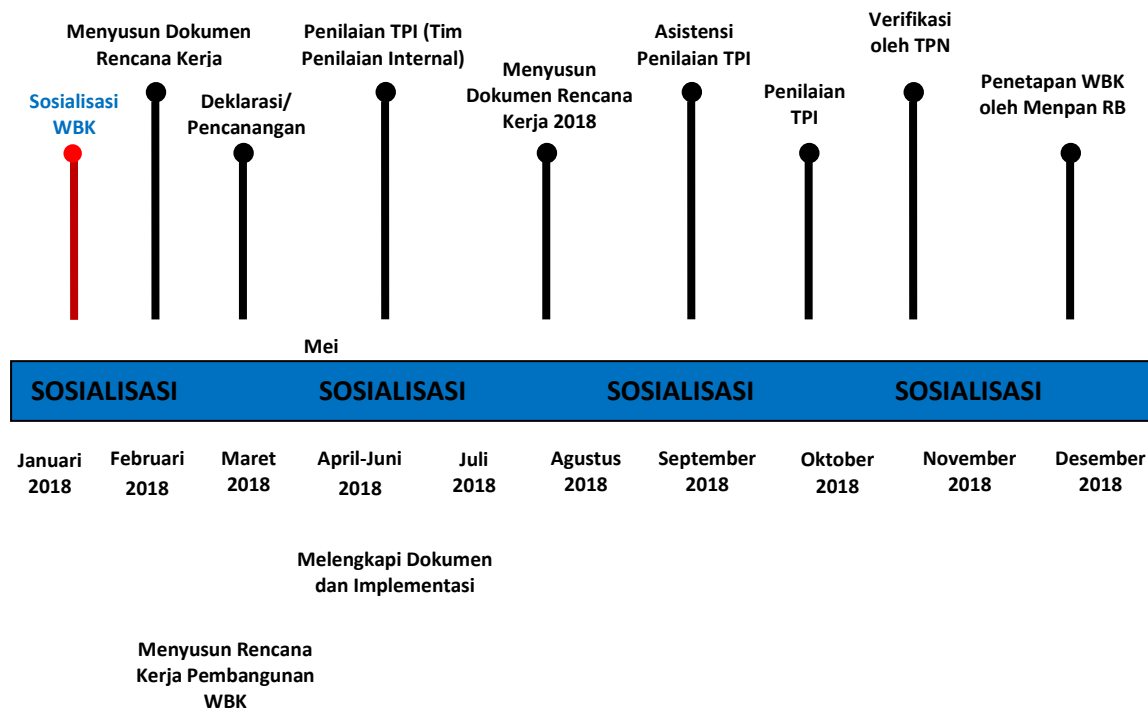


ROAD MAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI





HAKIKAT PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Membangun dan mengimplementasikan program reformasi birokrasi secara baik sehingga menumbuh-kembangkan budaya kerja birokrasi yang anti korupsi dan budaya birokrasi yang melayani publik secara baik di lingkungan K/L.

Pembangunan Zona Integritas, dilakukan dengan membangun percontohan pada tingkat unit kerja K/L sebagai Unit Menuju WBK-BBM.

DASAR HUKUM

DASAR HUKUM PERMENPAN

1. UU 28 / 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. UU 31 / 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. UU 30 / 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi;
4. UU 14 / 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. UU 25 / 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. PP 60 / 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
7. Perpres 54 / 2010 dan perubahannya tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
8. Perpres 81 / 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
9. Perpres 55 / 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Inpres 2 / 2014 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
10. Permen PAN dan RB 14 / 2014 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi



Dasar Hukum tentang ZI WBK/WBBM

Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme

Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 Tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014

PAN-RB 52 TAHUN 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit

PAN-RB di Lingkungan Instansi Publik

DEFINISI

DASAR HUKUM PERMENPAN

Zona integritas predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK / WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas publik

Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK)

Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar kriteria dalam manajemen perubahan. Penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar kriteria manajemen perubahan. penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan ,penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.

