



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA

**KEPUTUSAN KEPALA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI
NOMOR: WP.14.PAS.PAS.8- 45 -PW.01.02 TAHUN 2026**

**TENTANG
RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) TAHUN 2026
PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI**

KEPALA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari perlu dibentuk Tim Kerja;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari tentang Rencana Kerja Dan Rencana Aksi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Dan Target Prioritas Pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari.
- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 - 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
 - 3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
 - 4. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
 - 5. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);

6. Surat Sekretariat Jenderal Nomor SEK-OT.03.02.11 Tanggal 4 Maret 2026 Tentang Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI TENTANG RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) TAHUN 2026 PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI.
- KESATU : Dokumen Rencana Kerja dan Target Prioritas Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah suatu panduan bagi tim kerja Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari Tahun 2026 dalam Upaya Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK.
- KEDUA : Dokumen sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU berisi tentang rencana kerja dalam pembangunan Good Government dan budaya kerja yang berintegritas serta penyelenggaraan pelayanan Pemasarakatan sesuai dengan SOP.
- KETIGA : Rencana kerja dan Target Prioritas sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini
- KEEMPAT : Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan oleh tim kerja sesuai dengan tahapan perencanaan dan target prioritas yang telah disusun.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan/atau hal-hal belum diatur dalam keputusan ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Wonosari
Pada tanggal : 2 Februari 2026
Kepala Balai Pemasarakatan



Andi Gafriana Mutiah

**KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH DITJENPAS DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA
BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI**



**RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI**

**BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II WONOSARI
2026**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan tugas Kementerian Imigrasi dan pelayan masyarakat Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta diarahkan untuk mencapai tujuan dalam rangka mewujudkan Kementerian Imigrasi dan pelayan masyarakat dengan *Good and Clean Governance*, perubahan *mind set* dan *culture set* menuju peningkatan pelayanan publik. Kementerian Imigrasi dan pelayan masyarakat menerapkan tata nilai PASTI (Profesional Akuntabel Sinergi Transparan dan Inovatif) dalam pelaksanaan tugas dilingkungan Kementerian Imigrasi dan Pelayan masyarakat sebagai aktualisasi arah kebijakan pemerintah dalam Nawa Cita menuju perubahan dengan menghadirkan Negara yang bekerja, kemandirian yang mensejahterakan dan revolusi mental.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal mendukung program pemerintah untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan organisasi Kementerian Imigrasi dan pelayan masyarakat yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara tepat, cepat dan profesional dalam mewujudkan *Good and Clean Governance* menuju Aparatur Kementerian Imigrasi dan pelayan masyarakat yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya pelayanan prima Kelayan masyarakat serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja. Dalam perjalanannya, terdapat kendala yang dihadapi, seperti adanya penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, diskriminasi dan lemahnya pengawasan. Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Dalam rangka menghilangkan perilaku menyimpang dan perilaku koruptif anggota Kementerian Imigrasi dan pelayan masyarakat khususnya Unit Pelaksana Teknis Balai Pelayan masyarakat Kelas II Wonosari langkah-langkah strategis melalui pembangunan Zona Integritas menuju WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi) dan WBBM (wilayah birokrasi bersih dan melayani) sebagai salah satu langkah konkret pelaksanaan program reformasi birokrasi. Proses pembangunan zona integritas merupakan tindak lanjut dari penancangan zona integritas yang difokuskan pada penerapan program manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang bersifat konkret.

B. Dasar

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 203);
4. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;

5. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);
6. Surat Sekretariat Jenderal Nomor SEK-OT.03.02.11 Tanggal 4 Maret 2026 Tentang Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

C. Maksud dan Tujuan

1. Rencana Kerja dan Target Prioritas ini dimaksudkan sebagai acuan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
2. Tujuan penyusunan Rencana Kerja dan Target Prioritas ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

D. Pengertian Umum

1. Zona Integritas (ZI) di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah predikat yang diberikan kepada Kementerian Imigrasi dan pemasarakatan yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada satuan kerja yang memenuhi sebagian besar Program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Penagawasan dan Penguatan Akuntabilitas.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Penagawasan dan Penguatan Akuntabilitas serta Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

E. Perkembangan Masalah dan Kondisi

1. Luas wilayah Kantor Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari seluas 1250 m² yang terdiri dari dua lantai. Dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat dibagi menjadi ruangan bimbingan klien, ruangan piket, ruang registrasi, ruangan kepala, ruang tata usaha, aula, ruang perpustakaan dan gudang.
2. Klien Pemasarakatan adalah Warga Binaan Pemasarakatan yang berada dalam bimbingan Balai Pemasarakatan (BAPAS).
3. Karakter masyarakat yang mendapatkan pelayanan di Bapas Kelas II Wonosari telah mendapatkan simpati dan tempat di hari masyarakat serta bertujuan mendapatkan predikat WBK.

