



**RENCANA KERJA PEMBANGUNAN
MENUJU ZI WBK WBBM
LPMP SULAWESI TENGAH
TAHUN 2020**

Nomor:0159/C7.54/TU/2020



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SULAWESI TENGAH

Jalan Dr. Sutomo Nomor 4 Palu 94111, Sulawesi Tengah

Telepon 0451 – 422792; Faksimile 0451 – 454792;

Pos-el: set.lpmpsulteng@kemdikbud.go.id

Laman: lpmpsulteng.kemdikbud.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas perkenanNya hingga penyusunan Rencana Pembangunan ZI WBK WBBM ini dapat terselesaikan dengan baik. Ditetapkannya LPMP Sulawesi Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah percontohan menuju Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani merupakan upaya pemerintah dalam menerapkan prinsip instansi yang bertatakelola baik (*Good Governance*).

Dalam rangka penerapan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani ini, perlu disusun rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM yang akan dijadikan pedoman dalam menerapkan ini ZI menuju WBK dan WBBM di LPMP Sulawesi Tengah. Apabila dalam penerapannya, rencana kerja pembangunan ini perlu dilengkapi, kami tetap mengharap saran dan masukan untuk kemajuan bersama.

Kepada semua pihak yang telah berperan aktif dalam penyusunan rencana pembangunan ini, kami ucapkan terima kasih dan penghargaan atas dedikasi, sumbangan pemikiran, dan kerja kerasnya. Sebagaimana semboyan LPMP Sulawesi Tengah “Gotong Royong Menjamin Mutu”, semoga rencana pembangunan ini dapat dijadikan acuan bersama sehingga tercipta keseragaman pemahaman dan tindakan seluruh warga LPMP Sulawesi Tengah dalam mewujudkan ZI menuju WBK dan WBBM.



Palu, 27 Januari 2020
Kepala LPMP Sulawesi Tengah

H. Muhammad Askari, S.H., M.Si.
NIP 196612131986021001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	1
Daftar Isi	2
BAB I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Landasan	4
1.3 Maksud dan Tujuan	4
BAB II Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi	
2.1 LPMP Sulawesi Tengah sebagai Zona Integritas	6
2.2 Rencana Kerja Komponen Pengungkit	7
2.2.1 Manajemen Perubahan	8
2.2.2 Penataan Tatalaksana	8
2.2.3 Penataan Sistem Manajemen SDM	9
2.2.4 Penguatan Akuntabilitas Kinerja	12
2.2.5 Penguatan Pengawasan	13
2.2.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	14
BAB III Penutup	16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat di era teknologi informasi dan globalisasi yang sangat maju dewasa ini semakin cerdas dan kritis sehingga menuntut Kementerian/Lembaga untuk menyediakan layanan publik berkualitas tinggi, mudah diakses, dan adil/tidak diskriminatif. Untuk menjawab tuntutan publik tersebut, manajemen pemerintahan menerapkan prinsip instansi bertatakelola baik (*Good Governance*) secara umum bermakna pengelolaan akuntabel dan transparan.

Hal tersebut sangat sejalan dengan tujuan pendidikan nasional, sebagaimana amanat Undang Undang Nomor 20 tahun 2003, yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Jika diperhatikan, tujuan pendidikan nasional yang paling utama, bukan agar bangsa ini berilmu, tetapi agar seluruh bangsa ini beriman dan bertakwa kepada TYME dan berakhlak mulia. Namun melihat fenomena di negara kita yang banyak diwarnai dengan kasus-kasus amoral, seperti tindak pidana korupsi, kasus-kasus kriminal yang dilakukan oleh aparatur sipil negara (ASN), pemerintah menganggap perlu dilakukan revolusi mental bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kementerian/Lembaga saat ini terpacu untuk berkompetisi saling menunjukkan kinerja yang terbaik kepada publik. Kompetisi yang sehat dan positif antar Kementerian/Lembaga menimbulkan banyak indikator yang menjadi barometer bagi instansi pemerintah bertatakelola baik. Beberapa indikator tersebut antara lain adalah opini Laporan Keuangan, skor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maturitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, indeks Persepsi Korupsi, indeks Kepuasan Pelayanan Publik, tingkat kepatuhan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), dan lain-lain.