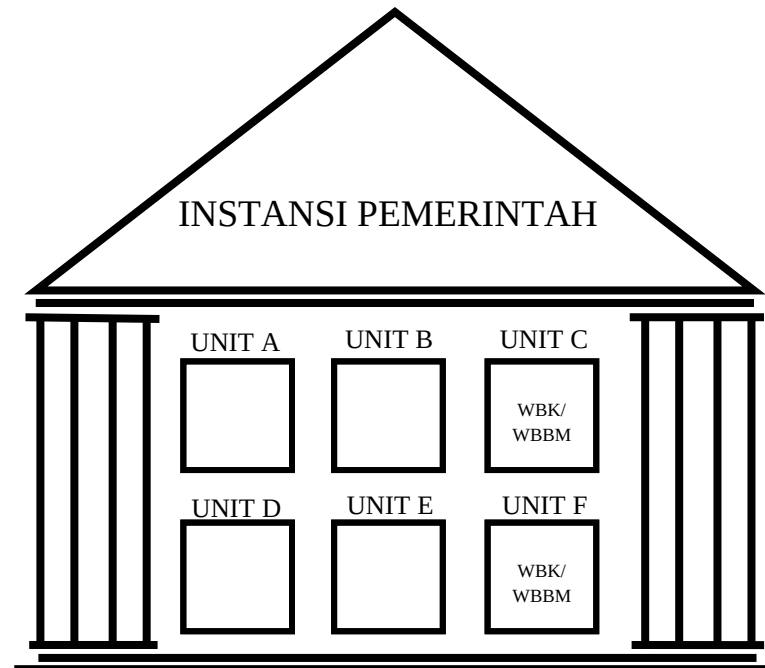
ILUSTRASI REFORMASI & PEMBANGUNAN ZI

MENUJU WBK/WBBM

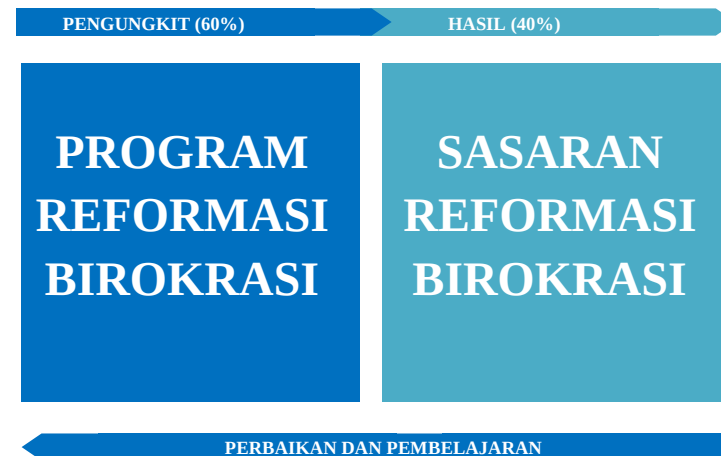
Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan

Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM)

Merupakan predikat yang diberikan kepada unit kerja pada instansi pemerintah yang memenuhi indikasi bebas dari korupsi (KKN) dan melayani public dengan baik.



KERANGKA LOGIS EVALUASI RAB (Internal dan Eksternal)



PROSES PEMBANGUNAN

PENCANANGAN ZI

- Penandatanganan Pakta Integritas oleh seluruh atau sebagian besar pegawai
- Pernyataan komitmen telah siap membangun Zona Integritas

PEMBANGUNAN ZI

- Menetapkan unit kerja yang akan diusulkan menuju WBK/WBBM
- Membangun unit kerja menuju WBK/WBBM

PENGUSULAN

- Penilaian Mandiri oleh Tim Penilai Internal (TPI)
- TPI melaporkan kepada pimpinan instansi

Review TPN

- PAN-RB mengusulkan kepada Instansi Pemerintah agar unit kerja ditetapkan menjadi WBK
- PAN-RB menetapkan unit kerja sebagai WBBM

Langkah Membangun Unit Kerja Menuju WBK/WBBM

- Instansi Pemerintah Menetapkan unit kerja percontohan yang akan dijadikan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)
- Unit Kerja percontohan yang ditetapkan menyusun rencana aksi Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM mengacu pada pemenuhan kriteria indikator WBK/WBBM. (Indikator Pengungkit dan Hasil)
- Unit kerja percontohan melaksanakan Rencana Aksi Pembangunan yang telah ditetapkan Unit kerja percontohan melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas capaian pelaksanaan Rencana Aksi Pembangunan.
- Tim Penilai Internal melakukan penilaian kepada Unit kerja percontohan atas hasil Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM yang dilakukan
- Apabila Hasil Penilaian Tim Internal, Unit Kerja dinyatakan berhasil memenuhi predikat WBK/WBBM, Unit Kerja tersebut diajukan kepada Kementrian PAN-RB, selalu Tim Penilaian Eksternal untuk dilakukan evaluasi.