4. Sehubungan dengan berbagai inovasi pelayanan di Bapas Kelas II Wonosari telah menadapatkan simpati dan tempat di hari masyarakat dan bertujuan mendapatkan WBK.
5. Bapas Kelas II Wonosari membuat berbagai inovasi dalam hal pelayanan publik antara lain:
 - a. Pelayanan Informasi
 - b. Layanan Pendampingan
 - c. Layanan Penelitian Kemasyarakatan
 - d. Layanan Wajib Lapor
 - e. Layanan Home Visit/ Kunjungan rumah
 - f. Layanan Bimbingan Kepribadian
 - g. Layanan Bimbingan Kemandirian
 - h. Layanan Pengaduan
 - i. Layanan Pengawasan
6. Dari inovasi yang telah dibuat oleh Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari, dalam hal ini masyarakat diberikan keluasaan untuk mendapatkan kemudahan dalam pelayanan publik tanpa adanya pungutan liar.
7. Guna mendukung upaya menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari telah melengkapi unsur-unsur persyaratan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) sesuai Permenpan No 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, yang meliputi:

NO	INDIKATOR
1	2
I.	Management Perubahan
	1. Tim Kerja(1)
	a) Apakah unit kerja telah membentuk timkerja WBK / WBBM untuK melakukan pembangunan Zona Integritas?
	b) Apakah penentuan anggota Tim kerja WBK / WBBM selain pimpinan dipilih melalui prosedur/meanisme yang jelas?
	2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)
	a) Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?
	b) Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?
	c) Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?
	3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)
	a) Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?
	b) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas.
	c) Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?
	4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)
	a) Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM?
	b) Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?
	c) Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?
	d) Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?

II	Penataan Tatalaksana
	1. Prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5)
	a) Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi?
	b) Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan
	c) Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi
	2. E-Office (2)
	a) Apakah system pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?
	b) Apakah operasional manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?
	c) Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?
	d) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM dan pemberian pelayanan
	3. Keterbukaan Informasi Publik (1,5)
	a) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan
	b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik
III	Penataan Sistem Manajemen SDM (1,5)
	1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (2)
	a) Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja masing-masing jabatan?
	b) Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?
	c) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?
	2. Pola Mutasi Internal (2)
	a) Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?
	b) Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan ?
	c) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja ?
	3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3)
	a) Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi?
	b) Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai ?
	c) Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan.
	d) Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
	e) Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll)?
	f) Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?

	4. Penetapan kinerja individu (4)
	a) Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.
	b) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya
	c) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik
	d) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan, dll).
	5. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (3)
	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan
	6. Sistem Informasi Kepegawaian (1)
	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.
IV	Penguatan Akuntabilitas
	1. Keterlibatan pimpinan (5)
	a) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan
	b) Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja
	c) Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala
	2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)
	a) Apakah dokumen perencanaan sudah ada ?
	b) Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ?
	c) Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)?
	d) Apakah indikator kinerja telah SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic Timely)?
	e) Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu?
	f) Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja?
	g) Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja?
	h) Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten
V	Penguatan Pengawasan (15)
	1. Pengendalian Gratifikasi (3)
	a) Telah dilakukan publik campaign tentang pengendalian gratifikasi.
	b) Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan.
	2. Penerapan SPIP (3)
	a) Telah dibangun lingkungan pengendalian.
	b) Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan.
	c) Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi.
	d) SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait.
	3. Pengaduan Masyarakat (3)
	a) Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan.
	b) Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.
	c) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat
	d) Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti
	4. Whistle-Blowing System (3)
	a) Apakah Whistle Blowing System sudah di-internalisasi ?
	b) Whistle Blowing System telah diterapkan.
	c) Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System

	d) Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti.
	5. Penanganan Benturan Kepentingan (3)
	a) Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
	b) Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi
	c) Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan
	d) Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan.
	e) Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.
VI	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (10)
	1. Standar Pelayanan (3)
	a) Terdapat kebijakan standar pelayanan
	b) Standar pelayanan telah dimaklumkan
	c) Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan
	d) Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP
	2. Budaya Pelayanan Prima (3)
	a) Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima
	b) Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media
	c) Telah terdapat sistem punishment(sanksi)/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar
	d) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi
	e) Terdapat inovasi pelayanan
	3. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)
	a) Dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
	b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka.
	c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

