

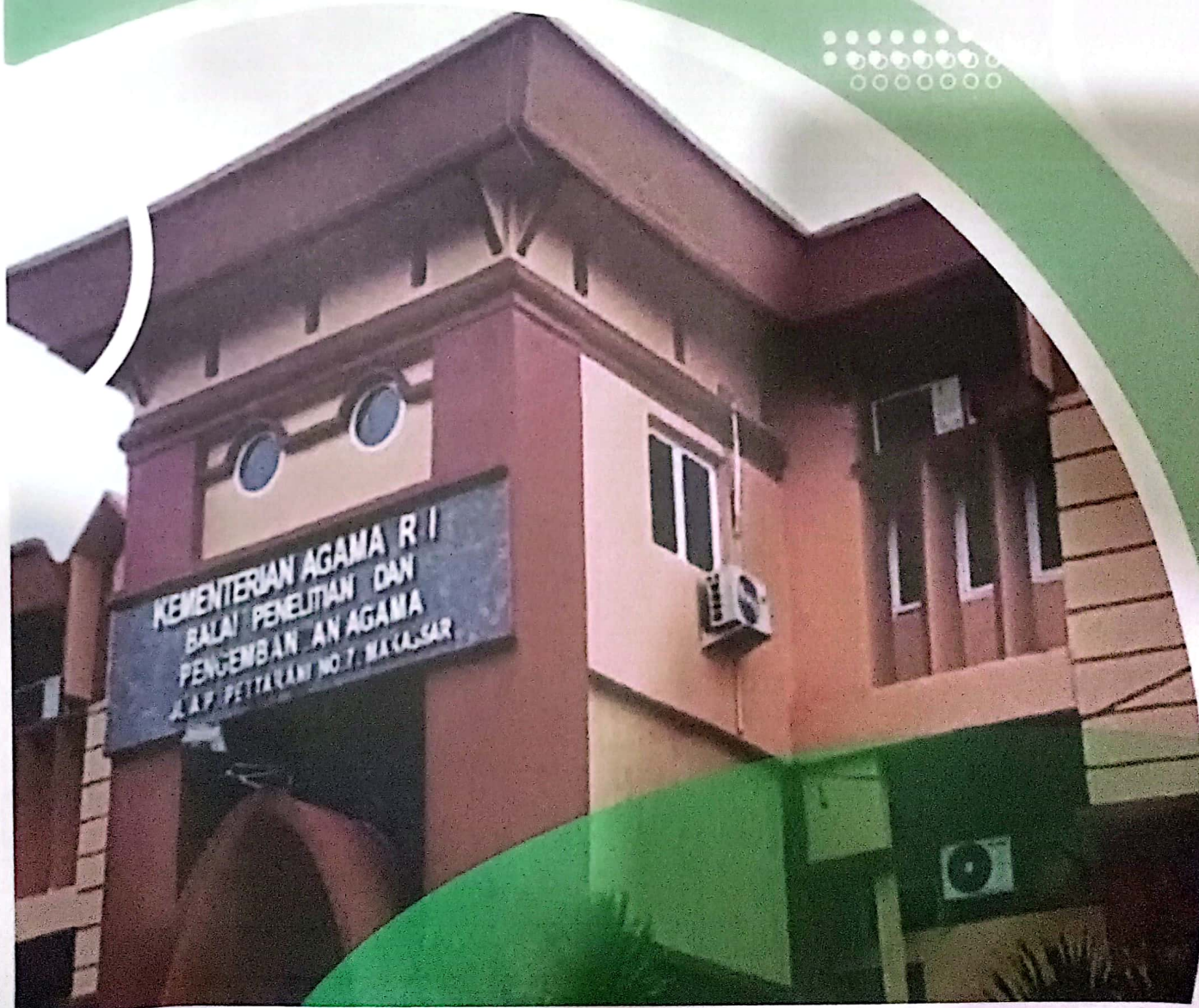


BALAI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN AGAMA
MAKASSAR



TARGET PRIORITAS ZONA INTEGRITAS

2025



TARGET PRIORITAS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)

