mengingat keterbatasan SDM yang ada di BPPSI Pekanbaru saat ini dan tim yang terlibat menangani akuntabilitas kinerja sebagian besar adalah tugas rangkap sehingga kapasitas SDM yang ada yang menangani akuntabilitas kinerja masih belum terlalu kompeten dan masih harus diikutsertakan dalam bimtek ataupun pelatihan yang terkait peningkatan kapasitas pengelolaan akuntabilitas kinerja.

2.5 Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara.
- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara.

- c. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

Untuk mencapai tiga target di atas perlu melakukan beberapa indikator berikut ini:

- a. Pengendalian Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang terdapat pada BPPSI Pekanbaru, yaitu:

- 1) *Public campaign* tentang pengendalian gratifikasi masih belum dilakukan secara masif dan berkala; dan
- 2) BPPSI Pekanbaru masih belum melakukan implementasi pengendalian gratifikasi dikarenakan hal yang telah disebutkan di atas dan juga belum ada atribut-atribut seperti spanduk, banner dll yang terkait *public campaign* pengendalian gratifikasi. Saat ini yang ada hanya SOP penerimaan tamu yang wajib diterima melalui UPP guna menghindari adanya kemungkinan terjadinya gratifikasi langsung dengan pegawai atau pejabat terkait.

- b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

Dalam rangka mengadakan pengendalian intern, BPPSI Pekanbaru telah melakukan sosialisasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) kepada seluruh jajaran pimpinan dan pegawai yang ada. Rapat ini selain untuk sosialisasi juga bertujuan untuk langkah membangun dan menentukan lingkungan pengendalian dalam SPIP dan menyamakan persepsi seluruh pegawai. Selanjutnya juga di BPPSI Pekanbaru telah dibentuk Satgas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) oleh Kepala BPPSI Pekanbaru dengan SK Nomor 27 Tahun 2021 tentang Perubahan Keputusan Kepala BPPSI Pekanbaru Nomor 6 Tahun 2021 tentang Satuan Tugas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. BPPSI Pekanbaru juga telah melakukan penilaian risiko yang ada, membuat daftar dan peta risiko serta pemantauan risiko dan termasuk kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan risiko yang ada. Untuk mengendalikan risiko ini, telah dibuat register risiko dan telah ditunjuk PIC yang bertugas mengawasi masing-masing kegiatan yang ada di BPPSI Pekanbaru. Untuk evaluasi atas penerapan SPIP ini telah disusun laporan evaluasi penerapan SPIP di BPPSI Pekanbaru setiap tahun.

- c. Pengaduan Masyarakat

Dalam hal penanganan pengaduan masyarakat tidak ada kebijakan khusus yang dibuat di BPPSI Pekanbaru. Sebagai acuan umum penanganan, BPPSI Pekanbaru menggunakan kebijakan yang telah dibuat oleh Kementerian Perindustrian yaitu Peraturan Menteri

Perindustrian Republik Indonesia Nomor 29/M-IND/PER/6/2013 tentang Pedoman Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Kementerian Perindustrian.

Saat ini di BPPSI Pekanbaru hampir tidak ada pengaduan dari masyarakat. Hanya ada beberapa pertanyaan saja dari masyarakat yang melakukan pengujian terkait hasil pengujian yang dilakukan di BPPSI Pekanbaru. Untuk mendukung percepatan penanganan pengaduan masyarakat ini di BPPSI Pekanbaru telah dibuat link pengaduan yang dapat diakses oleh umum pada *website* BPPSI Pekanbaru. Selain itu juga telah dibuat lembar survei kepuasan pelanggan yang disediakan pada UPP dan masyarakat dapat memberikan masukan dan saran pada kotak saran yang telah disediakan. Karena pengaduan masyarakat saat ini belum ada maka belum pernah dibuat laporan evaluasi secara khusus terkait penanganan pengaduan masyarakat. Namun pelaporan dan monitoringnya digabungkan dalam laporan PPID di BPPSI Pekanbaru.

d. *Whistle Blowing System*

Penerapan *Whistle Blowing System* telah dilakukan internalisasi kepada seluruh pegawai yang ada di BPPSI Pekanbaru. Internalisasi dilakukan melalui intranet Kemenperin yang dilakukan oleh Kementerian Perindustrian langsung. Sebagai wujud penerapan dan pemantauannya setiap bulan Kasubbag TU memberikan laporan atas *Whistle Blowing System* yang ada di BPPSI Pekanbaru.

Namun evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* belum dilakukan secara berkala setiap triwulan atau semester. Hal ini dikarenakan tidak ada pelanggaran yang ditemukan di BPPSI Pekanbaru selama triwulan IV tahun 2021. Atas evaluasi berkala yang belum dilakukan maka evaluasi yang ditindaklanjuti di BPPSI Pekanbaru pada triwulan IV tahun 2021 juga belum ada dilakukan.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Identifikasi/pemetaan benturan kepentingan di BPPSI Pekanbaru telah dilakukan khususnya dalam pelaksanaan layanan jasa teknis yang ada di BPPSI Pekanbaru. Untuk itu telah dibuat Prosedur Kerja yang mengatur bagaimana penerimaan sampel uji dan hasil pengujian sehingga kita dapat memenuhi standar waktu pelayanan serta menghindari adanya benturan kepentingan.