SYARAT PENGAJUAN WBK/WBBM

SYARAT	WBK	WBBM
TINGKAT INSTANSI PEMERINTAH	Opini BPK "WTP"	Opini BPK "WTP" selama minimal 2 tahun berturut-turut
	Nilai AKIP minimal "CC"	
TINGKAT UNIT KERJA	Setingkat Es. I s.d Es. III	
	Peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis	
	Melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik	
	Mengelola sumber daya yang cukup besar	
		Telah sebelumnya mendapatkan predikta WBK

**SYARAT MINIMAL UNIT KERJA MEMENUHI
KATEGORI WBK/WBBM**

SYARAT	WBK	WBBM
Nilai Total (Pengungkit dan Hasil) Minimalnya	75	85
Nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimalnya	18	18
Nilai sub-komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” Minimal	13,5	13,5
Nilai sub-komponen “Persentasi TLHP” Minimal	3,5	3,5
Nilai Komponen Hasil “Terwujudnya Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” Minimal	-	16

Indikator PENGUNGKIT (60)

5	Manajemen Perubahan
----------	---------------------

5	Penata Pelaksana
----------	------------------

15	Penata Sistem Manajemen SDM
-----------	-----------------------------

15	Penguatan Pengawasan
-----------	----------------------

10	Penguatan Akuntabilitas
-----------	-------------------------

10	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
-----------	---------------------------------------

Manajemen Perubahan (5)

TUJUAN

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.



Target yang Akan dicapai

1. Meningkatkan komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang disesuaikan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM
3. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

INDIKATOR Manajemen Perubahan

Tim Pembangunan ZI WBK/WBBM

- Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas

Dokumen Rencana Pembangunan ZI WBK/WBBM

- Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun;
- Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI WBK/WBBM

- Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
- Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindak lanjuti

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

- Pimpinan berperan sebagai roel model dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- Agen Perubahan telah ditetapkan Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi;
- Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Penata Tatalaksana (5)

TUJUAN

Penata tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif efisien, dan teratur pada Zona Integritas



Target yang Akan dicapai

1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM
2. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di Zona integritas Menuju WBK/WBBM
3. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.



INDIKATOR

Penata Tatalaksana

Produsen Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

- Produsen operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
- Produsen operasional tetap telah diterapkan; dan
- Produsen operasional tetap telah dievaluasi

E- Office

- Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
- Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

Keterbukaan Informasi Publik

- Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
- Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi public

Penataan Sistem Manajemen SDM (15)

TUJUAN

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkat profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Target yang Akan dicapai

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM
4. Meningkatnya efektifitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
5. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona

INDIKATOR

Penataan Sistem Manajemen SDM

Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan

- Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
- Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

Pola Mutasi internal

- Unit kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- Unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
- Unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

Pengembangan pegawai berbasis kompetensi

- Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building/transfer knowledge); dan
- Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

Pengukuran Kinerja Pegawai

- Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- Telah melaksanakan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
- Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

Penegakan Disiplin

- Kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan

Sistem Informasi Kepegawaian

- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja dimutakhirkan secara berkala.

Penguatan Akuntabilitas Kinerja (10)

TUJUAN

Meningkatkan kapasitas
dan akuntabilitas kinerja
unit kerja



Target yang Akan dicapai

Meningkatkan
akuntabilitas kinerja unit
kerja

INDIKATOR

Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Keterlibatan Pimpinan

- Pimpinan Unit kerja telah melibatkan diri secara langsung penyusunan perencanaan strategis;
- Pimpinan Unit kerja telah melibatkan diri secara langsung penyusunan Penetapan kinerja; dan
- Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala

Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

- Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- Dokumen perencanaan telah berorientasikan hasil;
- Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART);
- Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu
- Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
- Unit Kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas.

Penguatan Pengawasan (15)

TUJUAN

Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing Unit Kerja instansi pemerintah

Target yang Akan dicapai

1. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
2. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan Negara pada masing-masing instansi pemerintah;
3. meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;
4. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing

INDIKATOR

Penguatan Pengawasan

Pengendalian Gratifikasi

- Unit kerja telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi;
- Unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi

Surat Keputusan Direktur Utama tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi Pengendalian Gratifikasi

KEMENTERIAN KESEHATAN
DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA
 Jalan Let. Jend. S. Parman Kav. 47 Siga Jakara 11423
 Telpom 021 5684082 – 093 5681111, Faksimili 5684230
 Surel Elektronik : info@rskh.go.id
 http://www.rskh.go.id

KEPUTUSAN DIREKTUR UTAMA BADAN LAYANAN UMUM
RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA
 NOMOR : 07.01.0104.71.01 s.d 57/2017

TENTANG
PEMBENTUKAN UNIT PENGENDALIAN GRATIFIKASI
DI RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR UTAMA BADAN LAYANAN UMUM
RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi melalui gratifikasi di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita, dilakukan pengendalian gratifikasi;
 b. bahwa untuk terlaksananya kegiatan tersebut, perlu dibentuk Unit Pengendalian Gratifikasi yang ditetapkan dalam bentuk Tim;
 c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b tersebut, perlu ditetapkan Unit Pengendalian Gratifikasi dengan Keputusan Direktur Utama Badan Layanan Umum Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita.