Korupsi saat ini sudah dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan luar biasa (*Extraordinary Crime*). Oleh karena itu, diperlukan upaya luar biasa pula untuk mencegahnya. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) sebagai instansi pemerintah yang paling bertanggungjawab untuk mendidik bangsa menjadi cerdas, berkarakter kuat, dan berakhlak mulia sehingga bisa berdiri sejajar dengan bangsa maju berkomitmen untuk mewujudkan Zona Integritas menuju WBK.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Tengah yang merupakan salah satu Satker Percontohan WBK dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memandang perlu untuk menyusun Rencana Kerja WBK. Rencana Kerja WBK dimaksudkan sebagai upaya pemenuhan komitmen bersama dalam rangka mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi di lingkungan LPMP Sulawesi Tengah.

1.2 Landasan

Rencana Kerja ini disusun dengan berlandaskan pada :

1. Peraturan Men-PAN dan RB Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.
2. Peraturan Men-PAN dan RB Nomor 30 Tahun 2018, tentang Perubahan atas Peraturan Men-PAN dan RB nomor 14 tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah.
3. Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan nomor 27 Maret 2019, perihal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan ZI-WBK/WBBM Tahun 2018.
4. Surat Keputusan Kepala LPMP Sulawesi Tengah Nomor 0088/D7.6/KP/2019 tentang Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi, Bersih, dan Melayani Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Tengah Tahun 2019.

1.3 Maksud dan Tujuan

- a. Rencana kerja pembangunan dimaksudkan sebagai acuan bagi LPMP Sulawesi Tengah dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM)
- b. Tujuan penyusunan rencana kerja pembangunan zona integritas adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun zona integritas Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) di LPMP Sulawesi Tengah.

BAB II

RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI

2.1 LPMP Sulawesi Tengah sebagai Zona Integritas

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Tengah adalah institusi di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang mengemban amanah sebagai lembaga yang bertugas melaksanakan penjaminan mutu pendidikan di Sulawesi Tengah. Sebagai salah satu unit Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, LPMP memiliki tugas fungsi yang sangat strategis yang bersentuhan langsung dengan satuan pendidikan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, LPMP Sulawesi Tengah seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, berintegritas tinggi dan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas sesuai kewenangan masing-masing.

Dalam menjalankan tugasnya, LPMP Sulawesi Tengah melaksanakan berbagai proses yang bersentuhan dengan layanan standar nasional pendidikan. Oleh karena tugas dan fungsi yang cukup strategis, LPMP Sulawesi Tengah dipercaya untuk mengelola anggaran yang cukup besar. Anggaran tersebut digunakan untuk menyediakan layanan pendidikan yang jika tidak dikelola secara bertanggung jawab sangat berisiko menyebabkan kerugian negara.

Kemendikbud yang telah menjalin kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk menanamkan nilai-nilai pendidikan anti korupsi ke dalam program pendidikan dan kebudayaan. Sebagai bagian dari Kemendikbud, LPMP Sulawesi Tengah selayaknya pula memiliki komitmen integritas yang tinggi dalam menciptakan wilayah kerja yang bebas dari korupsi. Guna mendukung sikap tersebut perlu dilakukan upaya-upaya nyata dalam layanan birokrasi dilingkungan LPMP Sulawesi Tengah.

2.2 Rencana Kerja Komponen Pengungkit

2.2.1 Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan untuk mengubah individu, tim, dan organisasi kepada kondisi masa depan yang diinginkan. Sebagai makhluk yang dinamis, manusia harus terus bergerak ke arah yang lebih baik. Dalam rangka pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, LPMP Sulawesi Tengah menetapkan indikator dan target terkait manajemen perubahan ini.

2.2.1.1 Indikator

Beberapa indikator manajemen perubahan adalah sebagai berikut:

a. Pembentukan Tim Kerja

Pembentukan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pegawai yang dipilih menjadi anggota tim diusulkan oleh pimpinan masing-masing
- 2) Usulan anggota tim ditetapkan melalui rapat pimpinan diperluas dengan mempertimbangkan komitmen, integritas, dan kesediaan bekerja di bawah tekanan.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Dokumen rencana kerja memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM
- 2) Dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM disosialisasikan melalui media sosial dan pertemuan-pertemuan atau rapat internal.

c. Dokumen pemantauan dan evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Pemantauan dan evaluasi pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Pemantauan dan evaluasi dilakukan untuk mengukur pencapaian dan menilai kesesuaian rencana kerja pembangunan dengan target guna terciptanya WBK/WBBM.
 - 2) Hasil monitoring dan evaluasi ditindaklanjuti untuk penyusunan strategi menuju WBK.
- d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
- Perubahan pola pikir dan budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
- 1) Kepala dan Kepala Seksi/Kasubbag Umum sebagai role model dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.
 - 2) Semua pegawai terlibat melakukan perubahan budaya kerja dan pola pikir sesuai tata nilai
 - 3) Penetapanagen-agen perubahan dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM. Agen-agen yangditetapkan akan menjadi teladan bagi seluruh pegawai dalam hal nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi sesuai nilai-nilai yang diemban masing-masing.
 - 4) melaksanakan ceramah/seminar/pelatihan budaya kerja dan pola pikir
 - 5) Sosialisasi SE Mendikbud tentang Pengurangan Penggunaan Plastik pada setiap apel/rapat dan media sosial internal LPMP Sulteng