F. Analisa

1. Semangat untuk peningkatan pelayanan publik serta percepatan program *Good Government* di Lingkungan Pemasyarakatan mendorong semangat seluruh pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari untuk membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
2. Dalam rangka mencapai predikat Wilayah Birokrasi Bebas dari Korupsi (WBK). Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari berupaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dengan harapan masyarakat mendapat pelayanan prima dalam pelayanan pemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari.

G. Perkiraan Kondisi

1. Kompleksitas jenis kejahatan, keberagam SARA, memerlukan metode pendekatan dan pembinaan yang berbeda – beda sehingga dibutuhkan petugas pemasyarakatan yang mempunyai kompetensi yang cukup mumpuni, selain itu juga kewajiban untuk peningkatan pelayanan masyarakat yang harus ditingkatkan.
2. Selain itu masih adanya beberapa komponen pelayanan publik di Bapas Kelas II Wonosari yang dianggap kurang maksimal, karena kurang didukung oleh sarana prasana, kompetensi Petugas Pemasyarakatan, dll. Hal tersebut juga dapat berpengaruh pada Indeks Kepuasan Masyarakat.

H. Rekomendasi

1. Guna meningkatkan Indeks Kepuasan masyarakat mohon dapatnya diberikan motivasi kepada segenap Petugas Pemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari untuk senantiasa berbuat/ bertindak sesuai dengan etika profesi Kemasyarakatan sehingga tidak menciderai semangat untuk pencapaian predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
2. Perlu dilakukan pelatihan/ sosialisasi kepada Petugas Pemasyarakatan yang bertugas dibidang pelayanan publik agar mempunyai kompetensi terkait dengan pelayanan kepada masyarakat.
3. Dalam rangka peningkatan status Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menjadi Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), mohon di bentuk tim kerja yang terdiri dari seluruh unsur bagian di Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari sesuai dengan kriteria penilaian yaitu Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil.

BAB II

RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencaanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari telah terpilih menjadi salah satu Satker yang ditunjuk Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan D.I. Yogyakarta melakukan pencaanangan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh Tim Penilai Internal (TPI). Setelah melakukan penilaian TPI melaporkan kepada Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan tentang Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari untuk diusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai Satker yang berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi.

Dalam penetapan Zona Integritas terdapat 2 (dua) jenis komponen yang harus dibangun yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Komponen pengungkit meliputi 6 (enam) program yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran aparatur Kementerian Imigrasi dan pemasyarakatan yang bersih dan bebas dari KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai Komponen Hasil.

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Pembangunan 6 (enam) Komponen Pengungkit antara lain:

1. Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten 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.

a. Target yang ingin dicapai melalui program ini yaitu :

- 1) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari untuk dapat melakukan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Birokrasi Bebas dari Korupsi (WBK) mulai dari membentuk Tim Kerja ZI;

- 2) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari untuk melakukan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) harus mempunyai SK Tim Kerja ZI;
 - 3) Keberhasilan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dievaluasi dari hasil survey eksternal dan internal menuju WBK;
 - 4) Kementerian Imigrasi dan pamasarakatan mendapat kepercayaan dari Pemerintah sebagai agen perubahan untuk merevolusi mental dari Culture dan Mindset pegawai Kementerian Imigrasi dan pamasarakatan.
- b. Indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:
- 1) Penyusunan Tim Kerja
Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :
 - a) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari membentuk Tim Kerja untuk pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
 - b) Penentuan anggota Tim Kerja Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dipilih melalui prosedur/ mekanisme yang dituangkan dalam SOP.
 - 2) Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Menyusun Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - a) Satker Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari membuat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) telah disusun;
 - b) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) yang memuat target-target prioritas lebih relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)
 - c) Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
 - 3) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - a) Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dilaksanakan sesuai dengan rencana;
 - b) Melakukan/ melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dilaksanakan setiap bulan;
 - c) Menindaklanjuti seluruh hasil monitoring dan evaluasi dengan rekomendasi pimpinan.
 - d) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
 - 4) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - a) Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
 - b) Menetapkan Agen Perubahan telah dengan surat perintah penunjukan agen perubahan;
 - c) Dilakukan pelatihan budaya kerja dan pola pikir dibangun kerja dan pola pikir di lingkungan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari yang memiliki sertifikat kompetensi;
 - d) Keterlibatan anggota Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari secara keseluruhan terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) melalui usulan yang ditetapkan dengan SK.