Sosialisasi atau internalisasi terkait penanganan benturan kepentingan telah dilakukan kepada seluruh pegawai BPPSI Pekanbaru dalam kesempatan rapat khusus. Selain itu pegawai di BPPSI Pekanbaru juga telah menandatangani pakta integritas dan juga komitmen menghindari benturan kepentingan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Sebagai wujud atas implementasi penanganan benturan kepentingan, setiap bulannya Kasubbag TU membuat laporan atas penanganan benturan kepentingan. Sampai dengan saat ini belum pernah terjadi benturan kepentingan di BPPSI Pekanbaru. Sampai dengan saat ini BPPSI Pekanbaru juga belum pernah melakukan evaluasi dan tindaklanjut penanganan benturan kepentingan.

f. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai

Seluruh pejabat dan ASN di BPPSI Pekanbaru pada tahun 2021 telah melengkapi dan mengisi formulir Laporan Harta Kekayaan ASN (LHK ASN) dan telah dikirimkan ke PIC yang ada di Kementerian Perindustrian melalui Sekretaris BSKJI.

2.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Selain dari itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah sebagai berikut:

- a. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
- b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah; dan
- c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

Berdasarkan tiga target yang akan dicapai tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

a. Standar Pelayanan

Standar pelayan merupakan hal yang sangat mendasar untuk dapat memberikan pelayanan yang terukur dan tidak membedakan orang, sehingga penerima layanan

merasa diperlakukan secara adil. Saat ini di BPPSI Pekanbaru telah dibuat Kebijakan Mutu untuk memberikan layanan prima sesuai tugas dan fungsi BPPSI Pekanbaru.

BPPSI Pekanbaru juga telah memaklumkan standar pelayanannya yang dipajang pada dinding ruangan UPP dan juga ditampilkan pada *website* BPPSI Pekanbaru. SOP pelaksanaan standar pelayanan di BPPSI Pekanbaru juga telah diatur pada Prosedur Kerja Nomor PK.TU-PJT.02 tentang Pelaksanaan Pelayanan Pada Unit Pelayanan Publik.

b. Budaya Pelayanan Prima

Dalam rangka mewujudkan budaya pelayanan prima baru disosialisasikan kepada sebagian pegawai BPPSI Pekanbaru khususnya pada petugas pelayanan di UPP dan yang terkait dengan publik untuk dapat sama-sama melaksanakan kebijakan mutu dan maklumat pelayanan yang telah dibuat. Namun pelatihan khusus dalam pelayanan prima ini kepada pegawai masih belum dilakukan. Hal ini mengingat skala prioritas dan keterbatasan anggaran yang ada.

Untuk informasi tentang pelayanan BPPSI Pekanbaru tersedia pada *website*, Facebook, Instagram, dan Twitter yang senantiasa diperbarui oleh petugas yang bertanggung jawab atas semua sosial media yang dimiliki oleh BPPSI Pekanbaru. Publik atau masyarakat juga dapat menanyakan informasi seputar pelayanan yang ada di BPPSI Pekanbaru pada menu *chat* yang ada di *website* BPPSI Pekanbaru serta melalui Whatsapp. Selain itu alur pelayanan BPPSI Pekanbaru juga terpampang pada ruangan UPP sehingga diharapkan publik atau masyarakat mudah untuk mengakses dan mendapatkan informasinya.

Saat ini sistem *reward* dan *punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar telah ditetapkan dan juga sarana layanan terpadu/terintegrasi telah berjalan melalui Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPELIK) BPPSI Pekanbaru.

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik sangat penting bagi BPPSI Pekanbaru mendapatkan evaluasi atau penilaian atas pelayanan yang telah diberikan. Untuk itu BPPSI Pekanbaru telah membuat survei kepuasan atas pelayanan yang diberikan dalam bentuk kuesioner yang disediakan pada ruangan UPP. Setiap pelanggan yang datang diminta oleh petugas pelayanan untuk mengisi dan melengkapi lembar survei pelayanan yang telah mereka dapatkan di BPPSI Pekanbaru.

Selanjutnya petugas yang ditunjuk merekap dan menginput hasil isian tersebut pada rekap khusus dan hasilnya akan dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat melalui *website* BPPSI Pekanbaru. Atas hasil survei tersebut akan ditindaklanjuti melalui rapat tinjauan manajemen dan ditetapkan langkah-langkah untuk perbaikan pelayanan ke depannya.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Dari uraian pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas yang telah diadakan oleh BPPSI Pekanbaru triwulan IV tahun 2021, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. BPPSI Pekanbaru pada triwulan IV tahun 2021 belum termasuk satker yang ditunjuk untuk penerapan Zona Integritas.
2. Pada triwulan IV tahun 2021 BPPSI Pekanbaru masih berfokus pada melengkapi dokumen yang dibutuhkan dalam pembangunan Zona Integritas guna persiapan untuk pencaangan Zona Integritas dan telah siap apabila ditunjuk sebagai satker yang menerapkan Zona Integritas.
3. Kelengkapan dokumen dalam setiap area pengungkit pembangunan Zona Integritas pada triwulan IV tahun 2021 sebagian besar sudah terpenuhi. Namun masih ada yang belum terpenuhi sehingga akan dilanjutkan pelaksanaan kelengkapan dokumennya pada tahun 2022.

3.2 Saran

Dari uraian kesimpulan diatas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diharapkan seluruh dokumen terkait dalam setiap area pengungkit pada pembangunan Zona Integritas telah terpenuhi pada tahun 2022.
2. Masih perlu diberikan pelatihan kepada pegawai yang terlibat dalam pembangunan Zona Integritas guna percepatan proses dan jika memungkinkan agar dilakukan studi banding ke satker yang sudah menjadi satker yang masuk dalam kategori WBBK atau WBBM.
3. Selain kelengkapan dokumen pembangunan Zona Integritas, pada tahun 2022 agar BPPSI Pekanbaru juga telah melengkapi seluruh sarana dan prasarana terkait penerapan Zona Integritas.