

**IMPLEMENTASI ZONA INTEGRITAS
BAGI PEGAWAI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7
JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Oleh:

Joni Firmansyah

NIM: 212101030037

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MEI 2025**

**IMPLEMENTASI ZONA INTEGRITAS
BAGI PEGAWAI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

JEMBER Oleh: E R

Joni Firmansyah

NIM: 212101030037

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MEI 2025**

**IMPLEMENTASI ZONA INTEGRITAS
BAGI PEGAWAI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7
JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:
Joni Firmansyah
NIM: 212101030037

Disetujui Pembimbing
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I
NIP. 196305061987031002

**IMPLEMENTASI ZONA INTEGRITAS
BAGI PEGAWAI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7
JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Rabu
Tanggal: 21 Mei 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Fikri Apriyono, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198804012023211026

Akhmad Munir, S.Pd.I., M.Pd.I.

NIP. 198610162023211022

Anggota:

1. Dr. Lailatul Usriyah, M.Pd.I.

2. Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I.

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Abdul Mu'is S.Ag., M.Si.

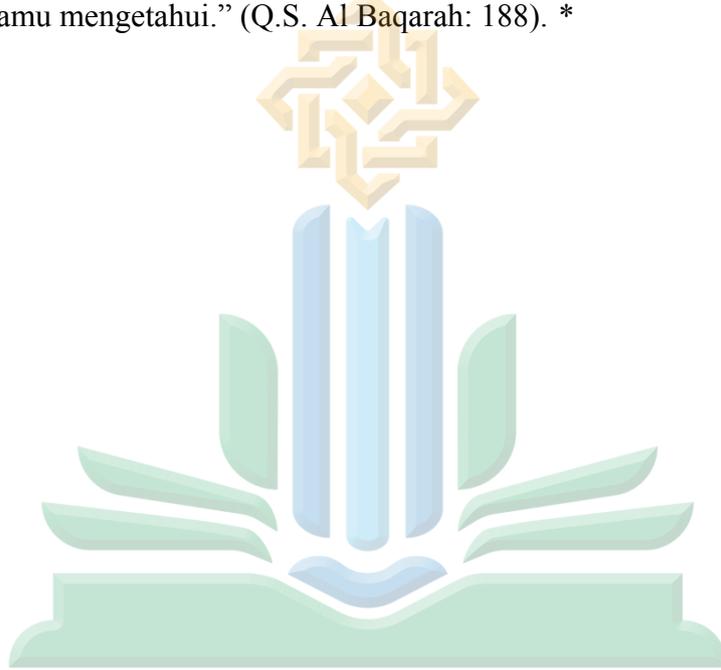
NIP. 197304242000031005

MOTTO

□ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ

۱۸۸

“Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.” (Q.S. Al Baqarah: 188). *



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 'Al-Qur'an Juz 11-20', *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, 2019, p. 277.

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT., Tuhan semesta alam. Dengan rasa syukur yang sangat mendalam, saya ucapkan terima kasih kepada Allah atas limpahan rahmat dan karunianya, yang memungkinkan terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai ungkapan syukur dengan hati yang tulus dan penuh kerendahan, skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Joko Santoso dan Ibu Wahyuni, yang sangat saya kasihi. Dengan penuh rasa syukur, saya menghaturkan terima kasih atas segala jasa, dukungan, pengorbanan, dan doa yang tiada henti. Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan perlindungan, kelancaran dalam segala urusan, serta memberikan kebaikan dan kebahagiaan kepada Bapak dan Ibu, baik di dunia maupun di akhirat.
2. Kepada adik-adik saya, Dea Nur Mala dan Dian Novita Indah Nur Rahmah, yang selalu memberikan semangat dan keceriaan dalam hidup saya. Semoga kalian terus menjadi anak yang berbakti kepada orang tua, dan semoga semua harapan serta cita-cita kalian dapat terwujud.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya haturkan kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam. Berkat rahmat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Implementasi Zona Integritas bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember" dengan baik. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, para sahabat, serta seluruh umatnya hingga akhir zaman. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis sebagai mahasiswanya
2. Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin penelitian
3. Dr. Nuruddin, S.Pd.I, M.Pd.I selaku Kepala Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I M.Pd.I selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan persetujuan penulis

melakukan penelitian ini

5. Drs. H. Imam Syafi'i, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar serta ikhlas dalam memberikan bimbingan, arahan, dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan karyawan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mendidik penulis selama menempuh pendidikan
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam terkhusus kelas C3 Angkatan 2021

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi penulisan maupun isi dari skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan barokah baik bagi penulis maupun pembaca.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 1 Mei 2025

Penulis

Joni Firmansyah

ABSTRAK

Joni Firmansyah, 2025: *Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember*.

Kata Kunci: Zona Integritas, Pegawai.

Zona Integritas (ZI) merupakan status yang diberikan kepada instansi pemerintah yang memiliki komitmen kuat dari pimpinan dan seluruh jajarannya untuk menciptakan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) melalui pelaksanaan reformasi birokrasi, terutama dalam upaya pencegahan korupsi serta peningkatan mutu pelayanan publik. Program Zona Integritas ini menjadi acuan bagi MTsN 7 Jember dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta pencegahan korupsi di wilayah madrasah.

Adapun fokus dari penelitian ini adalah: 1) Bagaimana implementasi Zona Integritas menuju wilayah bebas dari korupsi bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 2) Bagaimana implementasi Zona Integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan implementasi Zona Integritas menuju wilayah bebas dari korupsi bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. 2) Untuk mendeskripsikan implementasi Zona Integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif, meliputi proses pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menunjukkan komitmen dalam menciptakan lingkungan bebas dari gratifikasi dan pungutan liar melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, serta pengawasan internal yang transparan, khususnya dalam aspek keuangan. 2) Implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima yang ramah, responsif, dan sesuai standar operasional prosedur (SOP).

DAFTAR ISI

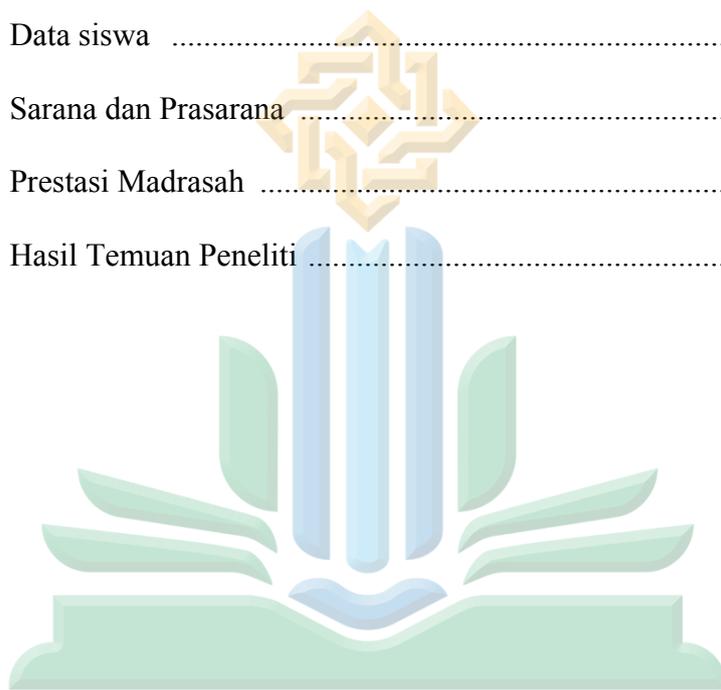
	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori.....	17

BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Subyek Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Analisis Data	39
F. Keabsahan Data.....	41
G. Tahap-tahap Penelitian.....	42
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	45
A. Gambaran Objek Penelitian	45
B. Penyajian Data dan Analisis	56
C. Pembahasan Temuan	110
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan	115
B. Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 4.1. Daftar Nama Kepala Madrasah	46
Tabel 4.2. Status Kepegawaian Pendidik dan Tenaga Kependidikan	51
Tabel 4.3. Data siswa	51
Tabel 4.4. Sarana dan Prasarana	53
Tabel 4.5. Prestasi Madrasah	54
Tabel 4.6. Hasil Temuan Peneliti	110



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2. Sk Tim Kerja Zona Integritas	59
Gambar 4.3. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas	61
Gambar 4.4. Rapat Dinas Pemantauan dan Evaluasi	63
Gambar 4.5. Penghargaan Hari Amal Bhakti dari Kemenang	65
Gambar 4.6. Sop Pelayanan Madrasah	68
Gambar 4.7. Perkantoran Berbasis Teknologi	70
Gambar 4.8. Keterbukaan Informasi Publik	72
Gambar 4.9. Analisis Jabatan Pegawai	75
Gambar 4.10. Rapat Dinas	76
Gambar 4.11. Pelatihan di Madrasah	78
Gambar 4.12. Penilaian Kinerja Kepala Madrasah	80
Gambar 4.13. Pertemuan Evaluasi Diri Pegawai Madrasah	82
Gambar 4.14. Sistem Informasi Kepegawaian Berupa Web	84
Gambar 4.15. Poster STOP PUNGLI	88
Gambar 4.16. SK Petugas Pengawasan Internal Madrasah	90
Gambar 4.17. Pengaduan Masyarakat	92
Gambar 4.18. Whistle Blowing System Madrasah	94
Gambar 4.19. Aturan Laporan Benturan Kepentingan	96
Gambar 4.20. Keterlibatan Pimpinan Madrasah	99
Gambar 4.21. Rapat Pengelolaan Akuntabilitas Kerja Madrasah	100

Gambar 4.22. SOP Pelayanan Madrasah	103
Gambar 4.23. Pelayanan Prima Madrasah	105
Gambar 4.24. Hasil Penilaian Kepuasan Pelayanan Madrasah	107



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pelayanan publik dijabarkan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan memenuhi kebutuhan pelayanan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang diperuntukkan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, atau layanan administratif yang diberikan oleh instansi penyedia layanan publik. Pelayanan publik merupakan proses membantu orang lain dengan metode tertentu yang membutuhkan kepekaan serta interaksi interpersonal agar tercapai kepuasan kedua belah pihak. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.¹

Menurut Hayat, pelayanan publik adalah proses memenuhi berbagai kebutuhan dasar masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sistem ini dirancang oleh pemerintah untuk melayani kepentingan rakyat. Pelayanan publik mencakup pemberian layanan kepada warga negara secara profesional, baik dalam bentuk jasa, barang, maupun layanan administratif, yang merupakan bagian dari kebutuhan masyarakat. Pelayanan publik yang baik akan memberikan rasa puas bagi masyarakat.²

Menurut Ahmad, Pelayanan publik merupakan layanan yang disediakan

¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, pasal 1 ayat (1).

² Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik* (Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2017), 22.

oleh lembaga pemerintah yang dibentuk sesuai dengan undang-undang, serta oleh badan hukum lainnya yang didirikan khusus untuk memberikan layanan kepada masyarakat.³

Pelayanan publik kini menjadi isu kebijakan yang semakin penting dan strategis, karena perbaikan pelayanan publik di Indonesia masih cenderung stagnan. Situasi ini memberikan dampak luas pada berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi, politik, sosial budaya, dan lainnya. Kondisi ini sangat merugikan baik masyarakat maupun instansi pemerintah. Bagi masyarakat, menurunnya kualitas pelayanan berakibat pada proses yang rumit, biaya tinggi, waktu lama, tanpa jaminan penyelesaian, kurangnya akuntabilitas, prosedur yang berbelit-belit, dan persyaratan yang berlebihan. Sementara itu, bagi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, hal ini mengakibatkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan aparatur negara, yang pada akhirnya dapat berujung pada hilangnya dukungan masyarakat.

Dalam meningkatkan kualitas layanan publik sangat penting dalam usaha mengubah persepsi negatif masyarakat terhadap pemerintah. Dengan meningkatkan standar layanan, kita bisa meningkatkan kepuasan masyarakat sekaligus memperkuat kembali kepercayaan mereka terhadap pemerintah. Karena itu, baik lembaga publik maupun swasta perlu memberikan fokus utama pada kualitas dan mutu pelayanan yang diberikan.

³ Mustanir Ahmad, *Pelayanan Publik* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2022), 21.

Beragam penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur pelayanan publik tidak juga berkurang. Di tahun 2025, Ombudsman RI Berdasarkan data penutupan laporan sepanjang tahun 2024, bentuk maladministrasi yang paling banyak diselesaikan mencakup penundaan yang berlarut-larut (33,86%), tidak memberikan pelayanan (30,31%), pelanggaran prosedur (20,61%), tindakan tidak patut (4,44%), penyalahgunaan wewenang (2,99%), kelalaian atau pengabaian terhadap kewajiban hukum (2,95%), ketidakmampuan (2,19%), permintaan atau penerimaan gratifikasi (1,81%), diskriminasi (0,5%), dan keberpihakan (0,2%). Tingginya angka maladministrasi berupa penundaan pelayanan dan kegagalan dalam memberikan layanan mengindikasikan perlunya peningkatan profesionalisme serta kapasitas penyedia layanan publik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.⁴ Hal ini terjadi karena aparatur pemerintah memiliki kewenangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.⁵ Berdasarkan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 yang menyebutkan “Diskresi adalah Keputusan dan/atau Tindakan yang ditetapkan dan/atau dilakukan oleh Pejabat Pemerintahan untuk mengatasi persoalan konkret yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam hal peraturan perundang-undangan yang memberikan pilihan, tidak mengatur, tidak

⁴ "Perkuat Kerja Sama Perluas Pengawasan Pelayanan Publik," OMBUDSMAN, diakses 21, Mei, 2025, <https://ombudsman.go.id/pers/r/jumlah-laporan-masyarakat-ke-ombudsman-ri-meningkat>

⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, pasal 1 angka (9).

lengkap atau tidak jelas, dan/atau adanya stagnasi pemerintahan”.

Kewenangan yang diatur dalam pasal tersebut tetap mempertahankan esensi penting bahwa pelayanan publik harus diberikan kepada masyarakat dengan sepenuh hati sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah kepada warganya. Hal ini mencakup penyediaan barang maupun jasa publik yang menjadi kewajiban instansi pemerintah di berbagai tingkatan, mulai dari pusat, daerah, hingga BUMN atau BUMD. Langkah ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Hal ini berhubungan dengan integritas, di mana integritas lebih dari sekadar tindakan yang mencerminkan siapa kita sebenarnya. Identitas kita, pada akhirnya, menjadi dasar dari setiap tindakan yang kita lakukan.⁶

Allah berfirman didalam surah Huud 11 ayat 112:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝ ۱۱۲

Artinya: “Maka, tetaplah (di jalan yang benar), sebagaimana engkau (Nabi Muhammad) telah diperintahkan. Begitu pula orang yang bertobat bersamamu. Janganlah kamu melampaui batas! Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. Huud ayat 112).⁷

Dalam ayat ini dijelaskan bahwasannya setelah menjelaskan umat terdahulu yang menyimpang dari ajaran nabi mereka, Allah memerintahkan Nabi Muhammad dan para pengikutnya untuk tetap teguh menjalankan ajaran-Nya, tidak melampaui batas, dan senantiasa taat,

⁶ Budisatyo Tanihardjo, *Integritas : Seorang Pemimpin Rohani* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 45.

⁷ “Kementrian Agama - Pustaka Latjnah,"diakses 04 Juni 2024.

karena Allah Maha Melihat segala perbuatan.⁸

Zona bersih dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani memerlukan unit kerja untuk pengelolaan integritas dan peningkatan kualitas pembangunan. Di setiap unit kerja, program reformasi birokrasi perlu dilaksanakan secara nyata.⁹ Zona Integritas (ZI) adalah sebuah pengakuan yang diberikan kepada instansi pemerintah untuk menciptakan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi di instansi tersebut, terutama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.¹⁰

Selanjutnya, mengenai Reformasi Birokrasi, inti dari reformasi ini mencakup perubahan signifikan dalam berbagai aspek birokrasi, termasuk institusi, sumber daya manusia, tata kelola, akuntabilitas, pengawasan, dan pelayanan publik. Perubahan ini dilakukan secara sengaja untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan untuk membangun kepercayaan masyarakat. Selain fokus pada proses dan prosedur, reformasi ini juga mencakup perubahan dalam struktur dan sikap.¹¹ Untuk mewujudkan hal tersebut, tertuang jelas dalam Permenpan RB RI No 5 Tahun 2024 disebutkan “bahwa untuk terwujudnya birokrasi yang berdaya saing, pemerintah yang bersih dan akuntabel, serta kualitas pelayanan publik yang prima, perlu melakukan Pembangunan zona integritas pada

⁸ “Al-Qur’an dan Keimanan,” NU Online, diakses 21 Mei 2025.

⁹ Siti Nur Firdasari, "Implementasi Zona Integritas Dalam Mewujudkan Peradilan Umum Menjadi Wilayah Bebas Korupsi" (Skripsi Pancasakti Tegal, 2022), 1.

¹⁰ Aminuddin Ilmar, *Kepemerintahan Yang Bertanggungjawab: Melalui Penerapan Prinsip Akuntabilitas Pemerintah* (Makassar: Phinatama Media, 2020), 115.

¹¹ Telly Muriany and Victor S Ruhunlela, "Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Tanimbar Selatan", *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 2.1 (2021), 1–20.

unit kerja/satuan kerja di instansi pemerintah”.¹²

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember adalah salah satu diantara lembaga pendidikan di Kabupaten Jember yang secara nyata telah mendapatkan predikat Zona Integritas dari pemerintah. Hasil observasi memperlihatkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember berkomitmen untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang bersih, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mampu memberikan layanan yang responsif dan berfokus pada kepuasan masyarakat.¹³ Temuan ini menjadi unsur penting dalam kajian lanjutan terkait efektivitas pelaksanaan program Zona Integritas di bidang pendidikan. Namun hingga saat ini belum ada penelitian yang mengkaji penerapan Zona Integritas di lembaga tersebut, khususnya di wilayah Jember. Langkah pertama untuk mewujudkan Zona Integritas adalah adanya komitmen dari semua pihak yang terlibat, mulai dari kepala sekolah, guru, karyawan. Komitmen ini diwujudkan dengan penandatanganan pakta integritas oleh seluruh anggota sekolah. Salah satu aspek kunci dari Zona Integritas adalah pencegahan korupsi. Sekolah ini telah melaksanakan berbagai langkah untuk mencegah praktik KKN, seperti membangun sistem pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta memastikan penggunaan dana sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, proses rekrutmen guru dan karyawan dilakukan dengan tingkat integritas dan transparansi yang tinggi

¹² Permenpan RB RI, No. 5 tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah..

¹³ Observasi di MTsN 7 Jember, 06 November 2024.

untuk menghindari nepotisme.

Melihat konteks penelitian tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai penerapan zona integritas di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Dengan demikian, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang “Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember”.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, rumusan masalah dikenal sebagai fokus penelitian. Bagian ini mencerminkan semua permasalahan yang akan dicari solusinya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, dan operasional dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan konteks di atas, maka fokus penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah gambaran tentang arah yang akan di capai dalam melakukan penelitian.¹⁴ Mengacu rumusan masalah di atas maka

¹⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 28.

tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.
2. Untuk mendeskripsikan Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menjelaskan kontribusi yang akan diberikan setelah penelitian dilakukan. Kegunaan penelitian dapat bersifat teoritis maupun praktis, baik bagi penulis, instansi, maupun masyarakat secara umum. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, lembaga terkait, dan peneliti lain, baik dari segi teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. **Manfaat teoritis**, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta menyediakan sumber yang mendukung pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam, serta menjadi acuan bagi para peneliti lainnya.
2. **Manfaat Praktis**, skripsi ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi aparatur pemerintah, terutama di lembaga pendidikan, untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan sesuai dengan ketentuan Permen PAN RB RI No 5 Tahun 2024 tentang pedoman pembangunan Zona

Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

E. Definisi Istilah

Definisi istilah mencakup penjelasan mengenai istilah-istilah penting yang menjadi perhatian utama peneliti dalam judul penelitian. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman terkait makna istilah sesuai dengan yang dimaksud oleh peneliti.