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 Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

- a. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah :
 - 1) Adanya SOP di Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari sebagai pedoman dalam pelaksanaan kerja, selanjutnya dari SOP yang sudah ada tersebut dilakukan revisi sesuai situasi dan kondisi yang berkembang saat ini;
 - 2) Dalam pelaksanaan dan penilaian kinerja terhadap personil Kementerian Imigrasi dan pemsarakatan di Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dibuat sistem informasi pegawai Kementerian Imigrasi dan pemsarakatan dalam bentuk IT.
 - 3) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari telah menggunakan teknologi informasi diantaranya di fungsi Pembinaan, Pelayanan Publik, Pengamanan, Kebebasan informasi Publik.
- b. Indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:
 - 1) Tersusunnya Prosedur operasional tetap / piranti lunak / SOP kegiatan utama :
 - a) Prosedur operasional tetap / piranti lunak / SOP mengacu kepada Tupoksi Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dan juga melakukan inovasi yang selaras dengan Tupoksi dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat;
 - b) Prosedur operasional tetap/ piranti lunak/ SOP diterapkan di seluruh unit kerja yang ada di Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dan melakukan inovasi;
 - c) Prosedur operasional tetap/ piranti lunak/ SOP dievaluasi dengan melaksanakan review terhadap Prosedur operasional tetap/ piranti lunak/ SOP yang ada serta menindaklanjuti dengan melakukan perbaikan/ revisi Prosedur operasional tetap/ piranti lunak/ SOP atau usulan perbaikan Prosedur operasional tetap / piranti lunak / SOP.
 - 2) Pengukuran indikator E-Office dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, yaitu :
 - a) Sistem pengukuran kinerja di Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari berbasis teknologi informasi dan juga melakukan inovasi,
 - b) Sistem operasionalisasi manajemen SDM di Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari berbasis teknologi informasi;
 - c) Sistem pelayanan publik di Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari berbasis teknologi informasi;
 - d) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari melakukan monitoring dan evaluasi setiap bulan terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja, operasionalisasi SDM dan pemberian layanan kepada masyarakat.
 - e) Pengukuran indikator Keterbukaan Informasi Publik dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik di lingkungan Pemasarakatan Kelas II Wonosari diterapkan sesuai dengan perundang- undangan yang berlaku;
 - Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dilaksanakan setiap bulan.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

- a. Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM di lingkungan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari untuk membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) target yang ingin dicapai melalui program ini yaitu :

- 1) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dalam menuju penghargaan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) harus mempunyai SK tim Pokja ;
 - 2) Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan;
 - 3) Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun perjabatan;
 - 4) Monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja setiap bulan;
 - 5) Pengembangan karir pegawai, dengan melakukan mutasi pegawai antar jabatan;
 - 6) Mutasi pegawai antar jabatan dengan memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan;
 - 7) Melakukan Training Need Analysis untuk pengembangan kompetensi
 - 8) Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai;
 - 9) Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan;
 - 10) Pegawai di unit kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;
 - 11) Pengembangan kompetensi pada unit kerja dengan melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching atau monitoring dll);
 - 12) Penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
 - 13) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
 - 14) Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik setiap bulan;
 - 15) Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu penghargaan dll);
 - 16) Aturan Disiplin/Kode Etik atau Kode Perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan dan terselenggaranya postur anggota Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari yang bermoral dan bermotivasi baik, berkualitas dan terpercaya;
 - 17) Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.
- b. Indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM, yaitu:
- 1) Perencanaan Kebutuhan Petugas Pemasarakatan sesuai dengan Kebutuhan Organisasi Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - a) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari membuat rencana kebutuhan Petugas Pemasarakatan di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja pada masing-masing jabatan;
 - b) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari menerapkan rencana penempatan Petugas Pemasarakatan di unit kerjanya mengacu pada kebutuhan Petugas Pemasarakatan yang telah disusun per jabatan;
 - c) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari melakukan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya setiap bulan.
 - 2) Pola Mutasi Internal
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