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1999 Nomor 1999, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3551);
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5448);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 8130);
 6. Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit;
 7. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pengawasan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 120);
 8. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tanggal 13 Juni 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
 11. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 64 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan RI;
 12. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 2357/MENKES/PER/02/2011 tanggal 22 November 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita;
 13. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
 14. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor KP.02.03/Menkes/1002/2017 tanggal 24 Oktober 2017 tentang Pengangkatan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia;
 15. Surat Edaran Inspektur Jenderal Kementerian Kesehatan RI Nomor TUS.02.031.42428 tanggal 30 Mei 2014 tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **KEPUTUSAN DIREKTUR UTAMA BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA TENTANG PEMBENTUKAN UNIT PENGENDALIAN GRATIFIKASI DI RUMAH SAKIT JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA.**

KESATU : Membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita yaitu sebagai berikut :

No	Nama	Jabatan
1	Direktur Utama	Penganggung Jawab
2	Subanar Ed. Al. Ibbi	Setra
3	Drs. Ely Roslanawati, Apt	Sekretaris
4	drp. Nurini Widayanti, M.Kes	koordinasi manajemen
5	drp. Sri Haryanti, MARS	Anggota
6	Drs. Siska Amalia, Apt	Anggota
7	Suwendro Budi Komayanto, SE	Anggota
8	Suryadi Rachman, S.Ten, Ners	Anggota
9	dr. Priyadi Winda Burrah, Sp.BTKV	Anggota
10	Adrian Binar, HT	Anggota

KEDUA : Unit Pengendalian Gratifikasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita bertugas sebagai penerima laporan gratifikasi Aparatur Kementerian Kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita dan melakukan identifikasi, analisis fakta, verifikasi dan rekomendasi kepada pimpinan tentang adanya gratifikasi.

KETIGA : Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam KEDUA Unit Pengendalian Gratifikasi Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Meninjau laporan tentang upaya pengendalian gratifikasi;
2. Melakukan koordinasi dengan Unit Pengendalian Gratifikasi di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita;
3. Melakukan koordinasi dengan dan identifikasi masalah atas laporan gratifikasi kepada pelapor yang terkait dengan kejadian penerimaan pemberian gratifikasi.

4. Melaporkan rekapitulasi setiap laporan gratifikasi yang diterima disertai data/berkas kepada UPG Kementerian Kesehatan dengan tembusan UPG Unit Utama Direktur Jenderal Pelayanan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI;

5. Menindaklanjuti rekomendasi dari UPG Kementerian Kesehatan atau Komisi Pemberantasan Korupsi;

6. Memantau tindak lanjut atas rekomendasi dan pemanfaatan gratifikasi yang diberikan oleh UPG Kementerian Kesehatan atau Komisi Pemberantasan Korupsi;

7. Melaporkan hasil penanganan pelaporan gratifikasi di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita kepada UPG Kementerian Kesehatan dengan tembusan UPG Unit Utama Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan;

8. Memberikan rekomendasi tindak lanjut kepada UPG Kementerian Kesehatan dalam hal terjadi pelanggaran Peraturan Menteri RI nakh Aparatur Kementerian Kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita dengan tembusan UPG Unit Utama Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan.

Menimbang : 1. Ketidakhadiran Unit Pengendalian Gratifikasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita berada dibawah Direktur Utama Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita.

KEEMPAT : Ketidakhadiran Unit Pengendalian Gratifikasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita berada dibawah Direktur Utama Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita.

KELIMA : Dengan diberikannya keputusan ini, maka Surat Keputusan Direktur Utama Badan Layanan Umum Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Nomor : KP.02.01/RSJPHK/2016 tanggal 21 Desember 2016 tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita dinyatakan tidak berlaku lagi dan disertai ucapan terima kasih selama menjalankan tugas.

KEENAM : Semua biaya yang timbul akibat diberikannya keputusan ini dibebankan pada anggaran Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita.

KETUJUH : Keputusan ini terhitung mulai berlaku bulan Desember 2017.