1. Wilayah Bebas Korupsi

Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah status yang diberikan kepada unit kerja yang telah berhasil menerapkan sebagian besar aspek manajemen perubahan, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, pengaturan tata laksana, penguatan pengawasan, dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

2. Wilayah Birokrasi Bersih Melayani

Satuan kerja yang berhasil memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, yang mencakup Peningkatan Pengawasan, Peningkatan Akuntabilitas Kinerja, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, serta Penataan Tatalaksana dan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia, akan diberikan predikat sebagai Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

3. Pegawai

Seluruh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang berhubungan dengan institusi pendidikan. Intinya, pegawai sekolah

adalah individu-individu yang menjadi bagian dari suatu lembaga pendidikan untuk melaksanakan tugas demi mencapai tujuan, seperti Kepala Madrasah, Guru, Staf Administrasi, dan Tenaga Pendukung.

F. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan mencakup beberapa subbab yang meliputi latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, serta sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka terdiri dari beberapa subbab, yaitu penelitian terdahulu dan kajian teori yang relevan dengan tema yang dibahas dalam penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian memuat beberapa subbahasan, yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta tahapan-tahapan penelitian.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis mencakup beberapa subbab, yaitu deskripsi objek penelitian, penyajian data, analisis data, serta pembahasan hasil temuan.

Bab V Penutup berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan serta saran-saran yang didasarkan pada hasil temuan penelitian.¹⁵

¹⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 93.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kerangka untuk mempelajari penelitian sebelumnya dan memposisikan penelitian berdasarkan orisinalitasnya. Untuk menjamin orisinalitas dan posisi penelitian, penting bagi peneliti untuk melakukan penelusuran terhadap temuan penelitian peneliti sebelumnya.¹⁶ Terdapat beberapa penelitian sejenis yang dapat diidentifikasi dari kemiripan tema yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun demikian, dalam penelitian ini terdapat perbedaan yang signifikan dari beberapa penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya oleh siapa pun.

Berikut daftar penelitian terdahulu diantaranya:

1. Dio Akbar (2020) Skripsi ini meneliti “ Analisis Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani pada Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru” Skripsi ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem pembangunan dan perubahan yang sesuai dengan indikator setiap komponen yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 oleh pemerintah pusat di Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru telah memenuhi kriteria Zona Integritas. Selain itu, terdapat faktor pendukung lain dalam

¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 30.

pembangunan Zona Integritas di PTUN Pekanbaru, seperti penempatan komunikasi dan koordinasi yang efektif, serta memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai elemen kunci dalam organisasi tersebut.¹⁷

2. Siti Nur Firdasari(2022) Skripsi ini meneliti “Implementasi Zona Integritas Dalam Mewujudkan Peradilan Umum Menjadi Wilayah Bebas Korupsi” Skripsi menyimpulkan bahwa Pelaksanaan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di lingkungan peradilan umum telah berjalan dengan baik. Pada tahun 2019, tercatat sebanyak 473 unit kerja pelayanan telah ditetapkan sebagai WBK dan 34 unit lainnya memperoleh status Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Di lingkungan peradilan umum sendiri, terdapat 27 pengadilan, baik tingkat tinggi maupun negeri, yang berhasil meraih predikat ZI menuju WBK. Namun, meskipun kebijakan ini menunjukkan hasil yang positif, terdapat sejumlah kendala yang menghambat instansi dalam meraih predikat ZI menuju WBBM. Hambatan tersebut mencakup faktor politik, keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, serta birokrasi yang tidak berjalan secara optimal.¹⁸

3. Noveli Anisa Viona (2024), Skripsi ini meneliti tentang “ Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas

¹⁷ Dio, Akbar, "Analisis Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru." (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020).

¹⁸ Siti Nur Firdasari, " Implementasi Zona Integritas Dalam Mewujudkan Peradilan Umum Menjadi Wilayah Bebas Korupsi. (Skripsi Universitas Pancasakti Tegal 2022).

Korupsi (WBK) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang” Penelitian ini menggunakan metode triangulasi, meliputi triangulasi teori dan model sumber data, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Lumajang telah melaksanakan kebijakan serta memenuhi indikator-indikator dalam pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), khususnya terkait peningkatan kualitas pelayanan publik. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pelaksanaan kebijakan tersebut, yaitu: 1) komunikasi antarorganisasi, 2) ketersediaan sumber daya, 3) komitmen dan kesiapan pegawai, 4) pelaksanaan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), dan 5) peran para pengambil kebijakan.¹⁹

4. Andrian Juan Viere (2020) Skripsi ini meneliti “Efektivitas Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM) Pada Pelayanan Publik di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) Medan” Mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara, tahun 2020. Skripsi ini menyimpulkan bahwa Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat

¹⁹ Noveli Anisa Viona, " Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. (Skripsi, UNEJ, 2024).

Pemeriksaan Imigrasi Medan efektif. Hal ini terlihat dari peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik, seperti pemberian layanan prima kepada masyarakat, penurunan budaya korupsi, tercapainya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, peningkatan kapasitas kinerja pegawai, dan akuntabilitas organisasi di kantor tersebut.²⁰

5. Deviyanti (2021) Tesis ini meneliti tentang “Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) melalui Reformasi Birokrasi menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) (Study Empiris direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual)” Menyimpulkan bahwa Tesis ini menyimpulkan bahwa penelitian menunjukkan salah satu faktor kunci dalam mencapai WBK/WBBM adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Pemimpin berperan sebagai panutan atau role model yang mendorong perilaku individu untuk meningkatkan kinerja melalui pelaksanaan tugas dan fungsi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.²¹

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian. Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Dio Akbar meneliti tentang (2020) “ Analisis Pembangunan	Meneliti tentang Zona Integritas	Fokus penelitian tersebut	Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai

²⁰ Andrian Juan Viere, "Efektivitas Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (Wbk/Wbbm) Pada Pelayanan Publik Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Medan" (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2020).

²¹ Deviyanti, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Melalui Reformasi Birokrasi Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBK/WBBM) (Study Empiris Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual)" (Tesis, Universitas Bakrie, 2021).

No	Peneliti, Judul Penelitian. Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani pada Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru”	Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	mengkaji tentang Analisis Pembangunan Zona Integritas pada Pengadilan Tata Usaha Negara	Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember
2.	Siti Nur Firdasari (2022) “Implementasi Zona Integritas Dalam Mewujudkan Peradilan Umum Menjadi Wilayah Bebas Korupsi	Meneliti tentang Implementasi Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	Fokus penelitian tersebut mengkaji di Peradilan Umum Menjadi Wilayah Bebas Korupsi	Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember
3.	Noveli Anisa Viona (2024), Skripsi ini meneliti tentang “ Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang”	Meneliti tentang Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	Fokus penelitian tersebut mengkaji tentang Wilayah Bebas Korupsi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang	Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember
4.	Andrian Juan Viere (2020) “Efektivitas Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah	Meneliti tentang Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi dan	Fokus penelitian tersebut mengkaji tentang Pembangunan Zona	Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

No	Peneliti, Judul Penelitian. Dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM) Pada Pelayanan Publik di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Medan	Wilayah Birokrasi Bersih Melayani pada pelayanan publik	Integritas Pada Pelayanan Publik di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi)	
5.	Deviyanti (2021) meneliti tentang “Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) melalui Reformasi Birokrasi menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) (Study Empiris direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual)”	Meneliti tentang Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani	Fokus penelitian tersebut mengkaji tentang Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG)	Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Hasil dari semua karya ilmiah yang disebutkan sebelumnya, masing-masing menunjukkan persamaan dan perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang Zona Integritas. Disisi lain juga terdapat perbedaan, yaitu pada tema/fokus yang berbeda. fokus pembahasan pada penelitian sebelumnya tentang berfokus pada pembangunan zona integritas pada instansi di luar pendidikan.

Pembahasan yang menarik dalam mendalami persoalan ini dengan

melihat adanya peluang untuk membahas tema penelitian yang sama, tetapi dengan fokus yang berbeda. Meskipun penelitian ini meneliti topik tersebut, penulis lebih menekankan pada implementasi zona integritas bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Zona integritas

Secara bahasa, integritas mengacu pada keutuhan, kebulatan, kejujuran, serta keselarasan antara hati, ucapan, dan tindakan seseorang. Integritas secara erat terkait dengan prinsip moral dan etika. Secara etimologis, asal-usul kata "integritas" dapat ditemukan dalam bahasa Latin, *integer*, yang berarti keseluruhan atau lengkap, yang menunjukkan konsep utuh, bulat, penuh, suci, atau bersih. Oleh karena itu, integritas dapat diartikan sebagai pola hidup yang bersih, sehat, dan harmonis secara menyeluruh. Dengan demikian, integritas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, termasuk tradisi etika dan dalam konteks hubungan moral.²²

Menurut Guzman, Zona Integritas (ZI) adalah pengakuan yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan seluruh jajarannya bertekad untuk mewujudkan wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM) melalui reformasi birokrasi, dengan fokus pada pencegahan korupsi dan peningkatan

²² Burhanuddin Abdullah, *Budaya Kerja Perbankan Jalan Lurus Menuju Integritas* (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2006), 5-6.

kualitas pelayanan publik.²³ Adapun penjelasan zona Integritas menurut Miska, Zona integritas merupakan rancangan yang diturunkan dari rancangan pulau integritas beberapa tahapan integritas biasanya diperlukan oleh pemerintah ataupun Lembaga non pemerintah untuk membuktikan semangatnya saat mengatasi tindak pidana korupsi. Sejak terbitnya PP No. 81 Tahun 2010 mengenai rancangan utama perubahan Birokrasi pada Tahun 2010 sampai 2025 dengan tiga sasaran utamanya, yakni meningkatkan daya tampung dan akuntabilitas instansi pemerintah yang terhindar dari korupsi.²⁴

Sedangkan menurut Riris, Zona integritas adalah unit yang dijadikan contoh dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih baik dan bebas dari KKN, dengan komitmen dan integritas sebagai faktor penting untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Unit yang diusulkan sebagai calon WBK harus terlebih dahulu dinilai oleh tim penilai (KPK, Kemenpan, ORI).²⁵

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Zona integritas adalah sebuah penghargaan yang diberikan kepada unit kerja di lingkungan pemerintah dimana pimpinan dan stafnya berkomitmen untuk menciptakan wilayah yang bebas dari

²³ Guzman Zakaria, *5 Pilar Revolusi Mental* (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2017), 187.

²⁴ Kurniatul H. Hanif P et al., *Akutansi Pemerintah Di Indonesia* (Jakarta: Sada Kurnia Pustaka, 2023), 183.

²⁵ Riris K. Handrini A et al., *Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Indonesia* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018), 124.

korupsi (WBK) dan wilayah dengan birokrasi yang bersih dan melayani (WBBM) melalui usaha pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Implementasi Zona Integritas

Dalam implementasi Zona Integritas (ZI) upaya yang dijalankan oleh instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) melalui pelaksanaan reformasi di bidang birokrasi sebagaimana berikut:

a. Pengertian wilayah bebas korupsi (WBK)

Menurut Kurniatul, Wilayah Bebas Korupsi (WBK) adalah gelar yang diberikan kepada unit kerja atau kawasan yang berhasil memenuhi sebagian besar aspek manajemen perubahan, pengaturan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, serta penguatan akuntabilitas kinerja.²⁶

Adapun Menurut Ilmar, Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah status yang diberikan kepada unit kerja yang telah memenuhi sebagian besar indikator yang telah ditetapkan, seperti manajemen perubahan, penataan tatalaksana, pengelolaan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan peningkatan akuntabilitas kinerja.²⁷

²⁶ Raden D R. Syahron et al., *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 15.

²⁷ Ilmar., *Kepemerintahan Yang Bertanggungjawab: Melalui Penerapan Prinsip Akuntabilitas Pemerintah*, 115.

Sedangkan Menurut Arimuladi, Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah gelar yang diberikan kepada unit kerja yang telah memenuhi sebagian besar kriteria dalam hal manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, serta penguatan akuntabilitas kinerja.²⁸

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah gelar yang diberikan kepada unit kerja atau kawasan dalam instansi pemerintah yang berhasil memenuhi sebagian besar kriteria pencegahan dan pemberantasan korupsi, melalui penerapan manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, serta peningkatan akuntabilitas kinerja, dengan tujuan menciptakan birokrasi yang bersih, transparan, dan berintegritas dalam melayani publik.

Dalam menuju wilayah bebas korupsi di sini ada beberapa program yang tergolong didalamnya diantaranya:

1) Manajemen Perubahan

Menurut Sonny, Manajemen perubahan adalah usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk melaksanakan perubahan yang terencana dengan bekerja sama atau menggunakan jasa konsultan/intervensi. Tujuannya adalah agar

²⁸ Setia Untung Arimuladi, *Zona Integritas* (Malang: Setara Press, 2022), 25.

organisasi dapat bertahan dan bahkan mencapai perkembangan optimal.²⁹

Adapun menurut Vivie, Manajemen perubahan merupakan proses berkelanjutan untuk memperbaiki organisasi dalam hal arah, struktur, dan kemampuannya agar dapat memenuhi kebutuhan pasar, pelanggan, dan karyawan yang terus berubah. Proses ini harus dilakukan dengan intensitas tinggi karena tingkat perubahan yang terjadi saat ini lebih cepat dibandingkan masa lalu.³⁰

Untuk mengelola manajemen perubahan dalam organisasi, beberapa langkah berikut dapat dilakukan:

- a) Penyusunan Tim Kerja
- b) Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas
- c) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas
- d) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja³¹

2) Penataan Tatalaksana

Perubahan tata laksana yang nyata diwujudkan melalui Standar Operasional Prosedur (SOP), yang menjadi dasar bagi peningkatan pelayanan publik. Penyusunan SOP merupakan langkah yang tepat untuk merealisasikan reformasi birokrasi dan mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

²⁹ Sonny Indrajaya, *Manajemen Perubahan* (Bandung:Kaizen Media Publishing,2023), 5.

³⁰ Vivie Vijaya Laksmi and Yusup Suwandono, *Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

³¹ Setia Untung Arimuladi, *Zona Integritas* (Malang: Setara Press, 2022), 54.

Meskipun penyusunan SOP di setiap unit kerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat, hal ini hanya akan tercapai jika SOP disusun dengan benar dan dilaksanakan dengan komitmen penuh dari setiap unit kerja serta berada di bawah pengawasan yang baik.³²

Tujuan penyusunan tatakelola adalah untuk meningkatkan kinerja sistem, proses, dan prosedur kerja yang transparan, efektif, efisien, dan dapat diukur di dalam Zona Integritas menuju predikat WBK/WBBM.³³

Untuk mengelola penataan tatalaksana dalam organisasi, beberapa langkah berikut dapat dilakukan:

- a) Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama
- b) E-Office (Sistem Perkantoran berbasis teknologi informasi)
- c) Keterbukaan Informasi Publik³⁴

3) Penataan sistem manajemen SDM

Penataan Sistem MSDM merupakan suatu proses mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia juga meliputi perancangan sistem perencanaan, rekrutmen, pengembangan karyawan,

³² Anisa D M. Martinus T. Nugraheni P S, *Penyusunan SOP Administrasi Pemerintah* (Jakarta: PT Kanisius, 2023), 7.

³³ Syahron et al., *MPOT* (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 8.

³⁴ Setia Untung Arimuladi, *Zona Integritas* (Malang: Setara Press, 2022), 54.

pengelolaan karier, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan ketenagakerjaan yang harmonis. Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajerial yang berdampak langsung pada tenaga kerjanya.³⁵

Tujuan penataan sistem manajemen SDM aparatur adalah untuk meningkatkan tingkat profesionalisme SDM aparatur di Zona Integritas dalam mencapai status WBK/WBBM.³⁶ Dan juga Untuk meningkatkan tingkat profesionalisme SDM di setiap instansi pemerintah, diperlukan sistem rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi, transparan, dan memberikan imbalan serta jaminan kesejahteraan yang layak.

Untuk mengelola penataan sistem manajemen SDM dalam organisasi, beberapa langkah berikut dapat dilakukan yaitu:

- a) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b) Pola mutasi internal
- c) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi
- d) Penetapan linerja individu
- e) Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

³⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi aksara, 2016), 8.

³⁶ Syahron et al., *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8.

f) System informasi kepegawaian.³⁷

b. Pengertian wilayah birokrasi bersih melayani

Menurut Ilmar, Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah gelar yang diberikan kepada sebuah unit kerja yang telah memenuhi sebagian besar indikator perubahan, seperti penerapan manajemen perubahan, pelaksanaan penataan tatalaksana, pengelolaan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, peningkatan akuntabilitas kinerja, dan perbaikan kualitas pelayanan publik.³⁸

Adapun menurut Syahron, WBBM merupakan predikat yang ditujukan kepada suatu unit kerja atau kawasan yang berhasil memenuhi sebagian besar kriteria dalam manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, serta penguatan kualitas pelayanan publik. Untuk meraih predikat WBK dan WBBM, unit kerja harus terlebih dahulu membentuk Zona Integritas (ZI). Unit kerja adalah unit atau satuan kerja di instansi pemerintah yang melaksanakan fungsi pelayanan.³⁹

Sedangkan menurut Safrijal, Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah gelar yang diberikan kepada unit kerja yang berhasil memenuhi sebagian besar kriteria dalam

³⁷ Setia Untung Arimuladi, *Zona Integritas*, 54-55.

³⁸ Ilmar et al., *Kepemerintahan yang bertanggungjawab: melalui penerapan prinsip akuntabilitas pemerintah* 115.

³⁹ Syahron et al., *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5.

manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.⁴⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan gelar yang di terapkan kepada unit kerja atau kawasan di instansi pemerintah yang berhasil memenuhi sebagian besar kriteria dalam manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, peningkatan akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik, dengan tujuan membangun birokrasi yang bersih, transparan, dan efektif dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat.

Dalam menuju wilayah birokrasi bersih melayani di sini ada

beberapa program yang tergolong didalamnya diantaranya:

1) Penguatan Pengawasan

Salah satu fokus utama dalam Reformasi Birokrasi adalah memperkuat pengawasan, yang sangat penting untuk mencegah Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Pengawasan yang lebih kuat juga bertujuan untuk menghilangkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat publik, sehingga masyarakat sebagai pengguna layanan dapat menikmati pelayanan yang berkualitas, cepat,

⁴⁰ M. Nasir Basyah and Hasbi Ali Safrijal, "Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Oleh Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Kluet Utara Aceh Selatan.", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah*, 1 (Mei 2016) 323-324.

murah, mudah, dan transparan. Selain itu, kerugian negara dapat diminimalkan karena tidak ada lagi penyalahgunaan wewenang atau korupsi yang merugikan keuangan negara.⁴¹

Program peta jalan untuk memperkuat pengawasan dalam rangka reformasi birokrasi secara umum mencakup beberapa hal, seperti pembentukan Unit Pengawasan dan aparatnya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan negara, peningkatan peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), penerapan akuntabilitas dan transparansi keuangan, peningkatan efisiensi dan efektivitas anggaran, penetapan anggaran berbasis kinerja, penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), penggunaan sistem e-procurement dalam pengadaan barang dan jasa, serta upaya berkelanjutan untuk pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).⁴²

Pengawasan pada dasarnya merupakan proses manajerial yang berlangsung secara terus-menerus untuk mengontrol kinerja, sehingga kegiatan organisasi dapat berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.⁴³

Untuk mengelola penguatan pengawasan dalam

⁴¹ Sopian Hadi, "Penguatan Pengawasan Dalam Pelayanan Publik", *Pengendalian Grafitasi*, Desember 11, 2020, <https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/artikel--penguatan-pengawasan-dalam-pelayanan-publik> .

⁴² Habsulhaddiprasodjo Nurhadi, *Reformasi Birokrasi Tingkat Kementrian/Lembaga Dan Pemerintahan Daerah* (Yogyakarta: Deepublish, 2023), 205.

⁴³ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*, 165.

organisasi, beberapa langkah berikut dapat dilakukan:

- a) Pengendalian grafitasi
 - b) Penerapan sistem pengawasan internal pemerintah (SPIP)
 - c) Pengaduan Masyarakat
 - d) Whistle blowing system
 - e) Penanganan benturan kepentingan.⁴⁴
- 2) Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah bentuk tanggung jawab sebuah instansi pemerintah untuk melaporkan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program dan kegiatan demi mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.⁴⁵

Untuk mencapai Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah yang optimal, diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Keterlibatan pimpinan
 - b) Pengelolaan akuntabilitas kinerja.⁴⁶
- 3) Peningkatan kualitas pelayanan publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan langkah untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

⁴⁴ Setia Untung Arimuladi, *Zona Integritas*, 56-57.