- a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menetapkan kebijakan pola mutasi internal khususnya mutasi antar jabatan sebagai wujud pengembangan karir Petugas Pemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menerapkan kebijakan pola mutasi internal dengan memperhatikan kompetensi jabatan;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola mutasi internal dalam upaya perbaikan kinerja setiap bulan.
- 3) Pengembangan Petugas Pemasyarakatan Berbasis Kompetensi Pengukuran indikator indilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- a) Melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building/transfer knowledge) dengan melakukan Training Need Analysis;
 - b) Tersusun rencana pengembangan kompetensi Petugas Pemasyarakatan dengan mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja Petugas Pemasyarakatan;
 - c) Meningkatkan kompetensi Petugas Pemasyarakatan sehingga rasio antara kompetensi Petugas Pemasyarakatan dengan standar kompetensi < 25 %;
 - d) Seluruh Petugas Pemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari mendapatkan kesempatan/hak untuk mengikuti diklat pengembangan kompetensi lainnya;
 - e) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan kerjasama dengan lembaga lainnya untuk peningkatan kompetensi Petugas Pemasyarakatan;
 - f) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi Petugas Pemasyarakatan untuk peningkatan/ perbaikan kinerja setiap bulan.
- 4) Penetapan Kinerja Individu
Pengukuran indikator indilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- a) Terdapat penerapan kinerja individu yang seluruhnya terkait kinerja individu;
 - b) ukuran kinerja individu memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya;
 - c) melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik (bulanan);
 - d) pemberian reward kepada Petugas Pemasyarakatan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari berdasarkan hasil penilaian kinerja individu dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.
- 5) Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik/ Kode Perilaku Pegawai Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan dengan cara mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang disesuaikan dengan karakteristik Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari
- 6) Sistem Informasi Kepegawaian
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melakukan kemutakiran data informasi kepegawaian diunit kerja setiap bulan

4. Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah 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 Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari.

a. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- 1) Terbentuknya dokumen perencanaan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK);

- 2) Terwujudnya pengelolaan administrasi bidang perencanaan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menunjang Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
- b. Untuk mengukur pencapaian program digunakan indikator-indikator sebagai berikut :
- 1) Keterlibatan Pimpinan
Pimpinan (Kepala Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari) terlibat di dalam penyelenggaraan system akuntabilitas kinerja. Salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari karena dokumen tersebut menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh Kepala Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari antara lain sebagai berikut:
 - a) Kepala Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari terlibat secara langsung pada saat penyusunan dokumen perencanaan;
 - b) Kepala Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari terlibat secara langsung saat penyusunan penetapan kinerja;
 - c) Kepala Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari ikut memantau pencapaian kinerja secara berkala (bulanan) dengan melaksanakan gelar operasional dan gelar pembinaan.
 - 2) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator antara lain :
 - a) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari telah memiliki dokumen perencanaan antara lain Rencana Strategis Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari setiap 5 tahunan, Renja Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari setiap tahun dan Penetapan Kinerja setiap tahun serta Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
 - b) Dokumen perencanaan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari telah berorientasi pada hasil;
 - c) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari memiliki indikator kinerja utama yang telah ditetapkan yang sudah disesuaikan dengan karakteristik wilayah hukum Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari;
 - d) Indikator kinerja Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari telah memiliki kriteria PASTI (Profesional Akuntabel Sinergi Transparan Inovatif).
 - e) Penyusunan laporan kinerja dilakukan tepat waktu;
 - f) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
 - g) Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari melakukan upaya meningkatkan seluruh kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.

5. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan satuan kerja Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) pada masing-masing unit kerja.

- a. Target yang ingin dicapai melalui program ini antara lain :
- 1) Rumah Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari berkomitmen untuk mendapatkan penghargaan sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), sehingga harus membentuk Tim Pengendalian Gratifikasi;