2.2.1.2 Target

- a. Meningkatnya komitmen seluruh Pimpinan dan pegawai LPMP Sulawesi Tengah dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada LPMP Sulawesi Tengah sesuai nilai-nilai organisasi yang dikembangkan
- c. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahli
- d. Berkurangnya limbah plastik di lingkungan LPMP Sulawesi Tengah

2.2.2 Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana menjadi salah satu faktor suksesnya pelaksanaan reformasi birokrasi yang diharapkan menghasilkan sistem prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good*

governance untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam rangka pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, LPMP Sulawesi Tengah menetapkan indikator dan target terkait penataan tatalaksana.

2.2.2.1 Indikator

- a. Penyusunan Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) kegiatan utama
Penyusunan dokumen SOP dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) SOP mengacu kepada bisnis proses LPMP Sulawesi Tengah.
 - 2) SOP yang telah disusun ditandatangani dan disahkan
 - 3) SOP tersebut dievaluasi secara berkala dan direvisi sesuai kebutuhan organisasi.
- b. Penerapan *E- government*
Penerapan e-government dilakukan dengan mengembangkan aplikasi-aplikasi yang dapat memudahkan pelayanan, baik internal (Simandik, Sipintas, SiPenugasan, sikep), maupun eksternal, yaitu sinde, e-skp, simak BMN, dan e-procurement.
- c. Keterbukaan informasi publik
Keterbukaan informasi publik dilakukan dengan mengembangkan situs/laman organisasi dan penerbitan bulletin dan video yang memuat berbagai informasi lembaga.

2.2.2.2 Target

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di zona integrasi menuju WBK /WBBM
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di zona integritas menuju WBK/WBBM.

2.2.3 Penataan Sistem Manajemen SDM

Sumber daya manusia (SDM) aparatur adalah elemen terpenting bagi instansi pemerintah yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi pemerintah. Dalam

rangka pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, LPMP Sulawesi Tengah menetapkan indikator dan target terkait penataan sistem manajemen SDM ini.

2.2.3.1 Indikator

a. Perencanaan kebutuhan pegawai

Perencanaan kebutuhan pegawai dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
- 2) Perencanaan kebutuhan pegawai dilakukan dengan menghitung beban kerja pegawai
- 3) Perencanaan kebutuhan pegawai yang telah disusun digunakan dengan mengacu kepada peta jabatan dan analisis beban kerja
- 4) Perencanaan kebutuhan pegawai di evaluasi secara berkala

b. Menetapkan kebijakan pola mutasi internal

Penetapan pola mutasi internal dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Kebijakan pola mutasi internal ditetapkan
- 2) Kebijakan pola mutasi internal diterapkan secara konsisten
- 3) Penerapan pola mutasi internal dievaluasi

c. Menyusun rencana pengembangan pegawai

Penyusunan rencana pengembangan pegawai dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Program pengembangan pegawai disusun berdasarkan kebutuhan mengacu kepada matriks kompetensi, hasil asesment pegawai, dan hasil evaluasi kinerja pegawai.
- 2) Program pengembangan pegawai diterapkan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai mengikuti pendidikan formal/kursus/pelatihan/seminar/magang untuk meningkatkan kompetensinya

d. Penetapan kinerja pegawai yang selaras dengan kinerja organisasi

Penetapan kinerja pegawai dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Penentuan penilaian kinerja pegawai selaras dengan kinerja organisasi
 - 2) Penentuan ukuran kinerja pegawai sesuai dengan ukuran kinerja pegawai pada level di atasnya
 - 3) Pengukuran kinerja pegawai dilakukan secara berkala
- e. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
- 1) Penetapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai yang berlaku di lingkungan organisasi
 - 2) Penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai tanpa kecuali secara konsisten
 - 3) Pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai sesuai prestasi dan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan.
- f. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian
- Sistem Informasi Kepegawaian dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- 1) Menghimpun database daftar riwayat hidup pegawai
 - 2) Menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) pegawai
 - 3) Memutakhirkan informasi kepegawaian secara berkala.
 - 4) Mengembangkan aplikasi kepegawaian yang memuat data penugasan pegawai.

