



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

**RENCANA KERJA  
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS  
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI  
(WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI  
BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) PADA  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA BANDA ACEH  
TAHUN 2026**

**RENCANA KERJA**  
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU  
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH  
DAN MELAYANI (WBBM)  
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA BANDA ACEH – TAHUN 2026

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien, sehingga aparatur dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, transparan, profesional dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam perjalanannya reformasi birokrasi menjadi tantangan tersendiri bagi aparatur dalam mengemban tugas, fungsi dan amanah yang diberikan. Banyak tantangan dan kendala-kendala yang mungkin terjadi dalam melaksanakan tugas dan fungsi seperti penyalahgunaan wewenang, praktek Kolusi, Korupsi, Nepotisme (KKN). Untuk menghindari hal tersebut organisasi membutuhkan suatu pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dengan menyusun Dokumen Rencana Kerja Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Zona Integritas adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Banda Aceh merupakan salah satu unit pelayanan publik yang melayani masyarakat untuk mendapatkan dokumen pelayanan perizinan berusaha dan non berusaha. Dalam rangka menciptakan tugas dan fungsi sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku khususnya dalam pemberian pelayanan publik yang bersih dari KKN, maka perlu disusun suatu pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Lingkungan DPMPTSP Kota Banda Aceh yaitu dengan menyusun dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM pada DPMPTSP Kota Banda Aceh.

#### **A. MAKSUD DAN TUJUAN**

Proses Pembangunan zona integritas merupakan tindak lanjut penancangan zona integritas yang di fokuskan pada penerapan program manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang bersifat konkrit.

Sedangkan maksud dan tujuan disusunnya pedoman rencana kerja zona integritas ini adalah :

1. Pedoman ini dimaksud sebagai acuan bagi instansi pemerintah dalam membangun zona integritas pada satuan/unit kerja sehingga mempunyai pemahaman yang sama tentang hakikat tentang pembangunan zona integritas.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun zona integritas menuju WBK dan WBBM.

Dalam penetapan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM ditentukan dengan dua komponen yang harus dibangun yaitu **komponen pengungkit** dan **komponen hasil**.

## **B. KOMPONEN PENGUNGKIT**

Komponen area pengungkit difokuskan pada 6 (enam) area perubahan yang merupakan bagian dari area perubahan reformasi birokrasi. Pembangunan area pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Ada 6 (enam) area mencakup penerapan dari komponen pengungkit, sebagai berikut :

### **I. Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir (mind set), dan budaya kerja (culture set) individu aparatur menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan yang dibutuhkan masyarakat saat ini, khususnya pada pemberian pelayanan pada DPMPTSP Kota Banda Aceh. Target yang ingin dicapai yaitu :

- a. Meningkatkan komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir (mind set) dan budaya kerja (culture set); dan
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Atas dasar tersebut disusun indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu :

a. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Membentuk Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM); dan
2. Melaksanakan rapat pembentukan tim kerja.

b. Penyusunan Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

1. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM;
2. Dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM; dan
3. Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.

c. Pemantauan dan evaluasi pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM mengacu pada target yang direncanakan;
2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM; dan
3. Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi.

d. Perubahan pola pikir dan budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :

1. Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM;
2. Menetapkan Tim Pembangunan Agen Perubahan;
3. Menetapkan agen perubahan;
4. Dibangunnya budaya kerja dan pola pikir dalam organisasi;
5. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.

Target yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Adanya komitmen seluruh aparatur DPMPTSP dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM;
2. Adanya perubahan pola pikir (mind set) dan budaya kerja (culture set) aparatur DPMPTSP; dan
3. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

## **II. Penataan Tata Laksana**

Penataan tata laksana 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 :

- a. Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan;
- b. Meningkatnya efisien dan efektifitas proses manajemen pemerintahan; dan
- c. Meningkatnya kinerja unit kerja/satuan kerja.

Atas dasar tersebut ada beberapa indikator yang harus dilakukan, yaitu:

- a. Standar Operasional Prosedur (SOP) pada kegiatan utama.

Indikator ini dilakukan dengan cara :

1. Melakukan reviu terhadap SOP DPMPTSP;
2. Penerapan SOP pada pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
3. Evaluasi dan revisi SOP apabila diperlukan sesuai dengan hasil reviu yang dilakukan.