KEDELAPAN : Apabila ditemukan hal ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
 Tanggal 14 November 2017

DIREKTUR UTAMA,

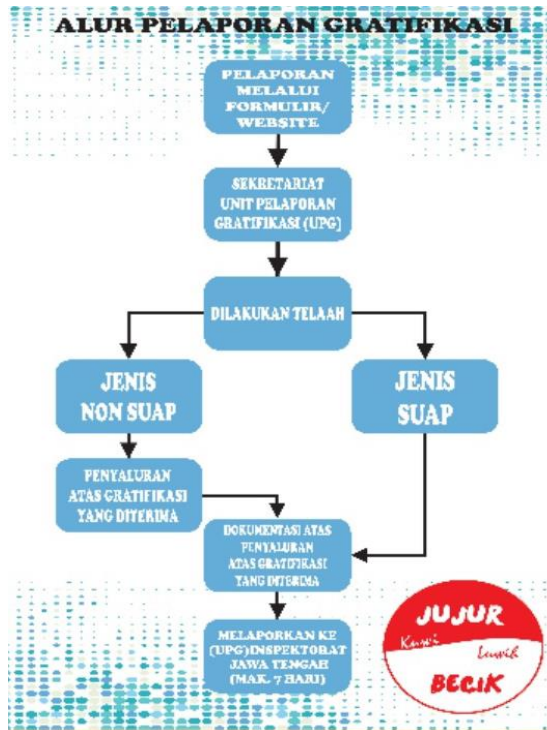
(Tanda Tangan)
IRWAN OKOTA

Tembusan :
 1. Ketua Dewan Pengawas RSJPHK;
 2. Para Direktur RSJPHK;
 3. KA, Bag. SDM dan Organisasi RSJPHK.

SPO Penanganan Gratifikasi

 PUSAT JANTUNG NASIONAL National Cardiovascular Center Hartono Kita Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Pengendalian Gratifikasi	Tanggal Pembuatan	: 20 Februari 2018
	Revisi Ke	: -
	Tanggal Revisi	: -
	Tanggal Efektif	: -
	Dibekukan Oleh	Direktur Utama Iwan Dakota NIP 196601011996031001
Judul SOP	PENANGANAN DAN PENGENDALIAN GRATIFIKASI DI RS JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARAPAN KITA	
DASAR HUKUM	KUALIFIKASI	
1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindakan Korupsi	1. Pelapor adalah pejabat RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita yang menerima gratifikasi.	
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindakan Korupsi	2. Mengetahui prosedur penerimaan dan pelaporan gratifikasi	
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 14 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan		
4. Surat Keputusan Direktur Utama RSJPDHK nomor OT.01.010XK.7/0457/2017 tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi di RSJPDHK		
KETERKAITAN	PERALATAN / PERLENGKAPAN	
	1. Form gratifikasi 2. Laporan penerimaan gratifikasi 3. Nota dinas 4. Disposisi 5. Laporan Pelaksanaan Gratifikasi	
PERINGATAN	PENCATATAN DAN PENDATAAN	
Laporan kepada UPG RSJPDHK paling lambat 5 (lima) hari kerja terhitung sejak diterimanya gratifikasi	Laporan penerimaan gratifikasi masuk dalam dokumen gratifikasi pada Unit Pengendalian Gratifikasi	

 PUSAT JANTUNG NASIONAL National Cardiovascular Center Hartono Kita Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Pengendalian Gratifikasi	Nomor SOP	: OT.02.02A/7/ 001/2018
	Tanggal Revisi	: 20 Februari 2018
	Revisi Ke	: -
	Tanggal Revisi	: -
	Tanggal Efektif	: -
	Dibekukan Oleh	Direktur Utama Iwan Dakota NIP 196601011996031001
Judul SOP	PENANGANAN DAN PENGENDALIAN DANA SPONSORSHIP DI RSJPD HARAPAN KITA	
DASAR HUKUM	KUALIFIKASI	
1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindakan Korupsi	1. Pejabat RSJPDHK yang menerangkan/diterima	
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindakan Korupsi	2. Mengetahui prosedur penerimaan dan pelaporan sponsorship	
3. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 14 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Gratifikasi di Lingkungan Kementerian Kesehatan		
4. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 58 Tahun 2016 tentang Sponsorship Bagi Tenaga Kesehatan		
5. Surat Keputusan Direktur Utama RSJPDHK nomor OT.01.010XK.7/0457/2017 tentang Pembentukan Unit Pengendalian Gratifikasi di RSJPDHK		
KETERKAITAN	PERALATAN / PERLENGKAPAN	
SOP Sponsorship	1. Surat Penawaran Sponsorship 2. Nota dinas 3. Disposisi 4. Surat Keputusan tentang Sponsorship 5. Surat Tugas/Surat Izin 6. Laporan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Sponsorship 7. Laporan Keuangan RSJPDHK	
PERINGATAN	PENCATATAN DAN PENDATAAN	
Laporan kepada UPG RSJPDHK paling lambat 5 (lima) hari kerja terhitung sejak diterimanya sponsorship	Laporan hasil pelaksanaan laporan dan laporan penerimaan sponsorship masuk dalam dokumen Sponsorship	