NO	TARGET PRIORITAS
1.	Layanan Sistem Informasi Pemantauan dan Registrasi Online (SIPURIO)
2.	Hotline Service Aduan masyarakat
3.	Pengembangan Kompetensi Pegawai
4.	Penyelenggaraan Pemilihan Agen Perubahan secara Terbuka
5.	Pemilihan pegawai teladan ASN dan Non ASN
6.	Melakukan survei indeks persepsi korupsi
7.	Melakukan survei indeks Kepuasan layanan
8.	Membuat inovasi budaya kerja per pegawai ASN dan NPASN

1. Layanan Sistem Informasi Pemantauan dan Registrasi Online (SIPURIO)

Merujuk pada kebijakan nasional terkait percepatan transformasi digital, khususnya dalam pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), maka diperlukan langkah konkret dalam mewujudkan sistem pelayanan yang efisien, transparan, dan akuntabel. Salah satu aspek penting dalam transformasi ini adalah tersedianya sistem pemantauan berbasis data yang mampu merekam dan mengawasi setiap proses administrasi secara sistematis dan real-time. Dalam konteks penyelenggaraan kegiatan dan layanan publik, proses registrasi peserta merupakan bagian krusial yang tidak hanya berfungsi sebagai pencatatan kehadiran, tetapi juga menjadi dasar perencanaan, pelaporan, dan evaluasi kegiatan. Oleh karena itu, aplikasi ini memfasilitasi peserta dalam pendaftaran kegiatan secara daring sekaligus menyediakan fitur pemantauan yang mudah diakses dan dipertanggungjawabkan. Menjawab kebutuhan tersebut, hadir SIPURIO (Sistem Informasi Pemantauan dan Registrasi Online) sebagai solusi digital untuk memudahkan pengguna baik internal maupun eksternal dalam mengakses layanan registrasi kegiatan secara online. SIPURIO tidak hanya memberikan kemudahan dalam proses pendaftaran, tetapi juga memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan terdokumentasi secara digital, tersistem, dan dapat diawasi oleh pemangku kepentingan secara langsung. Dengan sistem ini, instansi diharapkan dapat meningkatkan efisiensi administrasi, memperkuat akuntabilitas layanan, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berbasis teknologi informasi secara berkelanjutan.

2. Hotline Service Aduan Masyarakat

Penyediaan layanan Hotline Pengaduan Masyarakat merupakan salah satu upaya strategis dalam memperkuat fungsi pengawasan publik sekaligus mendorong partisipasi masyarakat dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel. Melalui kanal ini, masyarakat diberikan ruang yang luas untuk menyampaikan berbagai bentuk keluhan, saran, aspirasi, maupun laporan terkait pelayanan publik dan

perilaku aparatur. Hotline pengaduan bukan hanya menjadi sarana komunikasi satu arah, melainkan dirancang sebagai media komunikasi dua arah yang responsif dan terbuka, di mana setiap aduan yang masuk diproses secara sistematis dan profesional oleh unit terkait. Dengan adanya layanan ini, Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar dituntut untuk lebih cepat dalam merespons pengaduan yang masuk, memperbaiki kekurangan, serta menunjukkan komitmen terhadap pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan publik. Selain itu, kehadiran hotline juga memperkuat mekanisme kontrol sosial dari masyarakat terhadap penyelenggaraan layanan publik, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah. Dengan prinsip kecepatan, kerahasiaan, dan tindak lanjut yang jelas, layanan hotline pengaduan menjadi instrumen penting dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik secara menyeluruh.