⁴⁵ Amir Imbaruddin, *Birokrasi, Akuntabilitas, Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 85.

⁴⁶ Setia Untung Arimuladi, *Zona Integritas*, 55-56.

Langkah ini mencakup peningkatan proses, standar, dan kemampuan penyelenggara layanan publik, baik di tingkat institusi pemerintah, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang, maupun badan hukum lainnya yang dibentuk khusus untuk tujuan tersebut. Tujuan utama dari langkah ini adalah memastikan bahwa layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Proses atau serangkaian proses dalam rangka memenuhi kebutuhan layanan sesuai dengan hukum yang berlaku untuk setiap warga negara dan penduduk terkait barang, jasa, atau layanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara layanan publik. Penyelenggara layanan publik ini mencakup setiap institusi pemerintahan, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk menyediakan layanan publik, dan badan hukum lainnya yang didirikan khusus untuk kegiatan layanan publik. Proses ini dijalankan oleh pejabat, pegawai, petugas, dan semua individu yang bekerja dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan layanan publik.⁴⁷

Untuk mengelola peningkatan kualitas pelayanan publik dalam organisasi beberapa langkah berikut dapat dilakukan.

⁴⁷ Ahmad, *Pelayanan Publik*, 21.

- a) Standar pelayanan
- b) Budaya pelayanan prima
- c) Penilaian kepuasan terhadap pelayanan⁴⁸

3. Pegawai

Pegawai sekolah mencakup seluruh individu yang bekerja di lingkungan sekolah dan berkontribusi dalam kelancaran kegiatan pembelajaran serta operasional sekolah, baik sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sebagaimana berikut:

a. Tenaga Pendidik

Dalam Sisdiknas no. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, kepala madrasah, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”⁴⁹

Didalam tenaga pendidik Kepala Madrasah dan guru termasuk bagian tersebut yaitu:

1) Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah pemimpin pada satuan pendidikan madrasah yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas dan pengelolaan madrasah. Kepala madrasah memiliki peran sentral sebagai pemimpin pendidikan yang sangat penting dalam

⁴⁸ Untung Arimuladi, *Zona Integritas*, 57.

⁴⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 20 ayat(1) .

lingkungan madrasah, karena secara langsung terlibat dalam pelaksanaan setiap program pendidikan di madrasah tersebut. Kepala madrasah juga diartikan sebagai individu yang mampu menjalankan tugas utamanya sesuai dengan regulasi, sehingga dapat mengelola dan mengembangkan madrasah secara menyeluruh.⁵⁰

Selain itu, kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengorganisasi, menentukan spesialisasi kerja, delegasi wewenang, serta mengontrol struktur dan fungsi setiap unsur di madrasah untuk meningkatkan kualitas layanan Pendidikan. Kepala madrasah juga diharapkan mampu mengembangkan budaya organisasi yang inklusif dan berdaya saing melalui kepemimpinan visioner, yaitu kemampuan menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, dan mengimplementasikan ide-ide ideal demi kemajuan madrasah.⁵¹

2) Guru

Guru yang berkualitas adalah mereka yang dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar keprofesionalan, dengan mengikuti aturan dan etika yang berlaku. Houston, seperti yang disebutkan oleh Samana,

⁵⁰ Syauqillah, M., Tazkiyah, I., Anggarini, I. F., Qur'ana, F. A., & Abidin, M. (2023). IMPLEMENTASI KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DAN EDUCATOR DI MA RAUDLATUL ULUM PUTRI. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1-12, <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/mpj/article/view/1786>.

⁵¹ Adawiyah, R., & Ummah, F. S. (2024). Visionary Leadership Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi yang Inklusif dan Berdaya Saing di Lembaga Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 1402-1411, <https://ejournal.indo-intellectual.id/index.php/imej/article/view/2063>.

menegaskan bahwa kompetensi guru tercermin dalam kemampuannya untuk memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat, dan kinerja mereka mencerminkan kemampuan mereka dalam mengajar serta berkolaborasi dengan pihak terkait dalam pendidikan.⁵²

Kompetensi guru tercermin dalam sepuluh tugas yang harus dikuasai, termasuk penguasaan materi, manajemen pembelajaran, manajemen kelas, penggunaan sumber belajar, pemahaman landasan pendidikan, interaksi pembelajaran, penilaian hasil belajar, pemahaman layanan bimbingan, administrasi sekolah, serta interpretasi hasil penilaian untuk kepentingan pengajaran.

b. Tenaga Kependidikan

Dalam Sisdiknas no. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.”⁵³ Tenaga kependidikan bertugas merencanakan dan melaksanakan tugas administratif, manajerial, pengembangan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di lembaga Pendidikan.

⁵² Nur Fadhliah, *Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2023), 33.

⁵³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat(5).

Pegawai tata usaha adalah staf kependidikan yang bertanggung jawab atas aspek administratif. Sebagai pemimpin di sekolah, mereka memiliki tanggung jawab untuk memimpin staf kependidikan dan memengaruhi mereka dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Peran penting kepala tata usaha adalah dalam mengelola administrasi sekolah, yang meliputi memastikan pelaksanaan yang efisien dari kegiatan administratif untuk mendukung kepala sekolah dalam pengambilan kebijakan, perencanaan kerja, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaporan kinerja sekolah.⁵⁴

Lebih spesifiknya tata usaha madrasah merupakan bagian yang bertanggung jawab atas pengaturan semua aspek pendidikan dan memberikan pelayanan administratif. Mereka adalah bagian dari unit teknis yang menjalankan sistem administrasi dan informasi pendidikan di sekolah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁴ Muallimah, *Peranan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karier* (Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), 24.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Tujuan utama penelitian kualitatif ini adalah untuk menggambarkan, mengungkap, dan menjelaskan suatu peristiwa.⁵⁵ Didefinisikan oleh Miles dan Haberman, Pendekatan ini berlandaskan pada paradigma alami, di mana peneliti berusaha menyusun peta konsep dan komponen-komponen untuk menghasilkan teori berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan. Data yang diperoleh akan dieksplorasi untuk mendukung penelitian. Penelitian kualitatif deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkap fenomena atau peristiwa secara mendalam.⁵⁶ Data dikumpulkan oleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, sesuai dengan fokus penelitiannya adalah Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah (WBK) dan (WBBM) di MTsN 7 Jember, lalu diolah menjadi teori-teori tertentu.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Fokus utama penelitian adalah untuk memahami hubungan antara semua variabel yang terlibat dalam peristiwa tersebut. Fokus penelitian kali ini adalah pada implementasi Zona Integritas bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

⁵⁵ Abd. Muhith, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Bildung, 2020), 39.

⁵⁶ Moleong and Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif-Edisi Revisi* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2017), 4.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dan objek penelitian ini adalah di Unit Satuan Pendidikan MTSN 7 Jember yang terletak di Jl. WR Supratman No.55, Sidomulyo, Umbulrejo, Kec. Umbulsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68166. Peneliti memilih lokasi ini berdasarkan hasil observasi yang dilakukan untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi zona integritas bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena program Zona Integritas merupakan predikat yang diberikan oleh pemerintah kepada instansi yang berkomitmen mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan birokrasi yang bersih melayani. Hingga saat ini, belum banyak lembaga pendidikan yang telah mengimplementasikan program tersebut secara nyata. MTs Negeri 7 Jember dipilih karena merupakan salah satu madrasah negeri yang sedang aktif meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola kelembagaan.⁵⁷ Selain itu, madrasah ini juga memiliki jumlah peserta didik yang besar serta catatan prestasi akademik dan nonakademik yang cukup menonjol. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut pelaksanaan program Zona Integritas di MTsN 7 Jember.

C. Subyek Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyertakan sejumlah informan yang dijadikan sebagai sumber data. Hal ini bertujuan untuk menggali informasi

⁵⁷ Observasi di MTsN 7 Jember 1 Mei 2024.

yang dibutuhkan, sehingga keabsahan data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁸

Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan sejumlah individu yang dijadikan informan. Dengan adanya informan tersebut, peneliti dapat memperoleh informasi yang relevan untuk mendukung penelitian. Berikut ini adalah beberapa informan yang menjadi subjek penelitian guna menggali data yang diperlukan:

1. IHSANUDDIN, S.Pd, M.Pd (Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember)
2. SITI FATHIMAH S.Pd (Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember)
3. AGUS HARIYANTO, SE (Pegawai Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember)

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Sugiyono apabila dilihat dari segi cara, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, angket pengamatan, dokumentasi, maupun gabungan keempatnya.

⁵⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 81.

Adapun metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Observasi Partisipan

Observasi partisipan adalah pengamatan di mana peneliti terlibat langsung. Tidak ada jarak antara peneliti dan objek penelitian. Dalam penelitian ini, metode observasi yang digunakan adalah observasi partisipan, di mana peneliti datang langsung ke lokasi penelitian dan berpartisipasi dalam kegiatan observasi.⁵⁹

Adapun data yang diperoleh pada observasi ini adalah

- a. MTsN 7 Jember telah menerapkan upaya pencegahan korupsi secara berkelanjutan melalui indikator manajemen perubahan, penataan tatalaksana dan penataan sistem MSDM, sehingga mendukung terciptanya tata kelola yang baik dan lingkungan pendidikan yang transparan dan akuntabel.
- b. Madrasah telah menerapkan reformasi birokrasi bersih dan melayani secara nyata, sehingga tercipta lingkungan madrasah yang profesional, transparan, dan responsif.

2. Wawancara Semistruktur

Wawancara adalah dialog dengan seseorang untuk memperoleh informasi atau pendapat mengenai suatu hal atau masalah, menggunakan format tanya jawab yang semiterstruktur. Wawancara dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti percakapan tatap muka

⁵⁹ Dudi Iskandar, *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya* (Pati: Maghza Pustaka, 2021), 68.

secara langsung dan formal, atau dengan metode tidak langsung yang bersifat non-formal.⁶⁰

a. Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi di MTsN 7 Jember:

1) Kepala Madrasah: Manajemen perubahan untuk membangun budaya integritas, penataan tatalaksana yang berfokus pada transparansi dan akuntabilitas prosedur serta penataan sistem MSDM yang menekankan profesionalisme, objektivitas, dan pengembangan kompetensi.

2) Guru: Manajemen perubahan sebagai upaya menanamkan nilai-nilai integritas dalam budaya kerja., penataan tata kelola yang mengedepankan keterbukaan proses dan pertanggungjawaban kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada integritas, keadilan, dan peningkatan kapasitas profesional.

3) Pegawai Tata Usaha: Manajemen perubahan diarahkan untuk membentuk karakter organisasi yang menjunjung tinggi integritas, penataan sistem kerja difokuskan pada penciptaan proses yang transparan dan akuntabel, pengembangan manajemen SDM ditujukan untuk membangun profesionalisme, menjamin objektivitas, dan meningkatkan kompetensi pegawai.

⁶⁰ Dudi Iskandar, *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya*, 70.

b. Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di MTsN 7 Jember

1) Kepala Madrasah: MTsN 7 Jember menerapkan manajemen yang transparan dengan melibatkan berbagai pihak dalam perencanaan program, menyusun laporan kinerja secara terbuka, dan melakukan evaluasi rutin untuk memastikan pelaksanaan sesuai dengan rencana dan tentunya sesuai sop yang ada.

2) Guru: MTsN 7 Jember menjalankan manajemen yang transparan dan pelayanan sesuai sop, melibatkan seluruh unsur, penyampaian laporan secara terbuka, dan evaluasi rutin untuk menjamin kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana.

3) Pegawai Tata Usaha: MTsN 7 Jember mengimplementasikan manajemen yang transparan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam perencanaan program, menyajikan laporan kinerja secara terbuka, serta melaksanakan evaluasi berkala guna memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai rencana dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan metode dokumentasi untuk mengumpulkan data yang telah ada. Metode dokumentasi ini dijelaskan sebagai salah satu teknik penelitian yang dilakukan dengan

cara mengumpulkan data dari berbagai dokumen, baik dokumen tertulis maupun non tertulis, seperti gambar, ataupun dokumen yang relevan indikator wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih melayani di MTsN 7 Jember.⁶¹

Adapun dokumentasi yang peneliti ambil sebagai bahan yaitu:

- a. Profil Madrasah.
- b. Indikator-indikator dari implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi.
- c. Indikator-indikator dari implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani.

E. Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman, analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga mencapai hasil yang tuntas. Proses analisis data ini mencakup beberapa tahapan, yaitu data condensation (reduksi data), data display (penyajian data), serta conclusion drawing/verifikasi (penarikan kesimpulan dan verifikasi), sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Data Condensation (Kondensasi Data)

Berdasarkan penjelasan Miles dan Huberman dalam bukunya yang berjudul *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*, dijelaskan sebagai berikut:

“Data condensation refers to the process of refining and organizing data by selecting, emphasizing, simplifying,

⁶¹ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Ilmu Pustaka Grup, 2020), 120-149.

summarizing, and transforming information gathered from comprehensive sources such as field notes, interview transcripts, documents, and other empirical materials."⁶²

Pada tahap ini, peneliti berfokus pada proses memilih, menyederhanakan, merangkum, dan mengolah data yang diperoleh dari catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, serta berbagai data empiris lainnya.

2. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti ringkasan naratif, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, dan format serupa. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap situasi yang sedang diteliti serta membantu merencanakan langkah berikutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

3. Conclusion Drawing/Verivication (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan hasil temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut bisa berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya belum jelas, tetapi menjadi terang setelah diteliti. Selain itu, temuan juga dapat berupa hubungan sebab-akibat atau interaktif, hipotesis, atau teori. Kesimpulan awal yang disampaikan bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan awal

⁶² Mathew B. Milles, A Michael Huberman, and Johanny Saldana, *Qualitative Data Anlysis A Methods Sourcebook* (Baverly Hill: Sage Publication, 2014), 31.

tersebut didukung oleh bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang menunjukkan validitas dan kebenaran data dalam sebuah penelitian. Keabsahan data ini dapat diuji melalui teknik triangulasi serta metode pengumpulan data yang mengintegrasikan berbagai sumber informasi.⁶³ Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi dilakukan dengan memeriksa data dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Contohnya, data yang diperoleh melalui wawancara kemudian diverifikasi melalui observasi atau dokumentasi. Peneliti berupaya membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memahami proses implementasi Zona Integritas bagi pegawai MTSN 7 Jember.

2. Triangulasi Teknik

Model triangulasi sumber data untuk penelitian lapangan melibatkan wawancara, observasi, dan data dari pustaka. Pendekatan ini merupakan bentuk teknik untuk memastikan validitas dan reliabilitas data dalam penelitian kualitatif.⁶⁴ Sebagai contoh, peneliti

⁶³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 90.

⁶⁴ Dudi Iskandar, *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF: Petunjuk Praktis untuk*

dapat mengumpulkan informasi tentang implementasi Zona Integritas bagi pegawai MTSN 7 Jember melalui wawancara dengan kepala Madrasah, guru, dan staf Tata Usaha (TU).

G. Tahap-Tahap Penelitian

Untuk memahami seluruh proses penelitian dari awal hingga akhir, diperlukan penjelasan mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti.⁶⁵

Tahapan-tahapan penelitian yang dilalui oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Dalam tahap penelitian pra lapangan terdapat enam tahap. Tahapan tersebut juga dilalui peneliti sendiri, adapun enam tahapan tersebut adalah:

a. Menyusun Rencana Penelitian

Pada langkah ini, peneliti pertama-tama merencanakan penelitian, dimulai dari menetapkan judul, membuat konteks, fokus, metode hingga pemilihan objek penelitian. Peneliti memilih MTsN 7 Jember sebagai objek penelitian.

b. Mengurus Perizinan

Sebelum memulai penelitian, peneliti terlebih dahulu mengonfirmasi rencana pelaksanaan penelitian di MTsN 7 Jember dengan menyerahkan Surat Izin Penelitian yang diunduh

Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, dan Kajian Budaya, 88.

⁶⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 48.

melalui situs web SALAMI. Surat tersebut ditujukan langsung kepada Kepala Madrasah melalui Bapak Agus Hariyanto selaku Sekretaris Komite. Setelah surat diterima, peneliti mendapatkan izin untuk melaksanakan penelitian di MTsN 7 Jember..

c. Memilih Informan

Pada tahap ini, peneliti memulai proses seleksi informan yang akan memberikan informasi yang dibutuhkan. Informan yang terlibat dalam penelitian ini mencakup kepala Madrasah, staf Tata Usaha (TU), dan guru

d. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

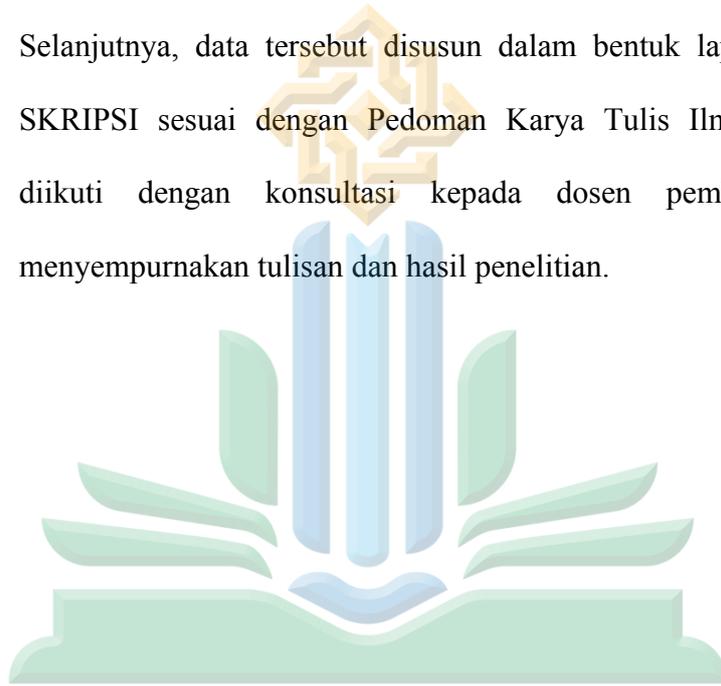
Setelah menyelesaikan seluruh persiapan dari perencanaan penelitian hingga pemilihan informan, peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum memulai kegiatan lapangan, seperti menyiapkan buku catatan, kertas, dan perlengkapan lainnya.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti mendatangi lokasi penelitian untuk melakukan wawancara dengan informan yang telah ditentukan, melakukan observasi terhadap pelaksanaan program Zona Integritas, serta mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan indikator dari setiap program tersebut. Penelitian di MTsN 7 Jember diberikan jangka waktu selama 30 hari.

3. Tahap Akhir Penelitian

Tahap ini adalah tahap terakhir dari penelitian. Peneliti mengumpulkan data hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen dari MTsN 7 Jember. Data yang terkumpul kemudian disusun dan dianalisis untuk menarik kesimpulan berdasarkan temuan tersebut. Selanjutnya, data tersebut disusun dalam bentuk laporan penelitian SKRIPSI sesuai dengan Pedoman Karya Tulis Ilmiah. Proses ini diikuti dengan konsultasi kepada dosen pembimbing untuk menyempurnakan tulisan dan hasil penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Madrasah ini bernama "Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember" dan terletak di Desa Umbulrejo, Kecamatan Umbulsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Lokasinya berada di Jalan WR. Supratman No. 55, Umbulrejo, sekitar 6 km ke arah selatan dari Kecamatan Tanggul atau sekitar 1 km ke selatan dari Pabrik Gula Semboro, Jember.

Awalnya, lembaga ini adalah madrasah swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam dengan jumlah siswa pertama yang relatif sedikit. Namun, seiring meningkatnya respons positif dari masyarakat, madrasah ini berkembang dengan pesat. Pada tahun 1997, statusnya berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Filial dari MTs Negeri 1 Jember, dan di tahun yang sama resmi menjadi madrasah negeri sepenuhnya.