Gratifikasi merupakan setiap penerimaan dari orang lain yang bukan tergolong ke dalam tindak pidana suap. Gratifikasi kepada pegawai negeri/penyelenggara Negara yang berhubungan dengan jabatan dan kedudukan dianggap suap.

Prinsip-prinsip dalam pengendalian gratifikasi :

1. Transparansi;
2. Akuntabilitas;
3. Kepastian Hukum;
4. Kemanfaatan;
5. Kepentingan Umum;
6. Independensi; dan
7. Perlindungan bagi Pelapor.



Penerapan SPIP

- Unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
- Unit kerja telah melakukan penilaian risiko atau unit kerja;
- Unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- Unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.



GAMBARAN UMUM PENYELENGGARAAN SPIP

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, adalah proses yang integral pada tindakan konsep pengendalian yang dirancang untuk dapat diimplementasikan secara integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sebagai pedoman bagi terlaksananya penyelenggaraan pengendalian intern yang sesuai dengan konsep SPIP, dikembangkan unsur-unsur pengendalian intern, yang sekaligus menjadi tolok ukur pengujian efektivitas sistem pengendalian intern yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah kondisi yang dibangun dan diciptakan dalam suatu organisasi yang memengaruhi efektivitas pengendalian intern. Oleh karena itu, setiap organisasi wajib menciptakan kondisi lingkungan pengendalian yang kondusif agar sistem pengendalian intern dapat terimplementasi secara efektif.

2. Penilaian Resiko

Penilaian risiko adalah kegiatan penilaian terhadap kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kegiatan penilaian risiko dilaksanakan melalui aktivitas identifikasi risiko dengan menggunakan metodologi dan mekanisme yang memadai untuk mengenali risiko organisasi serta analisis risiko untuk menentukan pengaruh risiko yang telah teridentifikasi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang yang dipandang tepat untuk dilakukan dalam rangka mengatasi risiko. Dalam pelaksanaan kegiatan pengendalian, juga ditetapkan dan dilaksanakan kebijakan serta prosedur, guna memastikan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mengatasi risiko telah bekerja secara efektif. Kegiatan pengendalian yang perlu dilaksanakan organisasi ditentukan berdasarkan hasil penilaian risiko dengan mempertimbangkan kecukupan pengendalian existing (pengendalian yang sudah ada).

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi adalah data yang telah diolah dan dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Pimpinan organisasi dan seluruh jajaran manajemen harus mendapatkan informasi yang relevan dan dapat diandalkan, yang diperoleh melalui proses identifikasi dan distribusi dalam bentuk dan waktu yang tepat, agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara efisien dan efektif. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dengan menggunakan media tertentu, baik langsung maupun tidak langsung, untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif.

5. Pemantauan Pengendalian Intern

Pemantauan pengendalian intern adalah proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern. Pelaksanaan pemantauan pengendalian intern dimaksudkan untuk memastikan bahwa sistem pengendalian intern sudah bekerja sesuai yang diharapkan dan perbaikan-perbaikan yang diperlukan telah dilaksanakan sesuai dengan perkembangan kondisi internal dan eksternal organisasi. Pemantauan pengendalian intern mencakup kegiatan penilaian atas desain dan pelaksanaan pengendalian intern, serta menghasilkan usulan tindakan perbaikan terhadap kualitas sistem pengendalian intern, yang dilaksanakan melalui tiga jenis kerangka pemantauan, yaitu:

- a. Pemantauan Berkelanjutan
- b. Evaluasi Terpisah
- c. Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Audit

Pengaduan Masyarakat

- Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
- Unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- Unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat

Whistle-Blowing System

- Unit kerja telah menetapkan whistle blowing system;
- Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system; dan
- Unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas whistle blowing system.

 Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Unit Pengelola Whistleblowing System	Nomor SOP	:	
	Tanggal Pembuatan	:	
	Revisi Ke	:	
	Tanggal Revisi	:	
	Tanggal Efektif	:	
	Disahkan Oleh		Direktur Utama Iyan Dakota NIP 196601011996031001
	Judul SOP		Whistle Blowing System di RSJPD Harapan Kita
DASAR HUKUM	KUALIFIKASI		
	Pegawai di RSJPD Harapan Kita		
KETERKAITAN	PERALATAN / PERLENGKAPAN		
SOP Whistle Blowing System	1. Laporan Hasil Investigasi 2. Surat Keputusan Direk		
PERINGATAN	PENCATATAN DAN PENDATAAN		
Laporan hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian baik finansial maupun non finansial yang dapat merusak citra dan keberlangsungan rumah sakit	Laporan hasil investigasi Whistleblowing System masuk dalam dokumen WBS		



Apakah WBS itu ??

Surat edaran Mahkamah RI Nomor 4 Tahun 2011

“ pelapor tindak pidana yang mengetahui dan melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkannya”

Maksud diterapkannya WBS

1. Iklim kerja yang kondusif dan menjadi sarana bagi stakeholder dan karyawan RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita untuk melaporkan hal – hal yang dapat menimbulkan kerugian baik finansial maupun non finansial yang dapat merusak citra dan keberlangsungan rumah sakit.
2. Memberikan kesempatan kepada stakeholder dan karyawan RSJPDHK dalam menyampaikan laporan dugaan pelanggaran berdasarkan bukti – bukti yang dapat dipertanggungjawabkan
3. Mewujudkan budaya organisasi yang bersih, sehat dan benar

Manfaat WBS

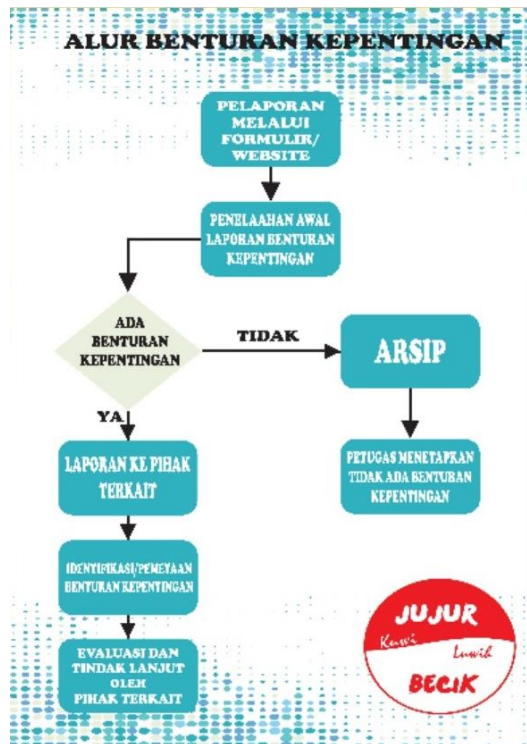
1. Media untuk menangani masalah dugaan pelanggaran secara internal sehingga tidak meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
2. Mengurangi resiko kerugian akibat terjadinya pelanggaran
3. Membantu manajemen untuk menangani dugaan pelanggaran secara efektif dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor
4. Memberikan umpan balik untuk perbaikan penyempurnaan kontrol internal

Ruang lingkup pengaduan

1. Penyalahgunaan dan pemalsuan data atau pembayaran klaim
2. Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi/ golongan atau kepentingan lain diluar kepentingan RSJPDHK
3. Pembocoran rahasia rumah sakit
4. Penerimaan dan atau pemberian gratifikasi
5. Penyelewengan uang rumah sakit
6. Penggelapan aset

Penanganan Benturan Kepentingan

- Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
- Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan
- Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan



Pengertian

Benturan Kepentingan merupakan suatu kondisi dimana pertimbangan pribadi mempengaruhi dan / atau menyingkarkan profesionalitas seorang pejabat dalam mengemban tugas. Atau situasi dimana penyelenggara Negara memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan / atau tindakannya.

Beberapa bentuk Benturan Kepentingan yang sering terjadi dan dihadapi oleh Karyawan Rumah Sakit antara lain :

1. Situasi yang menyebabkan seseorang menerima gratifikasi atau pemberian/ penerimaan hadiah atas suatu keputusan/jabatan;
2. Situasi yang menyebabkan penggunaan asset jabatan untuk kepentingan pribadi/golongan;