3. Pengembangan Kompetensi Pegawai

Untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) aparatur di lingkungan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar, pengembangan kompetensi pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam upaya membangun organisasi yang adaptif, berkinerja tinggi, dan berdaya saing. Pengembangan ini akan dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan, pendidikan dan pelatihan (diklat), serta kegiatan peningkatan kompetensi lainnya yang dilaksanakan secara adil, terencana, dan disesuaikan dengan tugas serta fungsi masing-masing aparatur sipil negara (ASN). Program ini tidak hanya menyasar pegawai ASN, tetapi juga Non-ASN sebagai bagian integral dari pelaksana layanan dan kegiatan kelembagaan. Berbagai metode akan digunakan, mulai dari pelatihan klasikal, bimbingan teknis, webinar, hingga pemanfaatan platform pembelajaran digital seperti MOOC (Massive Open Online Course), e-learning, dan LMS (Learning Management System) lainnya. Tujuannya adalah menciptakan pola pembelajaran yang fleksibel, inklusif, dan berkelanjutan. Sebagai indikator kinerja, setiap pegawai ditargetkan mengikuti pelatihan dengan beban minimal 20 Jam Pelatihan (JP) per tahun. Angka ini menjadi tolok ukur komitmen dan akumulasi peningkatan kompetensi individu secara berkala, sekaligus komitmen bersama dalam membangun budaya kerja yang profesional, kompeten, dan siap menghadapi tantangan transformasi digital dan pelayanan publik berbasis kinerja.

4. Penyelenggaraan Pemilihan Agen Perubahan secara Terbuka

Kegiatan ini bertujuan untuk menyeleksi agen perubahan secara partisipatif dan transparan. Agen perubahan dipilih berdasarkan kriteria kompetensi, integritas, serta inisiatif dalam membawa perubahan positif di lingkungan kerja, guna mendukung reformasi birokrasi dan pembangunan zona integritas. Pemilihan Agen Perubahan di lingkungan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar dilakukan secara terbuka, dimana setiap peserta rapat memiliki hak suara untuk memilih kandidat agen perubahan. Tujuan pemilihan agen perubahan dilakukan secara terbuka adalah untuk memastikan keadilan dan transparansi selama proses pemilihan berlangsung. Selanjutnya, para agen akan berperan sebagai influencer dan akselerator dalam pelaksanaan RB di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar dengan mengembangkan gagasan-gagasan atau ide inovasi perubahan.

5. Pemilihan Pegawai Teladan ASN dan Non-ASN

Pemilihan Pegawai Teladan, baik dari kalangan ASN maupun Non-ASN, merupakan bentuk penghargaan yang bertujuan untuk memberikan apresiasi atas dedikasi, integritas, dan kontribusi nyata pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Program ini juga menjadi instrumen strategis dalam membangun budaya kerja yang

positif dan kompetitif, di mana setiap individu didorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya secara konsisten. Pegawai yang terpilih sebagai teladan adalah mereka yang tidak hanya unggul secara teknis dan profesional, tetapi juga menunjukkan sikap disiplin, etika kerja yang baik, serta menjadi panutan dalam lingkungan kerjanya. Proses pemilihannya dilakukan secara objektif, transparan, dan terukur dengan mempertimbangkan sejumlah indikator, seperti capaian kinerja, tingkat kedisiplinan, inisiatif dalam bekerja, serta partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Melalui program ini, diharapkan tercipta iklim kerja yang sehat dan memotivasi pegawai lainnya untuk terus meningkatkan kualitas diri, sehingga secara kolektif akan memperkuat kapasitas kelembagaan dan mempercepat tercapainya reformasi birokrasi di lingkungan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Makassar.