Pada tanggal 8 April 2021, MTsN 7 Jember resmi ditetapkan sebagai Madrasah Literasi dan Madrasah Riset. Pengukuhan ini dilakukan oleh Wakil Bupati Jember, KH. Firjaun Barlaman (Gus Firjaun), bersama Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, H. Muhammad, S.Sos., M.Pd.I. Acara tersebut dihadiri oleh berbagai pejabat daerah, termasuk unsur muspika setempat, perangkat kelurahan, Koramil, Polsek Umbulsari, tokoh masyarakat, kepala madrasah SD/MI di wilayah

Umbulsari-Semboro, serta kepala madrasah negeri se-Kabupaten Jember dan anggota kelompok kerja madrasah MTsN 7 Jember.

Dengan pengukuhan ini, MTsN 7 Jember kini memiliki identitas atau branding yang kuat sebagai Madrasah Literasi dan Riset. Hal ini membuatnya semakin dikenal masyarakat, sebagaimana terlihat dari meningkatnya minat calon siswa yang ingin bersekolah di madrasah ini. Bahkan, jumlah pendaftar melebihi kuota yang ditetapkan karena tingginya antusiasme para wali siswa untuk mendaftarkan anak-anak mereka di MTsN 7 Jember.

Pada semester genap tahun ajaran 2020–2021, madrasah ini membentuk kelas khusus untuk olimpiade. Tujuan pembentukan kelas ini adalah untuk mempersiapkan siswa secara matang, sehingga saat ada kompetisi olimpiade, madrasah tidak kesulitan memilih peserta karena bimbingan dan pembinaan telah dilakukan secara rutin. Alhamdulillah, upaya ini membuahkan hasil dengan berhasil meraih Juara Harapan III pada Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat Kabupaten Jember untuk mata pelajaran Matematika.

Tabel 4.1
Daftar nama kepala madrasah

NO	NAMA KEPALA MADRASAH	PERIODE
1.	M. Ali Hasan, S.Ag.	1987 – 2005
2.	Drs. M. Anwari Sy, MA	2005 - 2007
3.	Drs. Imam Syafi'i	2007 – 2010
4.	Drs. Syaiful Anwar, M.Pd	2010– 2016
5.	Drs. Suparyitno, M.Pd	2016– 2020
6.	Nur Aliyah, S.Pd	2020 – 2022
7.	IHSANUDDIN, S.Pd, M.Pd	2022 –Sekarang

2. Visi Dan Misi Madrasah

a. Visi Madrasah

“Terwujudnya insan yang beriman, berilmu, dan bermoral”

Indikator-indikatornya :

- 1) Unggul dalam pembinaan keagamaan Islam
- 2) Unggul dalam peningkatan prestasi Ujian Madrasah
- 3) Unggul dalam prestasi Bahasa Arab
- 4) Unggul dalam prestasi Bahasa Inggris
- 5) Unggul dalam prestasi olahraga
- 6) Unggul dalam prestasi kesenian
- 7) Memiliki lingkungan Madrasah yang nyaman dan kondusif untuk belajar
- 8) Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat

b. Misi Madrasah

Untuk mewujudkan visi madrasah yang telah ditetapkan, maka misi MTsN 7 Jember adalah :

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya bangsa sehingga terbangun siswa yang berkompeten dan berakhlak mulia.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

- 3) Melaksanakan dan mengembangkan sistem pendidikan dan pengajaran sesuai kebutuhan
- 4) Melakukan pengembangan metode dan strategi pembelajaran
- 5) Mendorong setiap usaha peningkatan mutu madrasah, akademik dan non akademik.
- 6) Meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
- 7) Melengkapi penyediaan sarana dan prasarana belajar mengajar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

3 Tujuan Madrasah

a. Pada tahun 2008, terjadi peningkatan signifikan dalam kualitas sikap dan praktik keagamaan Islam di kalangan warga madrasah.

Selain itu, kesadaran terhadap kebersihan dan keindahan lingkungan madrasah juga mengalami perkembangan dibandingkan sebelumnya. Pada tahun yang sama, kualitas dan kuantitas sarana, prasarana, serta fasilitas pendukung prestasi akademik dan non-akademik semakin meningkat.

b. Pada tahun 2009, skor rata-rata Ujian Nasional (UNAS) meningkat sebesar +0,5 dari standar sebelumnya. Selain itu, minat, bakat, dan kemampuan siswa dalam Bahasa Arab dan Inggris menunjukkan peningkatan yang signifikan.

- c. Pada tahun 2010, madrasah telah memiliki tim olahraga dengan minimal tiga cabang yang berhasil mencapai babak final tingkat provinsi. Di tahun yang sama, tim kesenian madrasah juga mampu tampil di acara-acara setingkat kabupaten.
- d. Pada tahun 2016, madrasah membuka dua kelas unggulan yang dikenal sebagai kelas excellent. Tahun berikutnya, pada 2017, dibuka pula kelas unggulan untuk cabang olahraga (CABOR).
- e. Pada tahun 2020, madrasah membentuk kelas olimpiade dan berhasil meraih Juara 3 dalam lomba voli putra tingkat kabupaten.
- f. Pada tahun 2021 sampai sekarang, MTsN 7 Jember dikukuhkan sebagai Madrasah Riset dan Madrasah Literasi. Di tahun yang sama, banyak karya buku ber-ISBN yang dihasilkan oleh guru, siswa, dan karyawan madrasah. Guru dan siswa juga memenangkan berbagai lomba menulis buku yang diadakan oleh Media Guru dengan peserta dari seluruh Indonesia. Selain itu, siswa madrasah berhasil lolos tahap pertama lomba MYRES tingkat nasional dan meraih Juara Harapan 3 dalam Kompetisi Sains Madrasah (KSM) untuk mata pelajaran IPA tingkat kabupaten.

4. Struktur Organisasi Madrasah

Personalia manajerial MTs Negeri 7 Jember tahun pelajaran 2024:

Ketua Komite	: Drs . AMENAN
Kepala	: IHSANUDDIN, S.Pd. M.Pd
Waka Bidang Kurikulum	: HERMAWAN SUPRIYADI, S.Pd
Waka Bidang Humas	: SOIM, S.Ag. M.Pd
Waka Bidang Kesiswaan	: FATKHIS SUUD,M.Pd.I
Waka Bidang Sarana Prasarana	: AGUS SUPANIADI, S.Pd
Bendahara Infaq/Keuangan	: ELIK SETIYANINGSIH, S, Sos
Ketua MGMP	: EKO BUDI SETIYADI, SPd.
Koordinator BK	: DARMANI . S.Pd
Kepala Perpustakaan	: SUJARWATI, S.Pd
Kepala Lab. IPA	: SRI HIDAYATI, S.Pdp.
Laboran kom	: A. FAISAL MUTTAQIN , S.Pd



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Periode 2023-2024

5. Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan manajemen pendidikan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan yang baik oleh lembaga pendidikan. Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, sebuah sekolah berbasis agama di Kabupaten Jember, didirikan pada tahun 1985 pada masa kepemimpinan Bapak Ali Hasan. Sejak berdirinya sekolah ini, terus bertahan dan berkembang hingga saat ini. Saat ini, terdapat 53 pegawai yang tercatat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, sebagaimana dapat dilihat pada lampiran. Berikut adalah rincian jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember untuk Tahun Pelajaran 2024/2025. Diantaranya:

a. Status Kepegawaian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2.
Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Status Kepegawaian	Pendidik			Tenaga Kependidikan		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
PNS	13	21	34	1	2	3
NON PNS	4	4	8	6	2	8
JUMLAH	17	25	42	7	4	11

b. Data siswa

Tabel 4.3.
Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember periode 2024

Tingkat Pendidikan	L	P	Total
Tingkat 7	138	125	236
Tingkat 8	136	87	223
Tingkat 9	138	119	257
Total	412	331	743

6. Sarana dan Prasarana Madrasah

Fasilitas dalam pendidikan, baik sarana maupun prasarana, memiliki peran yang sangat penting. Sarana merujuk pada alat atau perlengkapan yang digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Sementara itu, prasarana mengacu pada fasilitas pendukung yang umumnya bersifat tetap, seperti gedung dan ruang kelas. Berdasarkan hasil analisis situasi yang dilakukan selama observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, data mengenai sarana dan prasarana yang tersedia diperoleh sebagai berikut:

a. Ruang Administrasi:

- 1) Ruang Kepala Madrasah
- 2) Ruang guru
- 3) Ruang Waka
- 4) Ruang bimbingan dan konseling
- 5) Ruang tata usaha
- 6) Ruang PTSP
- 7) Ruang MGMP
- 8) Ruang Perpustakaan
- 9) Ruang Lab Komputer
- 10) Ruang Tata Busana
- 11) Ruang OSIM

b. Ruang Pengajaran:

- 1) Ruang Kelas

Ruang kelas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7

Jember memiliki 27 kelas diantaranya:

- a) 3 ruang pembelajaran untuk kelas olimpiade
 - b) 3 ruang pembelajaran untuk kelas Tahfidz
 - c) 3 ruang pembelajaran untuk kelas Bilingual
 - d) 3 ruang pembelajaran untuk kelas Cabor
 - e) 15 ruang pembelajaran untuk kelas Reguler
- c. Ruang Serta Fasilitas Penunjang
- a) Ruang Audio Visual Fasilitas: LCD Projector, ruang ber-AC, dan komputer terkoneksi internet
 - b) Ruang UKS
 - c) Fasilitas olahraga meliputi: Lapangan Volly, Lapangan Sepak Bola
 - d) Tempat Ibadah
 - e) Kantin
 - f) Akses Wifi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Tabel 4.4.
Sarana dan Prasarana

N0	Keterangan	Jumlah
1.	Gambar Presiden	38
2.	Gambar Wakil Presiden	38
3.	Gambar Garuda	38
4.	Jam Dinding	38
5.	LCD Proyektor	5
6.	Sound	30
7.	Kipas Angin	20
8.	Sapu	38
9.	Keset	38
10	Cikrak	20

11.	Meja	850
12.	Kursi	850

7. Prestasi

Terdapat banyak prestasi yang di raih oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember mulai dari peserta didik hingga pendidik diantaranya:

Tabel 4.5.
Prestasi Madrasah

NO.	NAMA PENGHARGAAN LOMBA	TAHUN	TINGKAT	PERINGKAT KEJUARAAN
1.	Friendly Match Volly ball SMP/MTs Negeri/Swasta se-Jember selatan 5-10 April 2021	2021	Kabupaten	3
2.	Myres tahun 2021 Bidang Sains, Matematika dan Pengembangan Teknologi	2021	Nasional	Lolos seleksi tahap 1 untuk 50 besar pada urutan no. 5
3.	KSM 2021 bidang Matematika	2021	Nasional	Juara Harapan III
4.	Seleksi porseni tingkat kabupaten jember cabang BULU TANGKIS Putra	2021	Kabupaten	Juara I
5.	Seleksi porseni tingkat kabupaten jember cabang BULU TANGKIS Putri	2021	Kabupaten	Juara I
6.	Porseni bulu tangksi tunggal putri	2021	Nasional	Juara 3
7.	Pemilihan Gus dan Ning cilik dan remaja tahun 2021	2021	Kabupaten	Best fotogenic Gus Jember

NO.	NAMA PENGHARGAAN LOMBA	TAHUN	TINGKAT	PERINGKAT KEJUARAAN
8.	Bimaloka Cup I	2021	Kabupaten	Juara I
9.	Turnamen voli antar pelajar SMP/MTs se Kab. Jember	2022	Kabupaten	Juara 3
10.	Lomba riset MOSAIC 2022 MAN I Jember (Humaniora)	2022	Nasional	Juara 3
11.	Lomba Riset MOSAIC 2022 MAN I Jember (Humaniora	2022	Nasional	Juara Harapan II
12.	Lomba RISET PAI MOSAIC MAN I Jember	2022	Nasional	Juara I
13.	Lomba RISET PAI MOSAIC MAN I Jember	2022	Nasional	Juara Harapan II
14.	Lomba RISET SAINS MAN I MOSAIC	2022	Nasional	Juara I
15.	Lomba RISET SAINS MAN I MOSAIC	2022	Nasional	Juara Harapan I
16.	Lomba RISET SAINS MAN I MOSAIC	2022	Nasional	Juara Harapan II
17.	Lomba Sepak Bola	2023	Nasional	Juara 2
18.	Lomba Karnaval Budaya	2023	Kecamatan	Juara 2
19.	Lomba Gerak Jalan	2023	Kecamatan	Juara 1
20.	Lomba Tenis Meja Fearless Cup	2023	Nasional	Juara 1
21.	Lomba Tenis Meja Bawang Mas Cup	2023	Nasional	Juara 2
22.	Lomba Sepak Bola	2023	Nasional	Juara 1
23.	Lomba Challenge Guru Menulis	2023	Kabupaten	Juara 3
24.	Lomba Kaligrafi	2024	Kabupaten	Juara 1

NO.	NAMA PENGHARGAAN LOMBA	TAHUN	TINGKAT	PERINGKAT KEJUARAAN
25.	Lomba Karya Tulis	2024	Kabupaten	Juara 2
26.	Lomba Olimpiade Matematika	2024	Kabupaten	Juara 2
27.	Lomba Olimpiade IPS	2024	Kabupaten	Juara 1 Putri
28.	Lomba Voli	2024	Kabupaten	Juara 2
29.	Lomba Karnaval	2024	Kecamatan	Juara 2

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menerapkan triangulasi teknik yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan menggabungkan ketiga teknik triangulasi tersebut, maka diperoleh data mengenai Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Setelah data dari penelitian berhasil dikumpulkan, langkah berikutnya adalah melakukan analisis untuk menggambarkan secara lebih rinci hasil yang diperoleh di lapangan. Peneliti mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan kejadian nyata mengenai pelaksanaan zona integritas di lingkungan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Berikut hasil analisis dan penyajian data dari fokus penelitian sebagai berikut:

1. Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Data mengenai pelaksanaan Zona Integritas dalam upaya mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi bagi pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dapat dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai berikut:

a. Manajemen Perubahan

Dalam manajemen perubahan terdapat indikator-indikator yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1) Pembentukan Tim Kerja

Dalam pembentukan tim Pembangunan Zona Integritas (ZI) melibatkan stakeholder terkait demi terlaksananya program yakni seperti yang disampaikan Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Terkait dengan implementasi tidak mungkin sebuah program dilakukan oleh satu atau dua orang, sehingga dibuatlah sebuah tim, dan itu semua di SK kan. Sejak 2 tahun yang lalu kita sebetulnya karna ada edaran agar sebuah lembaga dapat menerapkan zona integritas, maka kami membentuk tim terkait dengan zona integritas ini dan sekaligus kami mencoba untuk menerapkan agar lembaga bebas dari korupsi dan meningkatkan pelayanan publik. Jadi intinya setiap apa yang kita lakukan tidak mungkin sendiri sehingga harus ada tim dan ini harus dilakukan oleh semua dan itu di SK kan sebagai bentuk legalisasi.⁶⁶

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha Madrasah

⁶⁶ Ihsanuddin, di wawancarai oleh Penulis, Jember, 11 November 2024.

Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Jadi, waktu kami mulai program ini, hal pertama yang kami lakukan itu membentuk tim kerja. Hampir semua pegawai di sini kami libatkan, karena kami memang pengen semua ikut ambil bagian. Setelah timnya terbentuk, terus kami buat SK tim kerja, supaya jelas aja siapa yang bertanggung jawab dan ngapain aja tugasnya.⁶⁷

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember tentang pembentukan tim kerja Zona Integritas sebagai berikut:

Penyusunan tim kerja untuk program zona integritas ini semua pegawai juga dilibatkan, Mas. Jadi nggak cuma satu dua orang aja, tapi hampir semuanya ikut terlibat. Waktu itu kepala madrasah langsung inisiatif buat ngadain rapat khusus, tujuannya buat ngebentuk tim kerja ZI ini. Dalam rapat itu dibahas siapa aja yang bakal masuk tim, terus dibagi juga tugas-tugasnya sesuai dengan bidang masing-masing. Nah, setelah pembagian itu selesai, hasilnya langsung dituangkan dalam bentuk SK, biar lebih resmi dan jadi acuan kita semua dalam bekerja selama program ini berjalan.⁶⁸

Berdasarkan hasil observasi dalam pembentukan tim kerja Zona Integritas dilakukan dengan melibatkan para pegawai dan hasil dari pembentukan tim kerja tersebut di buat SK. Peneliti melihat dokumen SK pembentukan tim kerja tersebut.⁶⁹

Berikut dokumentasi SK pembentukan tim kerja progam zona integritas Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:

⁶⁷ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

⁶⁸ Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 18 November 2024.

⁶⁹ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.



Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai pembentukan tim kerja dilakukan dengan melibatkan pihak-pihak terkait melalui forum rapat dan hasil dari pembagian struktural tersebut semua di SK kan sesuai dengan aturan perundang-undangan.

2) Penyusunan Dokumen Rencana

Dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan Zona Integritas memperhatikan beberapa aspek penting seperti yang disampaikan Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah

Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Dalam penyusunan dokumen terkait dengan Zona Integritas di madrasah ini kita juga memperhatikan target. Target itu prioritas seperti hasil yang ingin kita capai untuk membawa dampak kearah yang lebih baik dengan menyesuaikan kondisi yang ada didalam lingkungan madrasah ini. Selain itu dalam penyusunan dokumen rencana ini kami memerhatikan seperti jadwal pelaksanaan, intinya disitu terdapat visi dan misinya mas agar supaya tercapai.⁷⁰

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagai berikut:

Untuk penyusunan dokumen Pembangunan ZI ini, kami memang berpacu pada tujuan atau target hasil yang ingin dicapai, Mas. Jadi dari awal udah dipikirin, kita maunya program ini nantinya ngarah ke mana, hasil akhirnya seperti apa. Nah, dari situ baru kita mulai nyusun strategi-strateginya satu per satu, biar langkah-langkahnya lebih terarah. Jadi nggak asal jalan aja, tapi bener-bener dirancang dari awal supaya sesuai sama tujuan yang udah ditetapkan.⁷¹

Berdasarkan hasil observasi dalam penyusunan dokumen perencanaan peneliti membaca isi kandungan dalam dokumen perencanaan yang isinya mengacu pada target atau tujuan yang ingin dicapai dengan menyesuaikan kondisi di lingkungan madrasah.⁷²

Berikut hasil dokumentasi terkait Dokumen Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:

⁷⁰ Ihsanuddin, di wawancarai oleh Penulis, Jember, 11 November 2024.

⁷¹ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

⁷² Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

**DOKUMEN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK)
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7 JEMBER**

I. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Zona Integritas (ZI) merupakan upaya strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Madrasah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membangun budaya anti-korupsi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Dasar Hukum

- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- Keputusan Menteri Agama Nomor ... tentang Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Kementerian Agama.

II. Tujuan Zona Integritas

1. Mewujudkan madrasah sebagai wilayah bebas dari korupsi (WBK).
2. Membangun wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM) dalam pelayanan pendidikan.
3. Meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang transparan, efisien, dan akuntabel.

III. Komponen Zona Integritas

Zona Integritas mencakup enam area perubahan yang saling mendukung:

1. Manajemen Perubahan
 - Membentuk tim kerja pembangunan ZI.
 - Menyusun dokumen perencanaan pembangunan ZI.
 - Melakukan sosialisasi kepada seluruh pemangku kepentingan.
2. Penataan Tata Laksana
 - Digitalisasi proses kerja, seperti pendaftaran siswa baru secara daring.
 - Penerapan standar operasional prosedur (SOP) pada seluruh kegiatan madrasah.
3. Penataan Manajemen SDM
 - Penguatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan melalui pelatihan.
 - Evaluasi kinerja secara berkala dan transparan.

Gambar 4.3.

Dokumentasi Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas
Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai penyusunan dokumen rencana Pembangunan Zona Integritas dilakukan dengan membuat target program tersebut agar supaya mencapai hasil yang diinginkan dengan menyesuaikan lingkungan didalam madrasah.

3) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas

Pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas (ZI) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kegiatan ZI telah dilaksanakan seperti apa yang disampaikan Ihsanuddin selaku

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Kami melakukan sebuah kegiatan juga ada perencanaan kemudian kita jalankan, setelah kita jalankan maka kita mengevaluasi kegiatan terkait dengan Zona Integritas ini. Misalkan terkait dengan pelayanan publik seperti memberikan pelayanan ini kita lakukan. Kemudian di rapat dinas kita sampaikan untuk mengevaluasi apakah apa yang sudah dilakukan sudah sesuai dengan yang semestinya. Nah dalam pemantauan ini dilakukan bukan hanya dari internal saja mas akan tetapi dilakukan oleh pengawas eksternal dan dilakukan secara terbuka dengan tiga bulan rutin. Karna memang untuk memantau sudah sesuai apa belum, di setiap kegiatan itu ada SOP yang kita buat. Untuk pengawasan kita ada semacam monitoring sampai dimana pelaksanaan terkait dengan Zona Integritas.⁷³

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember tentang Pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas sebagai berikut:

Kalau soal pemantauan dan evaluasi, itu kami lakukan secara rutin, Mas. Dilakukan dari internal dan juga eksternal setiap triwulan. Jadi setiap kali ada rapat yang diselenggarakan oleh madrasah, pasti selalu ada sesi evaluasinya. Di situ kita bahas sejauh mana program ini udah berjalan, apa aja yang udah tercapai, dan apa yang masih perlu diperbaiki. Kita cek juga, dalam pelaksanaannya ini udah sesuai belum sama standar pelayanan yang berlaku. Jadi bukan cuma jalan terus, tapi juga sambil dilihat dan dicek, biar program ini nggak keluar jalur dan tetap sesuai dengan tujuan awal.⁷⁴

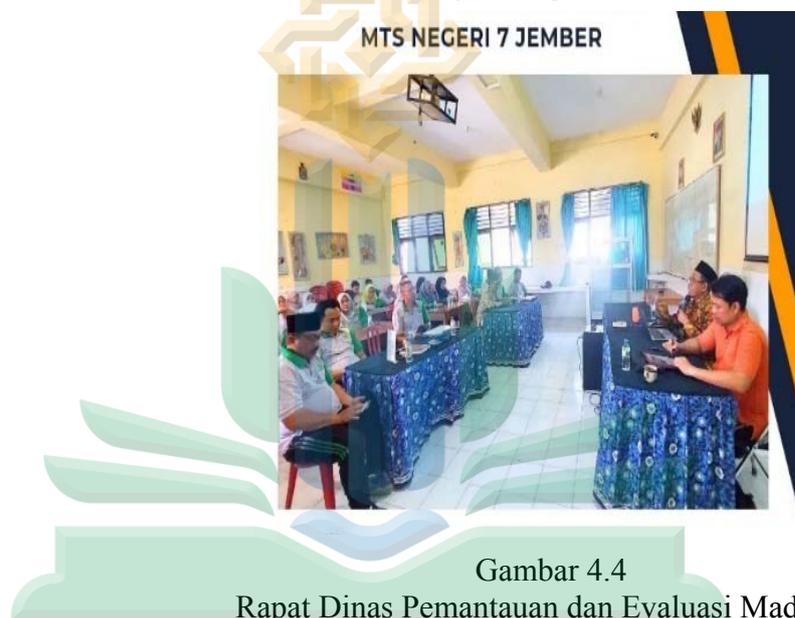
Berdasarkan hasil observasi Pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas (ZI) bertujuan untuk mengukur

⁷³ Ihsanuddin, di wawancarai oleh Penulis, Jember, 11 November 2024.

⁷⁴ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

sejauh mana kegiatan ZI telah dilaksanakan sesuai dengan SOP pelayanan yang telah ditetapkan dan pemantauan atau evaluasi juga dilakukan melalui rapat dinas dengan waktu triwulan dan dilakukan oleh pengawas internal maupun eksternal.⁷⁵

Berikut hasil dokumentasi terkait penyelenggaraan rapat dinas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.4
Rapat Dinas Pemantauan dan Evaluasi Madrasah
Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pemantauan dan evaluasi dilakukan secara periodik melalui rapat dinas dengan menyesuaikan pada SOP yang ada dan dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal.

4) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja yakni suatu upaya terciptanya budaya kerja yang baik seperti yang di sampaikan

⁷⁵ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024

Ihsanuddin selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7

Jember sebagaimana berikut:

Terkait perubahan pola pikir maupun budaya kerja alhamdulillah sangat baik. Dengan penerapan evaluasi secara berkala itu dapat mencegah adanya penyelewengan anggaran atau korupsi yang dilakukan oleh pegawai kami. Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang baik tersebut dapat dilihat dari penghargaan-penghargaan yang kami peroleh.⁷⁶

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Budaya kerja di sini cukup bagus, Mas. Semua pegawai bisa dibilang punya disiplin kerja yang tinggi. Kebetulan saya sendiri yang pegang absensi atau daftar kehadiran, jadi saya cukup tahu bagaimana kedisiplinan mereka sehari-hari. Pegawai di sini, mulai dari kepala madrasah, guru, sampai staf, semuanya punya tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Bahkan mereka itu bisa jadi contoh langsung buat para peserta didik di madrasah ini. Jadi, anak-anak bisa ngelihat langsung bagaimana disiplin dan etos kerja yang baik dari para gurunya sendiri.⁷⁷

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku guru Madrasah Tsanawiyah

Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Alhamdulillah terkait perubahan pola pikir dan budaya kerja di madrasah lebih baik, tentunya perubahan pola pikir dan budaya kerja yang baik ini salah satunya berpacu pada isi atau kandungan yang ada didalam Zona Integritas yaitu terciptanya lingkungan yang bebas dari korupsi dan pada intinya diharuskan semua pegawai berkinerja baik. Madrasah 7 ini pernah mendapatkan penghargaan Hari Amal Bhakti dari Kemenag mas.

⁷⁶ Ihsanuddin, di wawancarai oleh Penulis, Jember, 11 November 2024.

⁷⁷ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

Menurut saya dari penghargaan itu merupakan tanda bukti bahwasannya pegawai, guru maupun staf yang ada di madrasah ini mempunyai budaya kerja dan pola pikir yang bagus.⁷⁸

Berdasarkan hasil observasi perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menerapkan prinsip disiplin kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Peneliti mencatat bahwa pelayanan di PTSP Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 sangat memuaskan. Petugas PTSP tiba di tempat pelayanan lebih awal dari jam operasional, pegawai sangat ramah cepat dan tanggap dalam hal pelayanan, para guru sangat disiplin dan taat aturan dalam menjalankan tugas.⁷⁹

Berikut hasil dokumentasi terkait Penghargaan Hari Amal Bhakti dari Kemenang:



Gambar 4.5
Penghargaan Hari Amal Bhakti dari Kemenang

⁷⁸ Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 18 November 2024.

⁷⁹ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi perubahan pola pikir dan budaya kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sangatlah baik. Para pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dari program Zona Integritas yang bebas dari korupsi.

Dari hasil temuan diatas mengenai manajemen perubahan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember kesimpulan sementara bahwasannya Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, pembentukan tim kerja dilakukan melalui forum rapat yang melibatkan berbagai pihak terkait, kemudian disahkan berdasarkan peraturan yang berlaku. Dalam penyusunan dokumen perencanaan, isi dokumen diselaraskan dengan tujuan yang ingin dicapai serta mempertimbangkan kondisi di lingkungan madrasah. Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara berkala melalui rapat dinas sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, perubahan pola pikir serta budaya kerja di madrasah menunjukkan perkembangan positif, dengan pegawai yang menjalankan tugasnya secara disiplin sesuai aturan yang berlaku

b. Penataan Tatalaksana

Dalam penataan tatalaksana terdapat indikator-indikator yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1) SOP Kegiatan Utama

Salah satu kegiatan penting dalam penataan tatalaksana pembangunan Zona Integritas (ZI) adalah penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP). Berikut penjelasan Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Dalam konteks SOP kegiatan utama yang ada di Madrasah ini Semua sudah tercantum dalam SK SOP. Yang di dalamnya ada standar pelayanan publik kurikulum, standar pelayanan publik sarpras, standar pelayanan publik humas, standar pelayanan publik tata usaha, standar pelayanan publik bimbingan konseling, standar pelayanan publik laboratorium, standar pelayanan publik perpustakaan. Dari berbagai Standar yang ada itu mas semua berlandaskan aturan dan juga terdapat komponen-komponen yang ada. Itu juga sebagai acuan penilaian pelayanan kami sebagai penyelenggara dan adapun motto kami terkait pelayanan publik yaitu melayani dengan pasti profesional amanah senyum dan tanpa imbalan.⁸⁰

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang

disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Mengenai Standar Operasional Prosedur atau SOP, kami di sini sudah punya, Mas. Jadi SOP itu memang jadi acuan utama kami dalam menjalankan berbagai standar pelayanan, terutama yang berkaitan langsung dengan masyarakat. Dengan adanya SOP, kerja kita jadi lebih tertata dan jelas alurnya. Pegawai juga jadi tahu apa yang harus dilakukan, langkah-langkahnya seperti apa, dan bagaimana menghadapi berbagai situasi. Jadi nggak asal kerja aja, tapi semuanya mengacu pada prosedur yang udah ditetapkan.⁸¹

⁸⁰ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

⁸¹ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah tersusun rapi dimana ada pembagian sendiri-sendiri terkait SOP pelayanan kepada masyarakat yang isinya ada standar pelayanan publik kurikulum, standar pelayanan publik sarpras, standar pelayanan publik humas, standar pelayanan publik tata usaha, standar pelayanan publik bimbingan konseling, standar pelayanan publik laboratorium, standar pelayanan publik perpustakaan.⁸²

Berikut hasil dokumentasi terkait SOP Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.6
SOP Pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

⁸² Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah tersusun dan terbagi secara rapi terkait pemetaan SOP pelayanan guna berjalan secara efektif sesuai dengan tujuan utama dalam hal pelayanan kepada Masyarakat.

2) Sistem Perkantoran Berbasis Teknologi

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menggunakan sistem perkantoran berbasis teknologi, seperti apa yang dikatakan oleh Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Terkait dengan teknologi informasi madrasah ini sudah menggunakan teknologi dalam perkatorannyanya. kami dalam menyampaikan informasi itu melalui media Dimana Masyarakat dapat mengakses. Di bagian administrasi juga pegawai kami sudah menggunakan teknologi⁸³

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang

disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 sebagaimana berikut:

Jadi madrasah ini sudah menggunakan teknologi dalam pengadministrasian. Seperti pembuatan surat, pengarsipan berkas, pengisian survey kepuasan masyarakat dan juga dalam penyampaian informasi kami sepenuhnya memanfaatkan teknologi mas. Dalam hal penyampaian informasi kepada publik, publik dapat mengaksesnya melalui website yang telah kami buat.⁸⁴

Berikut hasil observasi mengenai sistem perkantoran

berbasis teknologi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

⁸³ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

⁸⁴ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

sudah menggunakan teknologi seperti penggunaan office, memanfaatkan teknologi informasi berbasis komputer dan juga memanfaatkan media online untuk memperkuat serta memperlancar hubungan baik secara internal maupun dengan masyarakat.⁸⁵

Berikut hasil dokumentasi terkait perkantoran berbasis teknologi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.7
 perkantoran berbasis teknologi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7
 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait sistem perkantoran berbasis teknologi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sudah menggunakan teknologi dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Penggunaan teknologi tersebut guna memudahkan bagi pegawai khususnya diruang tata usaha dalam mengakses informasi untuk pelayanan

⁸⁵ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

kepada publik.

3) Keterbukaan Informasi Publik

Keterbukaan informasi publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sudah ada penyediaan akses yang praktis melalui sejumlah platform seperti yang disampaikan oleh Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Terkait keterbukaan informasi madrasah kami berupaya untuk menyajikan informasi secara terbuka kepada publik, baik itu siswa, wali murid, maupun masyarakat. Berbagai informasi mengenai program pendidikan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan madrasah dapat di akses melalui website MtS Negeri 7 Jember melalui google. jadi kami sangat terbuka terkait informasi yang ada.⁸⁶

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Terkait keterbukaan informasi untuk publik, madrasah ini sudah menyediakan website yang bisa di akses melalui internet dan di website itu kami memberikan semua informasi terkait progam-program madrasah, dan terkait informasi penerimaan peserta didik baru tidak perlu datang langsung dating ke mts tapi bisa di lihat melalui website yang telah kami sediakan.⁸⁷

Berikut hasil observasi mengenai keterbukaan informasi publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat dan mangakses secara langsung terkait informasi-informasi yang ada di madrasah. Madrasah Tsanawiyah Negeri

⁸⁶ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

⁸⁷ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

7 Jember sangat terbuka dalam menyampaikan informasi kepada publik dapat melalui website yang telah disediakan.⁸⁸

Berikut dokumentasi terkait keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.8
 Dokumentasi keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember terbuka dalam menyampaikan informasi. penyampaian informasi di madrasah ini dilakukan dengan cara yang transparan dan mudah diakses oleh publik, termasuk melalui situs web resmi yang disediakan oleh pihak madrasah.

⁸⁸ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

Dari hasil temuan diatas mengenai penataan tatalaksana di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember Kesimpulan sementara bahwasannya Standar operasional prosedur (SOP) untuk kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah disusun secara sistematis guna mendukung kelancaran dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, sistem perkantoran di madrasah ini telah mengadopsi teknologi, yang membantu pegawai, terutama di bagian tata usaha, dalam mengakses informasi dan memberikan layanan kepada publik dengan lebih mudah. Madrasah juga mengedepankan keterbukaan informasi dengan cara yang transparan dan dapat diakses oleh masyarakat, termasuk melalui situs web resmi yang tersedia.

c. Penataan Manajemen SDM

Dalam penataan manajemen SDM terdapat indikator-indikator yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1) Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Dalam perencanaan kebutuhan pegawai terdapat sebuah perencanaan kebutuhan pegawai. Berikut penjelasan Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Jadi terkait perencanaan kebutuhan pegawai ini kami mengacu pada analisis jabatan atau juga dari hasil analisis beban kerja. Jadi ada dokumen terkait kebutuhan pegawai yang berdasarkan peta jabatan dan juga analisis

beban kerja yang konteksnya dalam pelayanan kepada publik ini sudah ada atau diatur oleh kementerian agama jember.⁸⁹

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 sebagaimana berikut:

Untuk perencanaan kebutuhan pegawai, kami mengacu pada analisis dan peta jabatan dari Kemenag Jember, Mas. Jadi di situ udah dijelaskan secara detail tentang formasi yang dibutuhkan, tugas-tugasnya, dan struktur organisasinya juga. Dari situ kami bisa tahu, posisi mana aja yang memang perlu diisi atau diperkuat. Jadi perencanaannya nggak asal-asalan, tapi memang berdasarkan data dan panduan resmi yang udah ada. Itu sangat membantu kami dalam menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kondisi riil yang ada di madrasah.⁹⁰

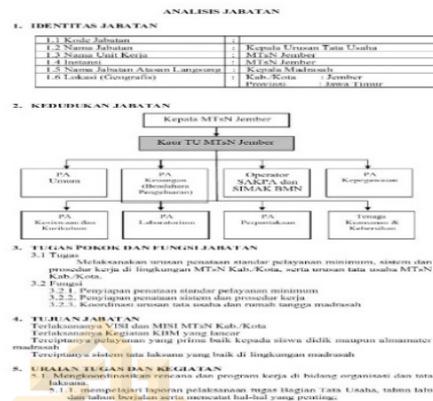
Berikut hasil observasi mengenai perencanaan kebutuhan pegawai terkait pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat isi dokumen yang disitu terdapat analisis dan pemetaan jabatan untuk MTsN se-kabupaten jember yang telah di tetapkan oleh kemenag.⁹¹

Berikut dokumentasi terkait analisis jabatan pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:

⁸⁹ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

⁹⁰ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

⁹¹ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.



Gambar 4.9
Dokumentasi terkait analisis jabatan pegawai Madrasah
Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi analisis dan pemetaan jabatan untuk seluruh pegawai khususnya MTsN se-kabupaten jember telah di tetapkan oleh Kemenag Jember dan lembaga tinggal melaksanakannya.

2) Pola Mutasi Internal

Pola mutasi internal dalam Zona Integritas (ZI) Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dengan mengadakan musyawarah seperti yang dijelaskan oleh Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Pola mutasi internal ini kan bertujuan untuk pengembangan karir pegawai dan juga perbaikan kinerja. Dalam melakukan mutasi internal ada beberapa hal yang kami perhatikan seperti memperhatikan kompetensi jabatan, harus berdasarkan dari analisa jabatan. Pemindahan posisi biasanya dilakukan secara musyawarah di rapat dinas. Jadi ketika ada posisi yang kosong dan membutuhkan pengganti dengan segera.

Kami sudah memahami dan bisa menilai siapa pegawai yang cocok untuk mengisi kekosongan tersebut berdasarkan kinerjanya.⁹²

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Mengenai pola mutasi internal disini itu fleksibel mas. Jika terjadi kekosongan jabatan bisa langsung penggantian jabatan oleh pegawai yang lain yang memiliki kemampuan di bidang itu dan untuk kelanjutannya dibahas secara musyawarah melalui rapat dinas.⁹³

Berikut hasil observasi mengenai pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan secara kondisional atau bilamana ada kekosongan langsung ambil alih oleh pegawai yang lain dan setelahnya di musyawarahkan melalui rapat dinas.⁹⁴

Berikut hasil dokumentasi rapat pola mutasi internal di

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.10
Dokumentasi rapat dinas
di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

⁹² Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

⁹³ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

⁹⁴ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan secara kondisional dengan memprioritaskan kesesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan yang akan diisi dan kelanjutannya di musyawarahkan melalui rapat dinas yang diselenggarakan oleh madrasah.

3) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Pengembangan kompetensi pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti penjelasan Pegawai Tata Usaha selaku Sekertaris program Zona Integritas sebagaimana berikut:

Dalam melaksanakan pengembangan bagi pegawai yang berbasis kompetensi secara umumnya itu seperti diklat atau juga seperti pelatihan-pelatihan mas, semacam pelatihan bagi pegawai sesuai dengan pengembangan keprofesiannya yang dilakukan sesuai dengan perintah surat tugas dan ada juga pelatihan itu dilaksanakan di madrasah ini juga.⁹⁵

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Di madrasah ini, pengembangan kompetensi pegawai itu kami lakukan baik di dalam madrasah maupun di luar, Mas. Jadi ada yang bentuknya pelatihan internal, ada juga yang pegawainya dikirim ke luar mengikuti

⁹⁵ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

kegiatan pengembangan sesuai dengan surat tugas yang dikeluarkan. Madrasah 7 ini memang mendukung penuh peningkatan kualitas SDM, makanya sering juga mengadakan pelatihan-pelatihan yang tujuannya untuk tingkatin kompetensi para pegawai, baik itu guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Harapannya, setelah ikut pelatihan, mereka bisa langsung menerapkan ilmu yang didapat ke pekerjaan sehari-hari.⁹⁶

Berikut hasil observasi tentang pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat adanya pelatihan bagi pegawai yang diselenggarakan oleh madrasah tersebut dan juga pegawai mengikuti pelatihan diluar madrasah yang itu dilaksanakan sesuai surat tugas dari pemerintah.⁹⁷

Berikut hasil dokumentasi terkait pelatihan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.11
Dokumentasi pelatihan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

⁹⁶ Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 18 November 2024.

⁹⁷ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember mengadakan program pelatihan yang dapat diselenggarakan di lingkungan madrasah.