2.2.3.2 Target

- 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 masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM

2.2.4 Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Salah satu hal yang penting dalam pembangunan zona integritas adalah penguatan akuntabilitas kinerja organisasi melalui pengukuran capaian dan pelaporan kinerja organisasi. Pengukuran capaian dan pelaporan memuat perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan langkah tindak lanjut.

Dalam rangka pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, LPMP Sulawesi Tengah menetapkan indikator dan target terkait penguatan akuntabilitas kinerja ini.

2.2.4.1 Indikator

a. Pelibatan Pimpinan

Pelibatan pimpinan dalam penguatan akuntabilitas kinerja ini dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan organisasi
- 2) Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja organisasi
- 3) Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Menyusun dokumen perencanaan yang berorientasi hasil
- 2) Menetapkan indikator kinerja utama (IKU) dengan kriteria SMART
- 3) Menyusun laporan kinerja

2.2.4.2 Target

- a. Meningkatnya kinerja di LPMP Sulawesi Tengah
- b. Meningkatnya akuntabilitas LPMP Sulawesi Tengah

2.2.5 Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN) di LPMP Sulawesi Tengah. Dalam rangka pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, LPMP Sulawesi Tengah menetapkan indikator dan target terkait penguatan pengawasan ini.

2.2.5.1 Indikator

a. Pengendalian Gratifikasi

Pengendalian gratifikasi dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Membentuk unit pengendalian gratifikasi
- 2) Melakukan sosialisasi gratifikasi kepada seluruh pegawai dan stakeholder
- 3) Mengendalikan gratifikasi

b. Penerapan sistem pengawasan internal pemerintah (SPIP)

Penerapan sistem pengawasan internal pemerintah dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja SPI
- 2) Melaksanakan audit dan pendampingan secara berkala
- 3) Melaksanakan pendampingan tindak lanjut hasil audit

c. Penanganan Pengaduan Masyarakat

Penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Membentuk Unit Pengaduan Masyarakat (UPM)
- 2) Melakukan sosialisasi SOP Pengaduan Masyarakat

d. Penerapan *Whistle Blowing System*

Penerapan *Whistle Blowing System* dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Melakukan sosialisasi *Whistle Blowing System*
- 2) Menerapkan *Whistle Blowing System* secara konsisten

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Penanganan benturan kepentingan dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Menyusun pedoman penanganan benturan kepentingan

- 2) Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
- 3) Menindaklanjuti hasil identifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
- 4) Melakukan penguatan sistem manajemen konflik

2.2.5.2 Target

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing kegiatan
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara di LPMP Sulawesi Tengah.
- c. Meningkatnya opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara di KKP
- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang di LPMP Sulawesi Tengah

2.2.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah guna memenuhi kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM, LPMP Sulawesi Tengah menetapkan indikator dan target terkait peningkatan kualitas pelayanan publik ini.

2.2.6.1 Indikator

- a. Penerapan standar pelayanan publik (SPP)
Penerapan standar pelayanan publik dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - 1) Menyusun standar pelayanan publik (SPP)
 - 2) Menerapkan SPP secara konsisten dan berkomitmen
 - 3) Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan sesuai kebutuhan.
- b. Penerapan Budaya pelayanan prima

Penerapan budaya pelayanan prima dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima
- 2) Penambahan jam pelayanan ULT pada hari Sabtu
- 3) Melakukan pelayanan keliling untuk mendekatkan akses layanan kepada masyarakat khususnya guru dan tenaga kependidikan
- 4) Melakukan layanan Bimbingan Konseling internal LPMP Sulteng

c. Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan

Penilaian kepuasan terhadap pelayanan dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
- 2) Menyediakan informasi hasil survey kepuasan masyarakat pada website/bulletin LPMP Sulawesi Tengah agar dapat diakses secara terbuka

2.2.6.2 Target

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, mudah dan terpercaya) di LPMP Sulawesi Tengah
- b. Adanya standarisasi pelayanan di unit layanan LPMP Sulawesi Tengah
- c. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan publik

BAB III

PENUTUP

Rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK /WBBM disusun untuk dijadikan acuan dalam implementasi untuk memperoleh predikat WBK. Predikat 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.

Keterlibatan semua pihak dalam membangun zona integritas adalah modal utama bagi LPMP Sulawesi Tengah menuju meraih predikat WBK. Semoga cita-cita bersama ini dapat terwujud demi terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berwibawa.