6. Melakukan Survei Indeks Persepsi Korupsi (IPK)

Pelaksanaan Survei Indeks Persepsi Korupsi (IPK) merupakan langkah penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang bersih, transparan, dan berintegritas. Survei ini dirancang untuk mengukur persepsi pegawai dan pemangku kepentingan internal terhadap kemungkinan atau potensi terjadinya praktik-praktik koruptif di lingkungan kerja, baik yang bersifat administratif maupun dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Melalui survei ini, institusi dapat memperoleh gambaran yang jujur dan komprehensif tentang tingkat kepercayaan serta persepsi risiko korupsi di kalangan pegawai, yang sering kali tidak tertangkap oleh pengawasan formal. Hasil survei IPK tidak hanya menjadi indikator integritas organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai dasar dalam merancang strategi pencegahan korupsi yang lebih efektif, termasuk perbaikan sistem pengendalian internal, penyempurnaan prosedur kerja, dan penguatan sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Selain itu, survei ini juga **mendorong** penguatan budaya antikorupsi di kalangan pegawai dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya nilai-nilai integritas, akuntabilitas, dan tanggung jawab publik. Dengan pelaksanaan yang rutin dan metodologi yang kredibel, IPK menjadi salah satu instrumen evaluatif yang dapat mendorong perbaikan berkelanjutan serta mendukung pencapaian zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi (WBK).

7. Melakukan Survei Indeks Kepuasan Layanan (IKM)

Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan instrumen penting yang digunakan untuk menilai sejauh mana tingkat kepuasan pengguna terhadap kualitas layanan publik yang diberikan oleh suatu instansi. Survei ini mengukur berbagai aspek layanan seperti kecepatan, ketepatan, kenyamanan, kesopanan, kemudahan prosedur, serta kejelasan informasi yang diterima oleh masyarakat atau pengguna layanan. Pelaksanaan IKM bertujuan untuk mendengarkan suara langsung dari penerima layanan, sehingga instansi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam penyelenggaraan pelayanannya. IKM tidak hanya bersifat sebagai alat ukur kepuasan, tetapi juga berperan sebagai alat evaluasi kinerja pelayanan yang obyektif dan terukur. Hasil survei ini menjadi dasar bagi pimpinan dalam merumuskan langkah-langkah strategis guna meningkatkan mutu dan efektivitas layanan publik yang lebih responsif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Selain itu, IKM juga menjadi bagian dari indikator penting dalam proses reformasi birokrasi, khususnya dalam upaya membangun budaya pelayanan prima dan memperkuat akuntabilitas penyelenggara layanan publik. Dengan pelaksanaan yang berkala dan hasil yang transparan, IKM membantu menciptakan siklus perbaikan layanan yang berkelanjutan, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja institusi.

8. Membuat Inovasi Budaya/Inovasi Kerja per Pegawai ASN dan Non-ASN

Dalam rangka membangun organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi, setiap pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non-ASN didorong untuk secara aktif berkontribusi melalui penciptaan minimal satu inovasi kerja atau inovasi budaya organisasi setiap tahunnya. Inovasi ini menjadi bagian penting dari upaya kolektif untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja, serta mendukung terwujudnya pelayanan publik yang prima dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Bentuk inovasi yang diharapkan bersifat fleksibel dan kontekstual, dapat berupa perbaikan prosedur atau alur kerja yang selama ini dinilai kurang efisien, pengembangan ide digitalisasi untuk memudahkan akses dan transparansi informasi, hingga gagasan-gagasan kreatif dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif di lingkungan kerja. Selain itu, inovasi juga dapat menyasar aspek peningkatan kualitas layanan kepada publik, misalnya melalui penyederhanaan pelayanan, pemanfaatan teknologi informasi, atau penyusunan materi informasi layanan yang lebih komunikatif. Melalui kebijakan ini, pegawai tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga diberi ruang dan tanggung jawab untuk berpikir kritis dan solutif terhadap berbagai tantangan di lapangan. Inovasi pegawai juga akan menjadi bagian dari penilaian kinerja, mendorong terciptanya lingkungan kerja yang dinamis, dan pada akhirnya berkontribusi pada penguatan tata kelola kelembagaan yang modern, responsif, dan berkelanjutan.

 Kepala Balai
Sapriillah