4) Penetapan Kinerja Individu

Penetapan kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan melalui penilaian yang dilakukan secara rutin seperti penjelasan Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Dalam penetapan kinerja individu terkait Zona Integritas ini kan mengukur kinerja individu secara periodik dengan sistem penilaian kinerja individu melalui sasaran kinerja pegawai. Nah dalam hal penilaian kinerja itu dilakukan secara periodik jadi seperti halnya penilaian kinerja kepada Kepala Madrasah juga dilakukan secara periodik.⁹⁸

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang

disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 sebagaimana berikut:

Penetapan kinerja pegawai terkait program ZI itu mengacu pada sistem penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara periodik, Mas. Jadi, setiap periode tertentu, kami akan mengevaluasi kinerja individu berdasarkan hasil yang udah dicapai. Dalam hal ini, kami memang berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Setiap pegawai diharapkan bisa bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh program ZI, dan hasil kerjanya harus sejalan dengan standar yang sudah ditetapkan. Jadi, penilaiannya bukan cuma soal seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tapi juga kualitas dan dampaknya

⁹⁸ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

terhadap tujuan program.⁹⁹

Berikut hasil observasi mengenai penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember guna untuk mengukur kinerja individu pegawai peneliti melihat penilaian tersebut dilakukan secara langsung dan itu dilaksanakan secara waktu yang telah ditentukan di lingkungan madrasah¹⁰⁰

Berikut hasil dokumentasi penetapan kinerja melalui penilaian kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.12
Dokumentasi penilaian kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember guna untuk mengukur kinerja pegawai dilakukan secara periodik dan penilaian tersebut di hadiri oleh para pegawai madrasah.

⁹⁹ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

¹⁰⁰ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

5) Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/ Kode Perilaku

Mengenai penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku seperti yang dijelaskan oleh Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Terkait penegakan aturan, seperti pegawai pns itu ada aturan sendiri ya dari pemerintah pusat. Kami selalu menegaskan pentingnya disiplin dan profesionalisme bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas. setiap akhir semester, kami mengadakan evaluasi bersama seluruh pegawai untuk meninjau diri masing-masing apakah sudah sesuai terkait aturan yang ada telah diterapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana aturan tersebut efektif, mengidentifikasi berbagai tantangan yang muncul, dan juga merumuskan solusi terbaik agar sistem dapat berjalan sesuai dengan harapan bersama.¹⁰¹

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Pada intinya dalam penegakan aturan disini pertama mensosialisasikan dan menginstruksikan aturan tentang kedisiplinan terkait kode etik atau kode perilaku. Lalu bilamana ada yang melanggar terkait aturan tersebut baru ada penjatuhan putusan terhadap pegawai yang diduga melanggar kode etik dan kode perilaku dan alhamdulillah di madrasah ini belum ada pegawai yang melanggar, alhamdulillah semua patuh terhadap aturan yang ada mas. Jadi di madrasah ini juga ada semacam pertemuan bagi seluruh pegawai yang didalamnya ada seperti evaluasi diri bagi masing-masing pegawai.¹⁰²

Berikut hasil observasi mengenai penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku mengenai penegakan aturan tersebut dilakukan secara langsung sesama pegawai madrasah

¹⁰¹ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹⁰² Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 18 November 2024.

berupaya saling mengingatkan akan hal yang tindakan akan hal yang menyalahi aturan yang ada. Di madrasah tersebut kerap dilakukannya pertemuan untuk mengevaluasi diri guna mengantisipasi penyalahan aturan.¹⁰³

Berikut hasil dokumentasi terkait pertemuan evaluasi diri pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Rapat Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Gambar 4.13 dokumentasi terkait pertemuan evaluasi diri pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi Pelaksanaan evaluasi yang melibatkan seluruh pegawai memiliki peran penting dalam menegakkan aturan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Selain berfungsi untuk memastikan bahwa aturan diterapkan dengan baik, evaluasi ini juga menjadi wadah komunikasi antara pihak manajemen

¹⁰³ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

sekolah dan para pegawai. Dengan adanya evaluasi tersebut, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih terbuka, adil, dan efisien.

6) Sistem Informasi Kepegawaian

Sistem informasi kepegawaian Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menggunakan sistem online seperti yang di sampaikan oleh Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Terkait sistem informasi kepegawaian, kami di sini menggunakan web aplikasi, Mas. Jadi, semua data pegawai, mulai dari absensi, tugas, hingga informasi penting lainnya, sudah bisa diakses lewat web tersebut. Yang enak nya, web aplikasi ini bisa diakses oleh setiap pegawai, jadi mereka bisa cek sendiri data mereka kapan saja. Ini memudahkan kami semua dalam mengelola informasi kepegawaian secara lebih efisien dan transparan.¹⁰⁴

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Sistem informasi kepegawaian di MTsN 7 Jember ini menggunakan aplikasi berbasis web, Mas. Dengan adanya aplikasi ini, setiap pegawai bisa mengakses data kepegawaian secara mandiri kapan saja. Jadi, nggak perlu lagi nunggu orang lain untuk ngurusin data mereka. Semua informasi, mulai dari absensi hingga data kepegawaian lainnya, sudah terintegrasi di web, sehingga memudahkan kami dalam mengelola dan memantau segala hal yang berkaitan dengan pegawai secara lebih efisien.¹⁰⁵

Berikut hasil observasi tentang peneliti melihat sistem

¹⁰⁴ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹⁰⁵ Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 18 November 2024.

informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ini menggunakan SIMPEG untuk mengelola data setiap pegawai yang dapat di akses oleh masing-masing pegawai.¹⁰⁶

Berikut hasil dokumentasi sistem informasi kepegawaian berupa web sebagai Berikut:



Gambar 4.14

Dokumentasi sistem informasi kepegawaian berupa web Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menggunakan sistem informasi kepegawaian yang disediakan oleh Kementerian Agama dan melalui aplikasi tersebut setiap pegawai dapat mengelola data secara mandiri.

Dari hasil temuan diatas mengenai penataan manajemen sdm di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember Kesimpulan sementara bahwasannya Kementerian Agama Jember telah menetapkan analisis dan pemetaan jabatan bagi pegawai MTsN

¹⁰⁶ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 06 November 2024.

se-Kabupaten Jember, sehingga masing-masing lembaga hanya perlu melaksanakannya. Proses mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan secara fleksibel dengan mengutamakan kesesuaian kompetensi pegawai terhadap jabatan yang akan diisi, yang kemudian dibahas melalui rapat dinas. Untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, madrasah menyelenggarakan program pelatihan di lingkungan kerja. Penilaian kinerja individu dilaksanakan secara berkala dengan melibatkan seluruh pegawai. Evaluasi yang dilakukan tidak hanya memastikan penerapan aturan berjalan dengan baik, tetapi juga berfungsi sebagai wadah komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan efektif. Selain itu, madrasah telah mengadopsi sistem informasi kepegawaian yang disediakan oleh Kementerian Agama, memungkinkan pegawai untuk mengelola data mereka secara mandiri.

Berdasarkan hasil sementara dari berbagai indikator implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi, Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menerapkan berbagai langkah strategis untuk mewujudkan pelayanan yang bersih dan transparan. Upaya tersebut antara lain melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, dan pengawasan internal khususnya

di bidang keuangan yang dilaksanakan secara terbuka dengan penunjukan pegawai khusus melalui Surat Keputusan (SK). Madrasah juga menyediakan sistem pengaduan masyarakat yang mudah diakses melalui website resmi serta menerapkan sanksi tegas terhadap benturan kepentingan. Selain itu, pimpinan aktif mendorong akuntabilitas melalui audit keuangan berkala, rapat rutin, dan keterlibatan seluruh pegawai, disertai penetapan standar pelayanan dalam SOP yang menjadi acuan evaluasi kinerja. Budaya pelayanan prima pun diterapkan dengan baik, terlihat dari sikap ramah dan responsif pegawai serta tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap layanan yang diberikan.

2. Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Data mengenai pelaksanaan Zona Integritas dalam implementasi Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dapat dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai berikut:

a. Penguatan Pengawasan

Dalam penguatan pengawasan terdapat indikator-indikator yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1) Pengendalian Grafitasi

Untuk memperoleh data tentang pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah sebagaimana berikut:

Terkait pengendalian grafitasi kami membuat seperti poster gambar yang bertuliskan “STOP PUNGLI termakasih anda tidak memberi suap atau grafitasi pada petugas kami” dan poster tersebut di pasang di tempat pelayanan dan di mts ini. Semua terkait pelayanan diarahkan ke pelayanan terpadu satu pintu disingkat PTSP untuk memudahkan kami dalam mengendalikan grafitasi.¹⁰⁷

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Untuk pengendalian gratifikasi, semua yang berhubungan dengan pelayanan administrasi memang diarahkan ke ruang PTSP. Kebetulan saya yang bertugas langsung di sini untuk melayani. Jika dilihat di ruangan ini, terdapat poster-poster yang bertuliskan "STOP Pungli". Ini bukan hanya sekedar hiasan, tetapi bertujuan untuk mengingatkan semua pihak agar tidak terlibat dalam praktik gratifikasi atau pungutan liar. Dengan adanya pengingat seperti itu, diharapkan bisa menjaga transparansi dan kejujuran dalam setiap pelayanan yang diberikan.¹⁰⁸

Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti terkait pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menggunakan poster bertuliskan stop pungli di ruang pelayanan. Penempatan poster bertuliskan "STOP PUNGLI" di ruang PTSP adalah salah satu langkah yang diambil sekolah

¹⁰⁷ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹⁰⁸ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

untuk mengontrol gratifikasi serta mewujudkan lingkungan yang bersih melayani. Poster ini tidak hanya berfungsi sebagai pengingat, tetapi juga mencerminkan transparansi serta komitmen sekolah dalam menyediakan layanan yang profesional dan bebas dari segala bentuk pungli.¹⁰⁹

Berikut hasil dokumentasi terkait poster STOP PUNGLI di pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagai berikut:



Gambar 4.15

Dokumentasi Poster STOP PUNGLI di ruang pelayanan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menggunakan pelayanan terpadu satu pintu guna mempermudah dalam mengontrol terjadinya gratifikasi dan menggunakan poster bertuliskan STOP PUNGLI untuk mengingatkan semua pihak bahwa praktik pungutan liar (pungli) tidak diperbolehkan di

¹⁰⁹ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

lingkungan sekolah demi mewujudkan bersih melayani

2) Penerapan Sistem Pengawasan Internal

Untuk memperoleh data tentang penerapan sistem pengawasan internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah sebagaimana berikut:

Terkait sistem pengawasan, kami selalu memastikan bahwa setiap kebijakan dan pengelolaan keuangan sekolah dilakukan secara terbuka serta dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan. Selain itu, kami juga telah membentuk tim khusus yang ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) untuk melaksanakan pemantauan secara menyeluruh.¹¹⁰

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Ada pegawai yang memang bertugas untuk melakukan monitoring sesuai dengan SK yang sudah ditetapkan. Untuk sistemnya, kami berusaha untuk memastikan transparansi dalam pengelolaan administrasi. Jadi, kami nggak cuma menjalankan tugas, tapi juga memastikan semua proses berjalan sesuai prosedur. Dengan cara seperti ini, ada pihak khusus yang melakukan controlling untuk memastikan tidak ada yang keluar dari jalur dan semuanya berjalan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.¹¹¹

Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai penerapan sistem pengawasan internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah melaksanakan sistem pengawasan internal dengan efektif, terutama dalam hal transparansi pengelolaan

¹¹⁰ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹¹¹ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

keuangan, pengawasan yang ketat, serta tim khusus yang bertanggung jawab dalam pemantauan membuat sistem ini berjalan dengan baik.¹¹²

Berikut hasil dokumentasi mengenai SK petugas pengawasan internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:

33.	Agus Supaniadi, S.Pd	5. Koord. Penguatan Pengawasan	Waka Sarana Prasarana
34.	Enki Dani N, S.Pd, M.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
35.	Drs. Hasit, M.Pd.I	Anggota	Pendidik/Guru
36.	Defi Masruroh, S.Ag	Anggota	Pendidik/Guru
37.	Ahmad Taqiyudin, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
38.	Iva Aminatuz Zuhriyah, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
39.	Izzah Dini Hari, S.Pd.I	Anggota	Pendidik/Guru
40.	Nailul Fauziati R, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
41.	M. Fatkhis Suud, S.Pd.I	6. Koord. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Waka Kesiswaan
42.	Nurul Laili, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
43.	Siti Isnaini Murdinirum, M.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
44.	Kuni Noervita R, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
45.	Chusnul Chotimah, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
46.	Emi Masruroh, S.Ag	Anggota	Pendidik/Guru
47.	Ali Imron, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
48.	Isnaini, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru

Gambar 4.16

Dokumentasi SK petugas pengawasan internal Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai penerapan sistem pengawasan internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember penerapan pengawasan internal dilakukan dengan mengedepankan transparansi dalam hal keuangan dan berbagai pihak terkait bisa mengakses pelaporan yang ada dan ada pegawai khusus yang mempunyai SK pengawasan untuk melakukan controlling.

¹¹² Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

3) Pengaduan Masyarakat

Untuk memperoleh data terkait pengaduan masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Pengaduan masyarakat terkait pelayanan di madrasah selalu kami buka dan terima dengan baik. Kami memang sangat mengutamakan feedback dari masyarakat, karena itu jadi bahan evaluasi untuk perbaikan. Alhamdulillah, sejauh ini belum ada pengaduan yang masuk terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kami. Kami terus berusaha menjaga kualitas pelayanan agar tetap maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat.¹¹³

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Pengaduan dari masyarakat selalu saya tangani dengan tepat waktu untuk pelayanan. Sejak saya bertugas untuk melayani pengaduan yang masuk, alhamdulillah belum ada laporan pengaduan yang bersifat negatif. Kami selalu berusaha memberikan respons cepat dan solusi yang terbaik agar setiap masalah yang ada bisa segera diselesaikan dengan baik.¹¹⁴

Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaduan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember tidak ada pengaduan dugaan penyalahan aturan yang dilakukan oleh pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Hal itu ditunjukkan dengan sistem transparansi dan kepatuhan pegawai

¹¹³ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹¹⁴ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

terhadap aturan.¹¹⁵

Berikut hasil dokumentasi terkait Pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:

The image shows a screenshot of a Google Docs form titled "PENGADUAN MASYARAKAT". The form is shared by "jonifirmansyah978@gmail.com" and is not shared with others. It contains three input fields: "Nama Lengkap:", "Nomor KTP", and "Alamat", each followed by a "Jawaban Anda" (Your Answer) line. The form is overlaid on a green logo of Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Gambar 4.17
Dokumentasi Pengaduan Masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai Pengaduan Masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember memperoleh hasil yang sangat baik. Hasil tersebut bisa diakses kemudian dilihat melalui website resmi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

4) Whistle Blowing System

Untuk memperoleh data terkait whistle blowing system di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan

¹¹⁵ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Jadi, terkait pengaduan dari masyarakat, madrasah sudah menyediakan media khusus untuk itu. Masyarakat bisa menyampaikan keluhan atau pengaduan mengenai pelayanan kami melalui web yang telah kami buat. Dengan adanya media ini, kami berharap pengaduan bisa lebih mudah disampaikan dan ditindaklanjuti dengan cepat, sehingga pelayanan kami bisa terus ditingkatkan.¹¹⁶

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Pengaduan dari masyarakat untuk pelayanan bisa dilakukan secara langsung kepada petugas yang ada, atau juga secara tidak langsung melalui web MTsN 7 Jember. Di web tersebut tersedia halaman khusus untuk pengaduan, yang mana pengaduan yang masuk akan dikirimkan melalui email (Gmail). Dengan cara ini, masyarakat memiliki pilihan untuk mengajukan keluhan atau saran, baik secara langsung maupun lewat media online yang lebih praktis.¹¹⁷

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti

mengenai pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah

Negeri 7 Jember dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis,

baik secara langsung maupun melalui berbagai media.

Masyarakat dapat menyampaikan aduan terkait pelayanan

administrasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Aduan secara langsung dapat disampaikan langsung kepada

petugas pelayanan, sedangkan aduan tidak langsung dapat

diajukan online melalui website resmi pengaduan milik

¹¹⁶ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹¹⁷ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

madrasah.¹¹⁸

Berikut hasil dokumentasi mengenai prosedur pengaduan masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:

The image shows a mobile application interface for MTSN 7 JEMBER. At the top, there is a green header with the school's logo and name, and the motto "Religius Kompetitif Global Peduli Lingkungan". Below the header, a white box titled "HUBUNGI KAMI" contains a contact form. The form has four input fields: "Nama Lengkap *" (with an asterisk), "Email *" (with an asterisk), "URL", and "Pesan *" (with an asterisk). A yellow "Submit" button is located at the bottom right of the form. The background of the page features a large, stylized green and blue logo of the school.

Gambar 4.18

Dokumentasi prosedur pengaduan masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mekanisme pengaduan masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menyediakan berbagai media untuk masyarakat dalam melakukan laporan seperti pengaduan dapat dilakukan melalui website resmi yang dapat di akses dengan mudah.

¹¹⁸ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

5) Penanganan Benturan Kepentingan

Untuk memperoleh data terkait penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Untuk penanganan benturan jelas sesuai aturan yang ada seperti pembatasan untuk pegawai khususnya yang mempunyai tugas dan tanggung jawabnya untuk tidak mengganggu pekerjaannya sebagai pegawai. Bilamana ada yang melanggar kita lihat dulu seperti apa permasalahannya. Jika satu dua kali terus melanggar kita buat laporan sesuai aturan dari kemenag dengan melampirkan bukti-bukti dari terkait bentuk benturan kepentingan tersebut.¹¹⁹

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Dalam penanganan benturan kepentingan di sini, kami mengikuti aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Jika ada pegawai, khususnya yang berstatus negeri, yang terlibat dalam benturan kepentingan, kami akan melaporkannya ke pihak yang berwenang sesuai dengan aturan yang ada. Tentu saja, kami akan melihat terlebih dahulu seperti apa bentuk permasalahannya, karena setiap kasus bisa berbeda-beda dan perlu penanganan yang sesuai dengan situasi yang ada.¹²⁰

Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember penanganannya dilakukan dengan melihat bobot dari permasalahannya dan jika lebih dari dua kali melanggar akan melaporkan pegawai yang melanggar sesuai

¹¹⁹ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹²⁰ ibu Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

aturan dari pemerintahan yang ada.¹²¹

Berikut hasil dokumentasi aturan penanganan benturan kepentingan kementerian agama:



Gambar 4.19

Dokumentasi aturan laporan benturan kepentingan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi

mengenai penanganan benturan kepentingan di Madrasah

Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan dengan memberi SP

kepada yang melanggar dan bilamana terus melanggar akan

dilaporkan sesuai aturan dari pemerintahan kementerian agama

dengan menganalisis seperti apa bentuk benturan kepentingan

yang diperbuat.

Dari hasil temuan diatas mengenai penguatan pengawasan

di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember Kesimpulan

sementara bahwasannya Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

¹²¹ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

menerapkan sistem pelayanan terpadu satu pintu untuk meningkatkan pengawasan dan transparansi, serta mencegah praktik pungutan liar (pungli) dengan pemasangan poster "STOP PUNGLI". Pengawasan internal dilakukan secara transparan dengan pelaporan keuangan yang dapat diakses oleh berbagai pihak serta adanya pegawai khusus yang bertugas melakukan kontrol. Dalam hal pengaduan masyarakat, madrasah ini memiliki mekanisme yang baik dengan menyediakan berbagai media, termasuk website resmi, untuk memudahkan akses laporan. Selain itu, penanganan benturan kepentingan dilakukan dengan pemberian Surat Peringatan (SP) kepada pelanggar, dan jika pelanggaran terus berlanjut, akan dilaporkan sesuai aturan Kementerian Agama.

b. Penguatan Akuntabilitas Kerja

Dalam penguatan akuntabilitas kerja terdapat indikator-indikator yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1) Keterlibatan Pimpinan

Untuk memperoleh data terkait keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan wawancara kepada Fatimah selaku guru sebagaimana berikut

Alhamdulillah pimpinan di madrasah ini selalu andil ataupun terlibat dalam semua program khususnya dalam program zona integritas ini. Kepala madrasah 7 ini bisa dikatakan role model dalam hal apapun mas. Pimpinan terlibat langsung dalam pembuatan penyusunan rencana, pimpinan terlibat langsung dalam memantau ataupun memonitoring

sejauh mana program ini berjalan.¹²²

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Yang saya ketahui, kepala madrasah, Bapak Ihsanuddin, ini bisa dibilang pemimpin yang menjadi role model di setiap acara apapun. Beliau selalu ikut terjun langsung ke lapangan, tidak hanya dalam acara-acara yang berkaitan dengan murid, tetapi juga di setiap rapat bulanan. Kepemimpinannya memang sangat terlihat, karena beliau selalu menunjukkan teladan dengan hadir dan terlibat langsung, sehingga para pegawai dan murid bisa melihat langsung contoh yang baik dari beliau.¹²³

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melihat Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember selalu andil dalam kegiatan apapun yang ada di lingkungan madrasah seperti kegiatan bersih-bersih di lingkungan madrasah ataupun yang lainnya . Hal tersebut yang dapat dijadikan contoh bagi pegawai maupun siswa di lingkungan madrasah.¹²⁴

Berikut hasil dokumentasi mengenai keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

¹²² Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 18 November 2024.