- 2) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari berkomitmen untuk mendapatkan penghargaan sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), sehingga harus membentuk Tim Penerapan SPIP;
 - 3) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari berkomitmen untuk mendapatkan penghargaan sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), sehingga harus membentuk Tim Pengaduan Masyarakat.
- b. Indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:
- 1) Pengendalian Gratifikasi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melaksanakan publik campaign tentang pengendalian gratifikasi secara berkala setiap bulan;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari mengimplementasikan pelaksanaan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari membuat inovasi terkait pengendalian gratifikasi yang sesuai dengan karakteristik Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari.
 - 2) Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari membuat inovasi dalam rangka membangun lingkungan pengendalian dengan membentuk unit khusus pengawasan internal;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menginventarisir dan melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi berupa daftar identifikasi resiko termasuk pengendalian dampaknya;
 - d) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menginformasikan dan mengkomunikasikan pelaksanaan implementasi SPIP kepada seluruh pihak terkait.
 - 3) Pengaduan Masyarakat
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik masyarakat;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 - d) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat setiap bulan;
 - e) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat oleh unit kerja.
 - 4) Whistle Blowing System (WBS)
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari mensosialisasikan whistle blowing system (WBS) ke seluruh unit kerja;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menerapkan whistle blowing system (WBS) sesuai dengan yang ditetapkan dan juga membuat inovasi;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari membuat inovasi terkait pelaksanaan/penerapan whistle blowing system (WBS) yang sesuai dengan karakteristik wilayah hukum Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari ;

- d) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system setiap bulan;
 - e) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menindak lanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system oleh unit kerja.
- 5) Penanganan Benturan Kepentingan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari mengidentifikasi/ memetakan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari membentuk tim kerja untuk pencegahan dan penanganan benturan kepentingan;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
 - d) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan secara berkala setiap bulan;
 - e) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menindak lanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing unit kerja di lingkungan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping 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.

- a. Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:
 - 1) Menerapkan kebijakan standar pelayanan yang telah ditetapkan dan membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik wilayah, membuat SOP standar pelayanan dan disosialisasikan/ dipublikasikan melalui berbagai media serta mereview SOP dan melaksanakan tindak lanjutnya dengan dibuatkan sprin;
 - 2) Sosialisasi/ pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima dan memberikan akses secara luas melalui berbagai media serta memberikan reward dan punishment bagi pelaksana pelayanan dalam rangka peningkatan kualitas layanan terpadu/terintegritas, serta membuat berbagai Inovasi pelayanan publik dengan membuat maklumat;
 - 3) Terlaksananya survey kepuasan masyarakat secara berkala dan menyediakan data hasil survey dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat serta melaksanakan tindak lanjut lanjut hasil survey kepuasan masyarakat dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang dilakukan setiap bulan.
- b. Indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:
 - 1) Standar Pelayanan

Pengukuran Indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

 - a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari memiliki kebijakan standar pelayanan;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari membuat inovasi standar pelayanan guna mendukung peningkatan kualitas standar pelayanan;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari memaklumatkan standar pelayanan dan membuat inovasi maklumat standar pelayanan sesuai karakteristik unit kerja;

- d) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;
 - e) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menerapkan SOP di masing- masing unit pelayanan di lingkungan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari ;
 - f) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
- 2) Budaya Pelayanan Prima
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan sosialisasi/ pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
 - b) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari menggunakan media informasi untuk memudahkan masyarakat mengakses;
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari memiliki sistem/ SOP pemberian reward and punishment bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
 - d) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi;
 - e) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan inovasi pelayanan unggulan untuk masyarakat yang telah disesuaikan dengan karakteristik.
- 3) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan.
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- a) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara berkala setiap bulan;
 - b) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka melalui media informasi Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari (papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi dan radio);
 - c) Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari melakukan tindak lanjut atas masukan / rekomendasi dari masyarakat yang tertuang dari seluruh hasil survey kepuasan masyarakat.

Komponen Hasil dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari KKN
Sasaran terwujudnya Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari yang bersih dan bebas dari KKN diukur dengan menggunakan ukuran Nilai persepsi korupsi (survei internal) dan Presentase penyelesaian temuan hasil pemeriksaan yang telah ditindaklanjuti / TLHP baik yang dilakukan oleh Inspektorat Pengawasan Umum Kementerian Imigrasi dan pemasyarakatan maupun oleh Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia.
2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat
Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal) sehingga diperoleh informasi apakah di lingkungan Balai Pemasyarakatan Kelas II Wonosari telah terwujud peningkatan kualitas pelayanan.

BAB III EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Evaluasi

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), sehingga harus membentuk yang telah ditetapkan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektifitas Rencana Kerja dan Target Prioritas ini.