3. Situasi yang menyebabkan informasi rahasia jabatan/rumah sakit dipergunakan untuk kepentingan pribadi/golongan;
4. Perangkapan jabatan yang memiliki hubungan langsung/ tidak langsung, sejenis atau tidak sejenis sehingga menyebabkan pemanfaatan suatu jabatan untuk kepentingan jabatan lainnya;
5. Situasi dimana karyawan rumah sakit memberikan akses khusus kepada pihak tertentu misalnya dalam rekrutmen pegawai tanpa mengikuti prosedur yang seharusnya;
6. Situasi yang menyebabkan proses pengawasan tidak mengikuti prosedur karena adanya pengaruh dan harapan dari pihak yang diawasi;
7. Situasi dimana adanya kesempatan penyalahgunaan jabatan.
8. Situasi dimana Karyawan Rumah Sakit menentukan sendiri besarnya gaji/remunerasi;
9. Bekerja lain di luar pekerjaan pokoknya ;
10. Situasi untuk memungkinkan penggunaan diskresi yang menyalahgunakan wewenang

Sumber penyebab benturan kepentingan antara lain :

1. Kekuasaan dan wewenang karyawan rumah sakit .
2. Perangkapan jabatan, yaitu Karyawan Rumah Sakit menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bisa menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntable.
3. Hubungan afiliasi yaitu hubungan yang dimiliki oleh Karyawan Rumah Sakit dengan pihak tertentu baik karena hubungan darah, hubungan perkawinan maupun hubungan pertemanan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
4. Gratifikasi yaitu pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma dan fasilitas lainnya.
5. Kelemahan sistem organisasi yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan Karyawan Rumah Sakit yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya rumah sakit yang ada.
6. Kepentingan pribadi (vested interest) yaitu keinginan/kebutuhan karyawan rumah sakit mengenai sesuatu hal yang bersifat pribadi. Dalam pelaksanaan potensi atau kondisi/situasi benturan kepentingan, karyawan rumah sakit :
 - a. Dilarang melakukan transaksi dan/atau menggunakan harta rumah sakit untuk kepentingan pribadi, keluarga atau golongan.
 - b. Dilarang menerima dan/atau memberi hadiah/manfaat dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kedudukannya di dalam rumah sakit dari mitra kerja, penyedia barang dan jasa serta rumah sakit pesaing rekanan/mitra kerja.

- c. Dilarang menerima dan/atau memberi barang/parcel/uang/setara uang atau dalam bentuk apapun pada hari raya keagamaan.
- d. Dilarang mengizinkan mitra kerja atau pihak ketiga memberikan sesuatu dalam bentuk apapun kepada sekelompok karyawan rumah sakit dan/atau di luar karyawan rumah sakit.
- e. Dilarang menerima refund dan keuntungan pribadi lainnya yang melebihi dan atau bukan haknya dari pihak manapun juga dalam rangka kedinasan atau hal-hal yang dapat menimbulkan potensi benturan kepentingan.
- f. Dilarang bersikap diskriminatif, tidak adil untuk memenangkan penyedia barang/jasa rekanan/mitra kerja tertentu dengan maksud untuk menerima imbalan jasa untuk kepentingan pribadi, keluarga dan atau golongan.
- g. Dilarang memanfaatkan informasi rahasia dan data rumah sakit untuk kepentingan di luar rumah sakit .
- h. Dilarang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan rumah sakit pesaing dan/atau rumah sakit mitra atau calon mitra lainnya.
- i. Dilarang baik langsung maupun tidak langsung dengan sengaja turut serta dalam pemborongan, pengadaan atau persewaan yang pada saat dilakukan perbuatan untuk seluruh atau sebagian ditugaskan untuk mengurus atau mengawasinya.
- j. Membuat pernyataan potensi benturan kepentingan apabila mempunyai hubungan keluarga sedarah dalam hubungan keluarga inti dengan mitra kerja.

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (10)

TUJUAN

meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan public pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhab dan harapan masyarakat, sehingga mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat

Target yang Akan dicapai

1. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instanbsi pemerintahan
2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan pada instansi pemerintah; dan
3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masin-masing instansi pemerintah.

INDIKATOR

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Standar Pelayanan

- Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan;
- Unit kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan
- Unit kerja telah melakukan review dan perbaikan atas pelayanan dan SOP.



Budaya pelayanan Prima

- Unit kerja telah melakukan sosialisasi/pelatiha berupa kode etik,estetika capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
- Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- Unit kerja telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layamam bila layanan tidak sesuai standar;
- Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegritas; dan
- Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

Penilaian kepuasan pelanggan

- Unit kerja telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- Hasil Survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
- Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey masyarakat.



INDIKATOR HASIL (40)

Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN (20)

- Nilai persepsi korupsi (survey eksternal) (15)
- Presentase penyelesaian TLHP (5)

Kualitas Pelayanan Publik (20)

- Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)