¹²³ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

¹²⁴ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.



Gambar 4.20

Dokumentasi keterlibatan pimpinan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sangat berperan aktif terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di lingkungan madrasah.

2) Pengelolaan Akuntabilitas Kerja

Untuk memperoleh data terkait pengelolaan akuntabilitas kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Jadi, terkait pengelolaan akuntabilitas kinerja di madrasah ini terutama dalam mendukung program zona integritas ini dilakukan dengan fokus pada transparansi dengan pengauditan secara berkala. Semua pegawai disini saling transparansi dalam kinerjanya dengan cara akses terbuka ke sesama pegawai. Sebagai Kepala madrasah secara langsung memantau pencapaian kinerja terkait pelayanan yang secara rutin melalui rapat itu.¹²⁵

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah

¹²⁵ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Untuk pengelolaan akuntabilitas kinerja tersebut disini kami mengedepankan tanggung jawab dan transparansi dalam hal apapun untuk mewujudkannya itu dengan rutin pengadaan audit keuangan dan juga membuka akses informasi ke semua pihak agar supaya kami dapat mengetahui perkembangan-perkembangan sesama pegawai. Tentunya ada pengevaluasian terhadap kinerja kami melalui rapat dinas yang rutin kami lakukan.¹²⁶

Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengelolaan akuntabilitas kinerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan dengan mengutamakan transparansi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mewujudkan transparansi tersebut dilakukan pengauditan dana secara berkala dan Dalam pengelolaannya dilakukan melalui rapat yang diselenggarakan madrasah.¹²⁷

Berikut hasil dokumentasi rapat pengelolaan akuntabilitas kerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.21

Rapat pengelolaan akuntabilitas kerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

¹²⁶ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

¹²⁷ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai pengelolaan akuntabilitas kerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan dengan transparansi dalam menjalankan perkerjaan. Hal tersebut dilakukan dengan membuka akses ke sesama pegawai terkait serta melakukan audit dana secara berkala dan dalam pengelolaannya dilakukan dengan rapat melibatkan keseluruhan pegawai terkait akuntabilititas kerja tersebut.

Dari hasil temuan diatas mengenai penguatan akuntabilitas kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember Kesimpulan sementara bahwasannya Pimpinan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember berperan aktif dalam berbagai kegiatan di lingkungan madrasah. Pengelolaan akuntabilitas kerja dilakukan secara transparan dengan membuka akses informasi kepada pegawai terkait, melakukan audit dana secara berkala, serta melibatkan seluruh pegawai dalam rapat untuk memastikan akuntabilitas kerja tetap terjaga.

c. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Dalam penguatan akuntabilitas kerja terdapat indikator-indikator yang harus terpenuhi sebagai berikut:

1) Standar Pelayanan

Untuk memperoleh data terkait standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan

wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Dalam standar pelayanan di madrasah ini, semuanya sudah memiliki SOP yang telah disahkan melalui SK. Terkait dengan standar layanan, kami mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 tahun 2014. Selain itu, kami selalu kembali pada motto kami yang sudah kami tetapkan, yaitu "Melayani dengan pasti, profesional, amanah, senyum, dan tanpa imbalan." Dengan standar ini, kami berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang sudah ditentukan.¹²⁸

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Mengenai standar pelayanan, kami sudah memiliki SOP yang telah disepakati bersama. SOP ini menjadi acuan utama dalam setiap tindakan pelayanan yang kami lakukan, memastikan semuanya berjalan sesuai prosedur yang sudah disepakati oleh semua pihak. Dengan adanya SOP yang jelas, kami dapat memberikan pelayanan yang lebih terstruktur dan sesuai harapan.¹²⁹

Berikut hasil observasi mengenai standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat isi dokumen SOP pelayanan tersebut didalamnya sudah teratur rapi seperti Standar Pelayanan Publik Kurikulum, Standar Pelayanan Publik Sarana dan Prasarana, Standar Pelayanan Publik Hubungan Masyarakat, Standar Pelayanan Publik Tata Usaha, Standar Pelayanan Publik Bimbingan Konseling, Standar Pelayanan Publik Laboratorium, Standar Pelayanan Publik

¹²⁸ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹²⁹ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

Perpustakaan.¹³⁰

Berikut hasil dokumentasi SOP pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.22

Dokumentasi SOP pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi

mengenai standar pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember semua sudah di atur didalam SOP pelayanan yang madrasah miliki. Standar Pelayanan yang tercantum dalam dokumen tersebut harus diterapkan oleh penyelenggara atau pelaksana, serta menjadi pedoman dalam menilai kinerja layanan oleh pimpinan penyelenggara, aparat pengawas, dan masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan publik.

¹³⁰ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

2) Budaya Pelayanan Prima

Untuk memperoleh data terkait budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Budaya prima yang kami miliki selalu mengutamakan kebutuhan masyarakat. Kami berusaha sebisa mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik, mulai dari sikap yang ramah, cepat, hingga tanggap dalam menanggapi setiap kebutuhan atau permintaan yang masuk. Semua itu kami lakukan dengan tujuan agar masyarakat merasa puas dan terlayani dengan baik dalam setiap interaksi.¹³¹

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Untuk budaya pelayanan prima kami berfokus pada semua kebutuhan siswa, orang tua murid dan Masyarakat terkait. Dalam memberikan pelayanan kepada semua itu dilakukan dengan komunikasi yang efektif, Responsif terhadap masalah, memberi sikap yang ramah dan memberikan survei kepuasan pelayanan kepada kami.¹³²

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti Budaya pelayanan prima bahwa petugas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menunjukkan sikap yang sangat ramah dan penuh kebaikan dalam memberikan pelayanan, selalu menyapa masyarakat dengan cara yang sopan dan siap membantu dengan penuh perhatian.¹³³

¹³¹ Ihsanuddin diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹³² Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

¹³³ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

Berikut hasil dokumentasi pelayanan prima Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.23
Dokumentasi Pelayanan Prima Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember berfokus pada kepuasan pelanggan. Dimana pegawai madrasah sangat ramah dan cepat tanggap dalam melayani masyarakat.

3) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

Untuk memperoleh data terkait penilaian kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember maka dilakukan wawancara kepada Ihsanuddin selaku kepala madrasah sebagaimana berikut:

Sejauh ini, survei kepuasan yang dilakukan oleh masyarakat menunjukkan hasil yang sangat baik. Hasilnya bisa langsung dilihat melalui web madrasah ini, yang transparan dan terbuka untuk umum. Meskipun kami sudah mendapatkan hasil yang sangat positif, kami tetap berkomitmen untuk terus memberikan pelayanan terbaik.

Kami percaya bahwa selalu ada ruang untuk perbaikan, jadi kami terus berusaha menjaga kualitas layanan yang kami berikan.¹³⁴

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Alhamdulillah, survei kepuasan publik terhadap pelayanan kami menunjukkan hasil yang cukup baik, yang berarti masyarakat merasa puas dengan kinerja yang kami lakukan. Hasil survei tersebut bisa langsung dilihat melalui aplikasi yang telah kami sediakan. Di aplikasi itu, hasil kepuasan dari masyarakat juga bisa diunduh, sehingga semua data transparan dan bisa diakses oleh siapa saja yang membutuhkan informasi lebih lanjut.¹³⁵

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Fatimah selaku guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sebagaimana berikut:

Alhamdulillah, MTs 7 ini mendapatkan hasil survei yang sangat baik. Hasil survei ini kami peroleh melalui survei kepuasan yang dilakukan oleh masyarakat, yang dapat diakses secara langsung melalui web online kami. Semua hasil survei tersebut dapat dilihat langsung di web MTs 7, sehingga transparansi dan akuntabilitas pelayanan kami bisa dipantau dengan mudah oleh siapa saja.¹³⁶

Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Peneliti melihat hasil survei oleh masyarakat melalui hasil survei yang dimiliki madrasah memperoleh hasil yang

¹³⁴ Ihsanuddin, diwawancarai oleh Penulis, Jember 11 November 2024.

¹³⁵ Agus Hariyanto, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

¹³⁶ Fatimah, diwawancarai oleh Penulis, Jember 14 November 2024.

sangat baik.¹³⁷

Berikut hasil dokumentasi hasil survei terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember:



Gambar 4.24

Dokumentasi Hasil Penilaian Kepuasan Pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi

mengenai kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah

Tsanawiyah Negeri 7 Jember mendapatkan hasil penilaian yang

sangat baik. Hasil yang sangat baik tersebut dilihat dari hasil yang disediakan oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Dari hasil temuan diatas mengenai peningkatan kualitas

pelayanan publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Kesimpulan sementara bahwasannya Madrasah Tsanawiyah

Negeri 7 Jember telah menetapkan standar pelayanan yang

diatur dalam SOP, yang wajib diterapkan oleh penyelenggara

¹³⁷ Observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, 07 November 2024.

dan digunakan sebagai pedoman dalam menilai kinerja layanan. Budaya pelayanan prima di madrasah ini berorientasi pada kepuasan pelanggan, dengan pegawai yang ramah dan responsif dalam melayani masyarakat. Penilaian terhadap pelayanan menunjukkan hasil yang sangat baik, mencerminkan efektivitas standar dan budaya pelayanan yang diterapkan.

Berdasarkan hasil sementara dari berbagai indikator implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani, Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan tata kelola pelayanan publik yang transparan dan akuntabel. Hal ini diwujudkan melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, serta pengawasan internal yang dilakukan secara terbuka, khususnya dalam aspek keuangan, dengan dukungan pegawai yang ditunjuk secara resmi melalui Surat Keputusan (SK). Madrasah juga menyediakan sistem pengaduan masyarakat berbasis website untuk memudahkan akses, serta menerapkan sanksi tegas berupa Surat Peringatan (SP) dalam menangani benturan kepentingan, yang bila berlanjut akan dilaporkan ke Kementerian Agama. Kepemimpinan yang aktif turut memastikan akuntabilitas kerja melalui keterbukaan informasi, audit berkala, dan pelibatan seluruh pegawai dalam proses evaluasi. Selain itu, standar pelayanan dituangkan dalam

SOP yang menjadi acuan kinerja, serta budaya pelayanan prima diterapkan secara konsisten, yang tercermin dari tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap pelayanan madrasah.

Tabel 4.6.
Hasil Temuan Peneliti

No	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
1.	Bagaimana Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Berdasarkan hasil sementara dari berbagai indikator implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi, Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menerapkan berbagai langkah strategis untuk mewujudkan pelayanan yang bersih dan transparan. Upaya tersebut antara lain melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, dan pengawasan internal khususnya di bidang keuangan yang dilaksanakan secara terbuka dengan penunjukan pegawai khusus melalui Surat Keputusan (SK). Madrasah juga menyediakan sistem pengaduan masyarakat yang mudah diakses melalui website resmi serta menerapkan sanksi tegas terhadap benturan kepentingan. Selain itu, pimpinan aktif mendorong akuntabilitas melalui audit keuangan berkala, rapat rutin, dan keterlibatan seluruh pegawai, disertai penetapan standar pelayanan dalam SOP yang menjadi acuan evaluasi kinerja. Budaya pelayanan prima pun diterapkan dengan baik, terlihat dari sikap ramah dan responsif pegawai serta tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap layanan yang diberikan.
2.	Bagaimana	Berdasarkan hasil sementara dari

No	Fokus Penelitian	Hasil Temuan
	Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	berbagai indikator implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani, Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan tata kelola pelayanan publik yang transparan dan akuntabel. Hal ini diwujudkan melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, serta pengawasan internal yang dilakukan secara terbuka, khususnya dalam aspek keuangan, dengan dukungan pegawai yang ditunjuk secara resmi melalui Surat Keputusan (SK). Madrasah juga menyediakan sistem pengaduan masyarakat berbasis website untuk memudahkan akses, serta menerapkan sanksi tegas berupa Surat Peringatan (SP) dalam menangani benturan kepentingan, yang bila berlanjut akan dilaporkan ke Kementerian Agama. Kepemimpinan yang aktif turut memastikan akuntabilitas kerja melalui keterbukaan informasi, audit berkala, dan pelibatan seluruh pegawai dalam proses evaluasi. Selain itu, standar pelayanan dituangkan dalam SOP yang menjadi acuan kinerja, serta budaya pelayanan prima diterapkan secara konsisten, yang tercermin dari tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap pelayanan madrasah.

C. Pembahasan Temuan

1. Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember.

Berdasarkan hasil temuan dari berbagai indikator implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi, Madrasah

Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menerapkan berbagai langkah strategis untuk mewujudkan pelayanan yang bersih dan transparan. Upaya tersebut antara lain melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, dan pengawasan internal khususnya di bidang keuangan yang dilaksanakan secara terbuka dengan penunjukan pegawai khusus melalui Surat Keputusan (SK). Madrasah juga menyediakan sistem pengaduan masyarakat yang mudah diakses melalui website resmi serta menerapkan sanksi tegas terhadap benturan kepentingan. Selain itu, pimpinan aktif mendorong akuntabilitas melalui audit keuangan berkala, rapat rutin, dan keterlibatan seluruh pegawai, disertai penetapan standar pelayanan dalam SOP yang menjadi acuan evaluasi kinerja. Budaya pelayanan prima pun diterapkan dengan baik, terlihat dari sikap ramah dan responsif pegawai serta tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap layanan yang diberikan

Hasil temuan pada tabel 4.6, relevan dengan teori yang disampaikan oleh Ilmar bahwa prinsip akuntabilitas dalam konteks wilayah bebas dari korupsi (WBK) menuntut adanya sistem pengelolaan keuangan yang transparan, pengawasan internal yang kuat, serta pelaporan kinerja yang terukur dan dapat diakses publik. Dengan demikian, setiap potensi korupsi dapat dideteksi dan dicegah lebih dini.¹³⁸

¹³⁸ Ilmar., *Kepemerintahan Yang Bertanggungjawab: Melalui Penerapan Prinsip Akuntabilitas Pemerintah*, 115.

Berdasarkan temuan dan teori yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwasannya Implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menunjukkan komitmen dalam menciptakan lingkungan bebas dari gratifikasi dan pungutan liar melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, serta pengawasan internal yang transparan, khususnya dalam aspek keuangan. Pengelolaan pengaduan masyarakat dilakukan dengan baik melalui website resmi, dan sanksi tegas diterapkan bagi pelanggaran, sementara akuntabilitas kerja dijaga melalui audit rutin, pelibatan pegawai, dan keterbukaan informasi.

2. Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Berdasarkan hasil temuan dari berbagai indikator implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani, Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan tata kelola pelayanan publik yang transparan dan akuntabel. Hal ini diwujudkan melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, serta pengawasan internal yang dilakukan secara terbuka, khususnya dalam aspek keuangan, dengan dukungan pegawai yang ditunjuk secara resmi melalui Surat Keputusan (SK). Madrasah juga menyediakan sistem pengaduan masyarakat berbasis website untuk memudahkan akses,

serta menerapkan sanksi tegas berupa Surat Peringatan (SP) dalam menangani benturan kepentingan, yang bila berlanjut akan dilaporkan ke Kementerian Agama. Kepemimpinan yang aktif turut memastikan akuntabilitas kerja melalui keterbukaan informasi, audit berkala, dan pelibatan seluruh pegawai dalam proses evaluasi. Selain itu, standar pelayanan dituangkan dalam SOP yang menjadi acuan kinerja, serta budaya pelayanan prima diterapkan secara konsisten, yang tercermin dari tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap pelayanan madrasah.

Hasil temuan pada tabel 4.6, relevan dengan teori yang disampaikan oleh Syahron yang menekankan bahwa dalam konteks wilayah birokrasi bersih dan melayani, manajemen SDM harus mendorong perilaku kerja berbasis nilai-nilai integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Selain itu, pengelolaan kinerja pegawai harus dilakukan secara terbuka, adil, dan berorientasi pada hasil yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.¹³⁹

Berdasarkan temuan dan teori yang telah di paparkan diatas dapat disimpulkan bahwasannya Implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima yang ramah, responsif, dan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Hal ini tercermin dari pelibatan aktif pimpinan dan pegawai dalam

¹³⁹ Syahron et al., Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, 15.

menjaga kualitas layanan, serta tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap pelayanan yang diberikan oleh madrasah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah menunjukkan komitmen dalam menciptakan lingkungan bebas dari gratifikasi dan pungutan liar melalui penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), kampanye STOP PUNGLI, serta pengawasan internal yang transparan, khususnya dalam aspek keuangan. Pengelolaan pengaduan masyarakat dilakukan dengan baik melalui website resmi, dan sanksi tegas diterapkan bagi pelanggaran, sementara akuntabilitas kerja dijaga melalui audit rutin, pelibatan pegawai, dan keterbukaan informasi.
2. Implementasi zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih melayani di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima yang ramah, responsif, dan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Hal ini tercermin dari pelibatan aktif pimpinan dan pegawai dalam menjaga kualitas layanan, serta tingkat kepuasan masyarakat yang sangat baik terhadap pelayanan yang diberikan oleh madrasah.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan terkait Implementasi Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Madrasah diharapkan terus meningkatkan kualitas dan konsistensi dalam pelaksanaan Zona Integritas, khususnya dengan memperkuat monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan agar setiap kebijakan dapat berjalan efektif dan efisien.
2. Perlu adanya inovasi dalam pelayanan publik, misalnya dengan memanfaatkan teknologi informasi secara lebih optimal untuk mendukung transparansi dan kemudahan akses layanan bagi masyarakat.
3. Madrasah diharapkan dapat memperluas pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai agar mampu menghadapi tantangan dan perubahan regulasi yang dinamis, serta menjaga integritas dalam setiap pelaksanaan tugas.
4. Pengawasan internal dan sistem pengaduan masyarakat perlu terus disosialisasikan dan ditingkatkan agar seluruh warga madrasah dan masyarakat luas merasa aman serta percaya terhadap sistem yang berjalan.
5. Standar pelayanan dan budaya pelayanan prima yang telah diterapkan perlu dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga kepuasan masyarakat terhadap layanan madrasah dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Burhanuddin. *Budaya Kerja Perbankan Jalan Lurus Menuju Integritas*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2006.
- Adawiyah, R., & Ummah, F. S. (2024). Visionary Leadership Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi yang Inklusif dan Berdaya Saing di Lembaga Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 14021411, <https://ejournal.indointellectual.id/index.php/imeij/article/view/2063>.
- Ahmad, Mustanir. *Pelayanan Publik*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2022.
- Akbar, Dio. "Analisis Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Pekanbaru." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020.
- Deviyanti. "Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Melalui Reformasi Birokrasi Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBK/WBBM) (Study Empiris Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual)." Tesis, Universitas Bakrie, 2021.
- Fadhliyah, Nur. *Kompetensi Sosial Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2023.
- Sopian Hadi, "Penguatan Pengawasan Dalam Pelayanan Publik", *Pengendalian Grafitasi*, Desember 11, 2020, [https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/artikel-penguatan-pengawasan-dalam-pelayanan-publik ..](https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/artikel-penguatan-pengawasan-dalam-pelayanan-publik..)
- Handrini A, Riris K. *Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018.
- Hanif P, kurniatul H. *Akutansi Pemerintah Di Indonesia*. Jakarta: Sada Kurnia Pustaka, 2023.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Ilmu Pustaka Grup, 2020.
- Hayat. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2017.
- Ilmar, Aminuddin. *Kepemerintahan Yang Bertanggungjawab: Melalui Penerapan Prinsip Akuntabilitas Pemerintah*. Makasar: Phinatama Media, 2020.
- Imbaruddin, Amir. *Birokrasi, Akuntabilitas, Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish,

2019.

Indonesia, Sekretariat Negara Republik. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

———, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

———, Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan.

Indrajaya, Sonny. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Kaizen Media Publishing, 2023.