B. Pelaporan

Pelaporan perkembangan pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di lingkungan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dilaksanakan secara berjenjang, dan secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan. Pelaporan kepada Kementerian Imigrasi dan pemsyarakatan hasil pembahasan tim pokja.

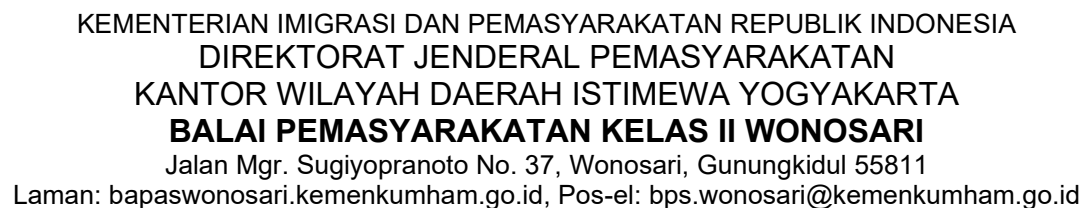
BAB IV PENUTUP

Demikian Rencana Kerja pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di lingkungan Balai Pemasarakatan Kelas II Wonosari dibuat, diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengimplementasiannya.



Wonosari, 2 Februari 2026
Kepala Balai Pemasarakatan

Andi Gafriana Mutiah
Andi Gafriana Mutiah

[illegible]

[illegible]

4	Perubahan Pola Pikir Dan Budaya Kerja	Laporan atensi pimpinan dan kegiatan apel Bapas Kelas II Wonosari, SK agen perubahan, Laporan kegiatan pelatihan budaya kerja dan pelayanan prima	1. Melaksanakan laporan atensi dari Kepala Bapas Kelas II Wonosari kepada Kepala Divisi Pemasarakatan dan Kepala Kantor Wilayah Kemenkumham DIY 2. Membuat rekapitulasi pelaksanaan apel pagi/sore 3. Membuat piagam penghargaan bagi agen perubahan 4. Menyusun rencana kegiatan	Bapas Kelas II Wonosari mendapat kepercayaan dari pemerintah sebagai agen perubahan untuk merevolusi mental dari culture dan mine set	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
					√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
							√			√			√				√	
							√			√								

Wonosari, 2 Februari 2026
Koordinator Tim Pokja 1



Nanang Kurniawan

TIME SCHEDULE POKJA 2
RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK
BAPAS KELAS II WONOSARI| TAHUN 2026

[illegible]

3	Keterbukaan informasi publik	1. Tersedianya kebijakan tentang keterbukaan informasi public 2. Adanya monitoring dan evaluasi kebijakan	1. Mengelola website Bapas Kelas II Wonosari dengan mengunggah alur pelayanan, DIPA, prosedur serta kegiatan yang dilakukan 2. Adanya rapat monitoring dan evaluasi program	Segala bentuk pelayanan dari Bapas Kelas II Wonosari dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
							√			√			√				√	

Wonosari, 2 Februari 2026
 Koordinator Tim Pokja 2



Tri Rahayu

TIME SCHEDULE POKJA 3
RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK
BAPAS KELAS II WONOSARI| TAHUN 2026

[illegible]

4	Penetapan Kinerja Individu	1. Setiap pegawai telah menyusun SKP disetiap awal tahun 2. Adanya pengukuran kinerja individu secara berkala disetiap bulan dan rekap hasil penilaian kinerja 3. Adanya pemberian reward	1. Menyusun target kinerja yang dituangkan dalam SKP melalui Simpeg 2. Melakukan penilaian kinerja pegawai melakukan Analisa beban 3. Melaporkan laporan hasil penilaian kinerja	Terukurnya kinerja individu dan satker di Bapas Kelas II Wonosari	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5	Penegakan aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku	Menindak tegas setiap petugas yang melakukan pelanggaran	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman	Tegaknya aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku di Bapas Kelas II Wonosari	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6	Sistem Informasi Pegawai	Adanya data riil dan mutakhir jumlah pegawai Bapas Kelas II Wonosari	Melaksanakan pemutakhiran data setiap ada mutasi, pensiun, meninggal serta melaporkan ke Kanwil Kemenkumham DIY	Data kepegawaian Bapas Kelas II Wonosari dapat mutakhir	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

Wonosari, 2 Februari 2026
Koordinator Tim Pokja 3



Dwi Asdono

TIME SCHEDULE POKJA 4
RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK
BAPAS KELAS II WONOSARI TAHUN 2026

[illegible]