- b. E-Office

1. Pelaksanaan pengukuran kinerja dengan berbasis sistem informasi;
2. Pelaksanaan mekanisme/prosedur kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
3. Penyusunan sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

- c. Keterbukaan Informasi Publik

1. Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik;
2. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Target Yang ingin dicapai :

1. Penggunaan Teknologi Informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan; dan
2. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan.

### **III. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur**

Penataan Sistem Manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada zona integritas menuju WBK/WBBM.

Target yang ingin dicapai yaitu :

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;
2. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
3. Meningkatnya disiplin aparatur;
4. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur; dan
5. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur.

Atas dasar tersebut ada beberapa indikator yang harus dilakukan, yaitu:

a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi

Indikator ini dilakukan dengan cara :

1. Menerapkan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu kepada peta jabatan, hasil analisis beban kerja dan analisis jabatan; dan
2. Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerja.

b. Pola Mutasi Internal

Indikator ini dilakukan dengan cara :

1. Penyusunan kebijakan pola mutasi internal;
2. Penerapan kebijakan pola mutasi internal; dan
3. Monitoring dan evaluasi atas kebijakan pola mutasi internal.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Indikator ini dilakukan dengan cara :

1. Menyediakan anggaran untuk kegiatan pengembangan kompetensi pegawai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan; dan
2. Tersedia kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi.

d. Penetapan Kinerja Individu

Indikator ini dilakukan dengan cara :

1. Penerapan penetapan kinerja individu;
2. Menetapkan kinerja individu sesuai dengan indikator kinerja level di atasnya;
3. Melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
4. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

e. Penegakan disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Indikator ini dilakukan dengan cara penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.

f. Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator ini dilakukan dengan cara pemutakhiran informasi kepegawaian secara berkala.

Target yang ingin dicapai yaitu :

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM;
2. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
3. Meningkatnya disiplin aparatur;
4. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur; dan
5. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur;

#### **IV. Penguatan Akuntabilitas**

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Target yang ingin dicapai yaitu :

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

Indikator untuk mengukur pencapaian program sebagai berikut :

a. Keterlibatan Pimpinan

Salah satu komponen dalam penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja adalah dokumen perencanaan strategis pada unit kerja. Hal-hal yang harus dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut :

1. Pimpinan terlibat secara langsung pada penyusunan perencanaan;
2. Pimpinan terlibat secara langsung pada penyusunan penetapan kinerja; dan
3. Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja antara lain :

1. Penyusunan dokumen perencanaan;
2. Dokumen perencanaan berorientasi hasil;
3. Penerapan Indikator Kinerja Utama (IKU);
4. Indikator kinerja memiliki kinerja Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, and Time Bound (SMART);
5. Penyusunan Laporan Kinerja yang tepat waktu dan telah memberikan informasi tentang kinerja;
6. Membangun Sistem Informasi Kinerja; dan
7. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani Akuntabilitas Kinerja.

Target yang ingin dicapai yaitu :

1. Meningkatnya pencapaian kinerja DPMPTSP Kota Banda Aceh;
2. Pemberian reward dan punishment bagi pegawai; dan
3. Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah pada DPMPTSP Kota Banda Aceh.

## **V. Penguatan Pengawasan**

Penguatan Pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.

Target yang ingin dicapai yaitu :

- a. Meningkatnya Kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
- b. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang; dan
- c. Meningkatnya sistem integritas di unit kerja dalam upaya pencegahan KKN.

1. Melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi serta sosialisasi terhadap kode etik, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
2. Menyampaikan informasi tentang pelayanan yang dapat diakses dengan mudah melalui berbagai media;
3. Adanya system reward and punishment bagi pemberi layanan serta pemberi kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
4. Peningkatan sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
5. Melakukan inovasi pelayanan.

c. Pengelolaan Pengaduan

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Media pengaduan pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-LAPOR;
2. Terdapat unit yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan pengaduan dan konsultasi layanan; dan
3. Dilakukan evaluasi atas penanganan pengelolaan pengaduan dan konsultasi layanan.

d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Melakukan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) terhadap pelayanan;
2. Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) dapat diakses secara terbuka; dan
3. Melakukan tindak lanjut atas Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM).

e. Peningkatan Teknologi Informasi

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Menerapkan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan;
2. Telah terbangun data base yang terintegrasi; dan
3. Telah dilakukan perbaikan secara terus-menerus terkait penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan.