			Bagian Perencanaan 6. Indikator Kinerja Utama Tahun 2026	sesuai tupoksi														
--	--	--	--	----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Wonosari, 2 Februari 2026
Koordinator Tim Pokja 4


Andang Triyanto

TIME SCHEDULE POKJA 5
RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK
BAPAS KELAS II WONOSARI TAHUN 2026

[illegible]

[illegible]

				setiap bulan, triwulan, semester, tahunan dan melaporkan kepada pimpinan (Monev dan RTL)															
	4	Whistle Blowing System	Setiap petugas Bapas Kelas II Wonosari berperan aktif dalam melaporkan setiap perbuatan pidana yang dilakukan petugas Bapas Kelas II Wonosari	1. Membentuk Tim Whistle Blowing System 2. Melakukan sosialisasi Whistle Blowing System kepada petugas Bapas Kelas II Wonosari 3. Membuat laporan hasil kegiatan Whistle Blowing System dan melaporkan kepada pimpinan	Menumbuhkan kesadaran bagi petugas Bapas Kelas II Wonosari untuk menjadi Whistle Blower System di Lingkungan Bapas Kelas II Wonosari	√													
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
	5	Penanganan Benturan Kepentingan	Setiap Bapas Kelas II Wonosari bersifat netral dan tidak berpihak dalam melaksanakan tugas serta memberikan layanan	1. Membentuk Tim Penanganan Benturan Kepentingan 2. Melakukan sosialisasi kepada seluruh petugas Bapas Kelas II Wonosari 3. Melaksanakan identifikasi/ pemetaan benturan kepentingan dalam tugas pokok dan fungsi setiap petugas Bapas Kelas II Wonosari 4. Menempatkan petugas sesuai dengan kompetensi di lingkungan Bapas Kelas II Wonosari 5. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan/ monev rencana tindak lanjut penanganan benturan kepentingan	Terciptanya pelayanan prima tanpa berpihak sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat	√													
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
						√													
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

Wonosari, 2 Februari 2026
Koordinator Tim Pokja 5


Indiah Respati

TIME SCHEDULE POKJA 6
RENCANA KERJA DAN TARGET PRIORITAS
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK
BAPAS KELAS II WONOSARI TAHUN 2026

NO	KEGIATAN	HASIL YANG INGIN DICAPAI	URAIAN KEGIATAN	TARGET	WAKTU/ BULAN												KET
6	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK				Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Standar Pelayanan	1. Terdapat Kebijakan Standar Pelayanan di Bapas Kelas II Wonosari 2. Terdapat Standar Pelayanan yang telah dimaklumkan dan dipasang di ruang pelayanan 3. Terdapat SOP bagi pelaksanaan Standar Pelayanan 4. Terdapat hasil reviu dan perbaikan atas Standar Pelayanan dan SOP	1. Membuat Kebijakan Standar Pelayanan 2. Membuat Maklumat Standar Pelayanan dan memasang Maklumat Pelayanan di tempat pelayanan 3. Membuat SOP Pelaksanaksanaan Standar Pelayanan 4. Melaksanakan reviu dan perbaikan atas Standar Pelayanan dan SOP	1. Terdapat dokumen kebijakan standar pelayanan 2. Terdapat Maklumat Standar Pelayanan yang telah dimaklumatka n dan dipasang di tempat pelayanan 3. Terdapat SOP pelaksanaan standar pelayanan dan dipasang di tempat pelayanan 4. Terdapat hasil reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP secara berkala setiap triwulan	√												
						√											
							√										
								√		√			√			√	

[illegible]

	3	Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan	1. Terlaksananya survey kepuasan masyarakat secara berkala 2. Adanya hasil survey kepuasan masyarakat yang dipublikasi dalam website dan media sosial 3. Adanya perbaikan pelayanan berdasarkan tindak lanjut dari survey pelayanan	1. Menyusun dokumen laporan survei kepuasan masyarakat. 2. Adanya capture publikasi hasil survey di website, Instagram dan papan pengumuman 3. Menyusun laporan tindak lanjut dari hasil survey kepuasan masyarakat.	Transparansi penilaian kepuasan masyarakat dan perbaikan layanan di Bapas Kelas II Wonosari berdasarkan hasil survey	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	

Wonosari, 2 Februari 2026

Koordinator Tim Pokja 6



Rismawan Agung Apriyanto