Target yang ingin dicapai yaitu :

1. Melakukan perbaikan pemberian pelayanan publik dengan mengacu pada Standar Pelayanan DPMPSTSP; dan
2. Penanganan pengaduan masyarakat sesuai dengan mekanisme pengaduan yang telah ditetapkan.

Maka indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan sebagai berikut :

a. Pengendalian Gratifikasi

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Memiliki Public Campaign tentang Pengendalian Gratifikasi; dan
2. Mengimplementasikan Pengendalian Gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal (SPIP)

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Membangun lingkungan pengendalian;
2. Melakukan penilaian resiko;
3. Melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi; dan
4. Memberikan Sosialisasi Sistem Pengendalian Internal (SPI) ke pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

Indikator yang harus dilakukan seperti :

1. Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
2. Menindaklanjuti hasil pengaduan masyarakat;
3. Melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
4. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

d. Whistle Blowing System (WBS)

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Menerapkan WBS;
2. Melakukan evaluasi atas penerapan WBS; dan
3. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan WBS.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
2. Sosialisasi penanganan benturan kepentingan;
3. Mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;

4. Melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
5. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan benturan kepentingan.

Target yang ingin dicapai yaitu :

1. Pengukuran indikator yang dilakukan dengan melihat mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang;
2. Persentase penanganan pengaduan masyarakat; dan
3. Penyampaian pelaporan harta kekayaan pegawai dengan mengacu pada kondisi tingkat kepatuhan pegawai yang wajib menyampaikan LHKPN ke KPK maupun LHKASN.

## **VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik**

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada instansi secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Target yang ingin dicapai yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan publik (cepat, mudah, murah, aman dan terjangkau);
- b. Meningkatnya jumlah unit pelayanan pada instansi pemerintah; dan
- c. Meningkatnya Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik.

Indikator yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sebagai berikut :

### **a. Standar Pelayanan**

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

1. Peninjauan ulang Standar Pelayanan (SP);
2. Menetapkan Maklumat Pelayanan; dan
3. Melakukan peninjauan ulang terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP).

### **b. Budaya Pelayanan Prima**

Indikator yang harus dilakukan, seperti :

Rencana Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) tertuang dalam Tabel Rencana Aksi Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM. **(Tabel Rencana Aksi Terlampir)**

### C. KOMPONEN HASIL

Dalam Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) fokus pelaksanaan reformasi tertuju pada 2 (dua) sasaran utama yaitu ***terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel dan kualitas pelayanan publik yang prima.***

#### 1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel dilakukan dengan menggunakan ukuran antara lain :

##### a. Nilai Persepsi Korupsi

- Tidak membedakan masyarakat/pelaku usaha dalam pemberian pelayanan;
- Memastikan bahwa tidak terjadi pemberian pelayanan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Tidak menerima imbalan dan/atau gratifikasi;
- Tidak terdapat praktik-praktik percaloan maupun pungutan liar (pungli) baik yang dilakukan oknum pegawai maupun pihak luar;

##### b. Capaian Kinerja Lebih Baik

- Target kinerja utama lebih baik dari sebelumnya atau melebihi 100 persen; dan
- Target kinerja utama berorientasi hasil.

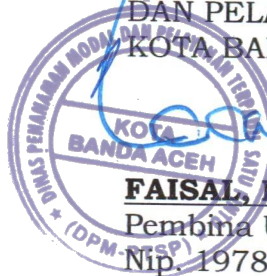
#### 2. Kualitas Pelayanan Publik Yang Prima

Kualitas Pelayanan Publik yang prima diukur dengan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Demikian Dokumen Rencana Kerja Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) DPMPTSP Kota Banda Aceh Tahun 2026 disusun. Semoga berjalannya reformasi birokrasi di DPMPTSP Kota Banda Aceh sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dan aparatur senantiasa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat/pelaku usaha.

Banda Aceh, 2 Januari 2025

Plt. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA BANDA ACEH



**FAISAL, M, S.STP**

Pembina Utama Muda

Nip. 19780101 199810 1 001