Iskandar, Dudi. *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, Dan Kajian Budaya*. Pati: Maghza Pustaka, 2021.

Juan Viere, Andrian, "Efektivitas Program Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (Wbk/Wbbm) Pada Pelayanan Publik Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Medan." Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2020).

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 'Al-Qur'an Juz 11-20', *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, 2019, p. 277.

Lexy J, Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif-Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Martinus T, Nugraheni P S, Anisa D M. *Penyusunan SOP Administrasi Pemerintah*. Jakarta: PT Kanisius, 2023.

Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi*. Beverly Hill: Sage Publication, 2014.

Mualimah. *Peranan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karier*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.

Muhith, Abd. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bildung, 2020,

Muriany, Telly, and Victor S Ruhunlela, 'Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Tanimbar Selatan', *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 2.1 (2021), pp. 1–20.

Noveli Anisa Viona (2024), "Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona

Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang. Skripsi, UNEJ, 2024.

NU Online, "Al-Qur'an dan Keimanan," <https://quran.nu.or.id/hud/112>.

Nurhadi, Habsulhaddiprasodjo. *Reformasi Birokrasi Tingkat Kementrian/Lembaga Dan Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Deepublish, 2023.

"Perkuat Kerjasama Perluas Pengawasan Pelayanan Publik," OMBUDSMAN diakses 21, Mei, 2025, <https://ombudsman.go.id/pers/r/jumlah-laporan-masyarakat-ke-ombudsman-ri-meningkat>

Pemerintah, tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi, 'Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014'.

Poltak Sinambela, Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara, 2016.

Safrijal, M. Nasir Basyah and Hasbi Ali. "Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Oleh Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Kluet Utara Aceh Selatan.", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah*, 2016.

SITI NUR FIRDASARI "Implementasi Zona Integritas Dalam Mewujudkan Peradilan Umum Menjadi Wilayah Bebas Korupsi. Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal, 2022.

Syahron A L, Raden D R. *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.

Syauqillah, M., Tazkiyah, L., Anggarini, I. E., Qur'ana, F. A., & Abidin, M. (2023). IMPLEMENTASI KEPALA MADRASAH SEBAGAI LEADER DAN EDUCATOR DI MA RAUDLATUL ULUM PUTRI. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 1-12, <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/mpj/article/view/1786>.

Tanihardjo, Budisatyo. *Integritas: Seorang Pemimpin Rohani*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021.

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024).

Untung Arimuladi, Setia. *Zona Integritas*. Malang: Setara Press, 2022.

Vijaya Laksmi, Vivie and Suwandono, Yusup, *Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi* (Deepublish, 2019).

Winoto, Suhadi. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. LKiS, 2021

Zakaria, Guzman. *5 Pilar Revolusi Mental*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2017.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Joni Firmansyah
 Nim : 212101030037
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)
 Intitusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur perjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur perjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa adanya unsur paksaan dari siapapun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B

Jember, 1 Mei 2025

yang menyatakan



Joni Firmansyah

NIM. 212101030037

Lampiran 2

Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	Implementasi Zona Integritas	<p>a) Wilayah bebas dari korupsi</p> <p>b) Wilayah Birokrasi Bersih Melayani</p>	<p>1) Manajemen Perubahan</p> <p>2) Penataan Tatalaksana</p> <p>3) Penataan Manajemen SDM</p> <p>1) Penguatan Pengawasan</p> <p>2) Penguatan Akuntabilitas Kerja</p> <p>3) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</p>	<p>Data Primer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepala Madrasah - Pegawai Tata Usaha - Guru <p>Data Sekunder</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wawancara - Observasi - Dokumentasi 	<p>1. Pendekatan Penelitian Kualitatif</p> <p>2. Jenis Penelitian Deskriptif</p> <p>3. Teknik Pengumpulan Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wawancara - Observasi - Dokumentasi 	<p>1. Bagaimana Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>2. Bagaimana Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>

	<p>Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p>	<p>c) Tenaga Pendidik</p> <p>d) Tenaga Kependidikan</p>	<p>1) Kepala Madrasah</p> <p>2) Guru</p> <p>1) Tata Usaha</p> <p>2) Pustakawan</p> <p>3) Laboran</p> <p>4) Cleaning service</p> <p>5) Dan tenaga pendukung lainnya</p>			
--	--	---	--	--	--	--

Lampiran 3

INSTRUMEN WAWANCARA

Peneliti : Joni Firmansyah

Judul : Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah
Negeri 7 Jember

Fokus Penelitian	Indikator	Informan	Pertanyaan
Gambaran Obyek Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah 2. Visi, Misi, Tujuan 3. Struktur Organisasi 4. Data Guru dan Tenaga Kependidikan 5. Data Siswa 6. Data Sarpras 7. Pencapaian Prestasi siswa 8. Pencapaian Prestasi Guru 9. Pencapaian Prestasi Madrasah lainnya 	Kepala Madrasah Waka Humas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 2. Apa Visi, Misi, Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 3. Bagaimana Struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ? 4. Bagaimana Kondisi kualifikasi dan kompetensi Guru dan Tenaga Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ? 5. Bagaimana kondisi latar belakang dan perkembangan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ? 6. Bagaimana kondisi sarpras di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ? 7. Bagaimana hasil pencapaian prestasi siswa yang pernah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ? 8. Bagaimana hasil pencapaian prestasi Guru yang pernah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ? 9. Bagaimana hasil pencapaian prestasi Madrasah yang pernah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?

Fokus Penelitian	Indikator	Informan	Pertanyaan
Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	1. Manajemen perubahan	1. Kepala Madrasah 2. Kepala tata usaha 3. Guru	1.a. Bagaimana Penyusunan Tim Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 1.b. Bagaimana penyusunan Dokumen Recana Pembangunan Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 1.c. Bagaimana Pemantauan dan Evaluasi pembangunan zona integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 1.d. Bagaimana perubahan pola pikir dan budaya kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
	2. Penataan Tatalaksana	1. Kepala Madrasah 2. Kepala tata usaha	2.a. Bagaimana SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 2.b. Bagaimana sistem perkantoran berbasis teknologi informasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 2.c. Bagaimana keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
	3. Penataan Manajemen SDM	1. Kepala Madrasah 2. Kepala tata usaha 3. Guru	3.a. Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 3.b. Bagaimana pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 3.c. Bagaimana pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 3.d. Bagaimana penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? 3.e. Bagaimana penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku di Madrasah

Fokus Penelitian	Indikator	Informan	Pertanyaan
			<p>Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>3.f Bagaimana sistem informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>
<p>Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?</p>	<p>1. Penguatan Pengawasan</p>	<p>1. Kepala Madrasah</p> <p>2. Pegawai Tata Usaha</p>	<p>1.a. Bagaimana Pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>1.b. Bagaimana Penerapan system pengawasan internal pemerintah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>1.c. Bagaimana pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>1.d. Bagaimana Whistle blowing system di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>1.e. Bagaimana penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>1.f. Bagaimana laporan harta kekayaan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>
	<p>2. Penguatan akuntabilitas kerja</p>	<p>1. Kepala Madrasah</p> <p>2. Guru</p>	<p>2.a. Bagaimana keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>2.b. Bagaimana pengelolaan akuntabilitas kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>
	<p>3. Peningkatan kualitas pelayanan publik</p>	<p>1. Kepala Madrasah</p> <p>2. Pegawai Tata Usaha</p>	<p>3.a. Bagaimana standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>3.b. Bagaimana Budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p> <p>3.c. Bagaimana Penilaian kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>

Daftar Pertanyaan Wawancara

A. Kepala Madrasah

Gambaran Objek Penelitian

1. Bagaimana sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Apa Visi, Misi, Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?
4. Bagaimana Kondisi kualifikasi dan kompetensi Guru dan Tenaga Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?
5. Bagaimana kondisi latar belakang dan perkembangan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?
6. Bagaimana kondisi sarpras di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?
7. Bagaimana hasil pencapaian prestasi siswa yang pernah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?
8. Bagaimana hasil pencapaian prestasi Guru yang pernah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember
9. Bagaimana hasil pencapaian prestasi Madrasah yang pernah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ?

Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Manajemen Perubahan

1. Bagaimana Penyusunan Tim Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Pemantauan dan Evaluasi pembangunan zona integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana perubahan pola pikir dan budaya kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penataan Tatalaksana

1. Bagaimana SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana sistem perkantoran berbasis teknologi informasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penataan Manajemen SDM

1. Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
5. Bagaimana penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku di

- Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
6. Bagaimana sistem informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?

Penguatan Pengawasan

1. Bagaimana Pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Penerapan system pengawasan internal pemerintah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana Whistle blowing system di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
5. Bagaimana penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
6. Bagaimana laporan harta kekayaan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penguatan akuntabilitas kerja

1. Bagaimana keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana pengelolaan akuntabilitas kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Peningkatan kualitas pelayanan publik

1. Bagaimana standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Penilaian kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

B. Guru

Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Manajemen Perubahan

1. Bagaimana Penyusunan Tim Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana penyusunan Dokumen Recana Pembangunan Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Pemantauan dan Evaluasi pembangunan zona integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

4. Bagaimana perubahan pola pikir dan budaya kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penataan Tatalaksana

1. Bagaimana SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana sistem perkantoran berbasis teknologi informasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penataan Manajemen SDM

1. Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
5. Bagaimana penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
6. Bagaimana sistem informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?

Penguatan Pengawasan

1. Bagaimana Pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Penerapan system pengawasan internal pemerintah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana Whistle blowing system di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
5. Bagaimana penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
6. Bagaimana laporan harta kekayaan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penguatan akuntabilitas kerja

1. Bagaimana keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana pengelolaan akuntabilitas kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Peningkatan kualitas pelayanan publik

1. Bagaimana standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Penilaian kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

C. Kepala Tata Usaha

Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Manajemen Perubahan

1. Bagaimana Penyusunan Tim Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Pemantauan dan Evaluasi pembangunan zona integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana perubahan pola pikir dan budaya kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penataan Tatalaksana

1. Bagaimana SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana sistem perkantoran berbasis teknologi informasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penataan Manajemen SDM

1. Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
5. Bagaimana penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
6. Bagaimana sistem informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?

Penguatan Pengawasan

1. Bagaimana Pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Penerapan system pengawasan internal pemerintah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
4. Bagaimana Whistle blowing system di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
5. Bagaimana penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
6. Bagaimana laporan harta kekayaan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Penguatan akuntabilitas kerja

1. Bagaimana keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana pengelolaan akuntabilitas kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Peningkatan kualitas pelayanan publik

1. Bagaimana standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
2. Bagaimana Budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?
3. Bagaimana Penilaian kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?

Lampiran 4

HASIL INSTRUMEN WAWANCARA

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	1. Manajemen perubahan	1.a. Bagaimana Penyusunan Tim Kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Terkait dengan implementasi tidak mungkin sebuah program dilakukan oleh satu atau dua orang, sehingga dibuatlah sebuah tim, dan itu semua di SK kan. Sejak 2 tahun yang lalu kita sebetulnya karna ada edaran agar sebuah lembaga dapat menerapkan zona integritas, maka kami membentuk tim terkait dengan zona integritas ini dan sekaligus kami mencoba untuk menerapkan agar lembaga bebas dari korupsi dan meningkatkan pelayanan publik. Jadi intinya setiap apa yang kita lakukan tidak mungkin sendiri sehingga harus ada tim dan ini harus dilakukan oleh semua dan itu di SK kan sebagai bentuk legalisasi.
		Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Jadi, waktu kami mulai program ini, hal pertama yang kami lakukan itu membentuk tim kerja. Hampir semua pegawai di sini kami libatkan, karena kami memang pengin semua ikut ambil bagian. Setelah timnya terbentuk, terus kami buat SK tim kerja, supaya jelas aja siapa yang bertanggung	

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
				jawab dan ngapain aja tugasnya.
			Fatimah selaku Guru	Penyusunan tim kerja untuk program zona integritas ini semua pegawai juga dilibatkan, Mas. Jadi nggak cuma satu dua orang aja, tapi hampir semuanya ikut terlibat. Waktu itu kepala madrasah langsung inisiatif buat ngadain rapat khusus, tujuannya buat ngebentuk tim kerja ZI ini. Dalam rapat itu dibahas siapa aja yang bakal masuk tim, terus dibagi juga tugas-tugasnya sesuai dengan bidang masing-masing. Nah, setelah pembagian itu selesai, hasilnya langsung dituangkan dalam bentuk SK, biar lebih resmi dan jadi acuan kita semua dalam bekerja selama program ini berjalan.
		1.b Bagaimana Penyusunan Dokumen Recana Pembangunan Zona Integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Dalam penyusunan dokumen terkait dengan Zona Integritas di madrasah ini kita juga memperhatikan target. Target itu prioritas seperti hasil yang ingin kita capai untuk membawa dampak kearah yang lebih baik dengan menyesuaikan kondisi yang ada didalam lingkungan madrasah ini. Selain itu dalam penyusunan dokumen rencana ini kami memerhatikan seperti jadwal pelaksanaan, intinya disitu terdapat visi dan misinya mas agar supaya tercapai

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Untuk penyusunan dokumen Pembangunan ZI ini, kami memang berpacu pada tujuan atau target hasil yang ingin dicapai, Mas. Jadi dari awal udah dipikirin, kita maunya program ini nantinya ngarah ke mana, hasil akhirnya seperti apa. Nah, dari situ baru kita mulai nyusun strategi-strateginya satu per satu, biar langkah-langkahnya lebih terarah. Jadi nggak asal jalan aja, tapi bener-bener dirancang dari awal supaya sesuai sama tujuan yang udah ditetapkan.
		1.c. Bagaimana Pemantauan dan Evaluasi pembangunan zona integritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku kepala madrasah	Kami melakukan sebuah kegiatan juga ada perencanaan kemudian kita jalankan, setelah kita jalankan maka kita mengevaluasi kegiatan terkait dengan Zona Integritas ini. Misalkan terkait dengan pelayanan publik seperti memberikan pelayanan ini kita lakukan. Kemudian di rapat dinas kita sampaikan untuk mengevaluasi apakah apa yang sudah dilakukan sudah sesuai dengan yang semestinya. Karna memang untuk memantau sudah sesuai apa belum, di setiap kegiatan itu ada SOP yang kita buat. Untuk pengawasan kita ada semacam monitoring sampai dimana pelaksanaan terkait dengan Zona Integritas.

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha	Kalau soal pemantauan dan evaluasi, itu kami lakuin secara rutin, Mas. Jadi setiap kali ada rapat yang diselenggarakan oleh madrasah, pasti selalu ada sesi evaluasinya. Di situ kita bahas sejauh mana program ini udah berjalan, apa aja yang udah tercapai, dan apa yang masih perlu diperbaiki. Kita cek juga, dalam pelaksanaannya ini udah sesuai belum sama standar pelayanan yang berlaku. Jadi bukan cuma jalan terus, tapi juga sambil dilihat dan dicek, biar program ini nggak keluar jalur dan tetap sesuai dengan tujuan awal.
		1.d. Bagaimana perubahan pola pikir dan budaya kerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku kepala madrasah	Terkait perubahan pola pikir maupun budaya kerja alhamdulillah sangat baik. Dengan penerapan evaluasi secara berkala itu dapat mencegah adanya penyelewengan anggaran atau korupsi yang dilakukan oleh pegawai kami. Perubahan pola pikir dan budaya kerja yang baik tersebut dapat dilihat dari penghargaan-penghargaan yang kami peroleh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQI

J E M B E R

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha	Budaya kerja di sini cukup bagus, Mas. Semua pegawai bisa dibilang punya disiplin kerja yang tinggi. Kebetulan saya sendiri yang pegang absensi atau daftar kehadiran, jadi saya cukup tahu bagaimana kedisiplinan mereka sehari-hari. Pegawai di sini, mulai dari kepala madrasah, guru, sampai staf, semuanya punya tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Bahkan mereka itu bisa jadi contoh langsung buat para peserta didik di madrasah ini. Jadi, anak-anak bisa ngelihat langsung bagaimana disiplin dan etos kerja yang baik dari para gurunya sendiri

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Fatimah selaku Guru	Alhamdulillah terkait perubahan pola pikir dan budaya kerja di madrasah lebih baik, tentunya perubahan pola pikir dan budaya kerja yang baik ini salah satunya berpacu pada isi atau kandungan yang ada didalam Zona Integritas yaitu terciptanya lingkungan yang bebas dari korupsi dan pada intinya diharuskan semua pegawai berkinerja baik. Madrasah 7 ini pernah mendapatkan penghargaan Hari Amal Bhakti dari Kemenag mas. Menurut saya dari penghargaan itu merupakan tanda bukti bahwasannya pegawai, guru maupun staf yang ada di madrasah ini mempunyai budaya kerja dan pola pikir yang bagus.
	2. Penataan Tatalaksana	2.a. Bagaimana SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? (Kepala Madrasah)	Kepala Madrasah	Dalam konteks SOP kegiatan utama yang ada di Madrasah ini Semua sudah tercantum dalam SK SOP. Yang di dalamnya ada standar pelayanan publik kurikulum, standar pelayanan publik sarpras, standar pelayanan publik humas, standar pelayanan publik tata usaha, standar pelayanan publik bimbingan konseling, standar pelayanan publik laboratorium, standar pelayanan publik perpustakaan. Dari berbagai Standar yang ada itu mas semua berlandaskan aturan dan

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyano selaku pegawai tata usaha	<p>juga terdapat komponen-komponen yang ada. Itu juga sebagai acuan penilaian pelayanan kami sebagai penyelenggara dan adapun motto kami terkait pelayanan publik yaitu melayani dengan pasti profesional amanah senyum dan tanpa imbalan.</p> <p>Mengenai Standar Operasional Prosedur atau SOP, kami di sini sudah punya, Mas. Jadi SOP itu memang jadi acuan utama kami dalam menjalankan berbagai standar pelayanan, terutama yang berkaitan langsung dengan masyarakat. Dengan adanya SOP, kerja kita jadi lebih tertata dan jelas alurnya. Pegawai juga jadi tahu apa yang harus dilakukan, langkah-langkahnya seperti apa, dan bagaimana menghadapi berbagai situasi. Jadi nggak asal kerja aja, tapi semuanya mengacu pada prosedur yang udah ditetapkan.</p>
		2.b. Bagaimana sistem perkantoran berbasis teknologi informasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku kepala madrasah	Terkait dengan teknologi informasi madrasah ini sudah menggunakan teknologi dalam perkatorannya. kami dalam menyampaikan informasi itu melalui media Dimana Masyarakat dapat mengakses. Di bagian administrasi juga pegawai kami sudah menggunakan teknologi.

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Jadi madrasah ini sudah menggunakan teknologi dalam pengadministrasian. Seperti pembuatan surat, pengarsipan berkas, pengisian survey kepuasan masyarakat dan juga dalam penyampaian informasi kami sepenuhnya memanfaatkan teknologi mas. Dalam hal penyampaian informasi kepada publik, publik dapat mengaksesnya melalui website yang telah kami buat
		2.c. Bagaimana keterbukaan informasi publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku kepala madrasah	Terkait keterbukaan informasi madrasah kami berupaya untuk menyajikan informasi secara terbuka kepada publik, baik itu siswa, wali murid, maupun masyarakat. Berbagai informasi mengenai program pendidikan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan madrasah dapat di akses melalui website MtS Negeri 7 Jember melalui google. jadi kami sangat terbuka terkait informasi yang ada.

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Terkait keterbukaan informasi untuk publik, madrasah ini sudah menyediakan website yang bisa di akses melalui internet dan di website itu kami memberikan semua informasi terkait progam-progam madrasah, dan terkait informasi penerimaan peserta didik baru tidak perlu datang langsung dating ke mts tapi bisa di lihat melalui website yang telah kami sediakan,
	3. Penataan Manajemen SDM	3.a. Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Jadi terkait perencanaan kebutuhan pegawai ini kami mengacu pada analisis jabatan atau juga dari hasil analisis beban kerja. Jadi ada dokumen terkait kebutuhan pegawai yang berdasarkan peta jabatan dan juga analisis beban kerja yang konteksnya dalam pelayanan kepada publik ini sudah ada atau diatur oleh kementerian agama jember.
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Untuk perencanaan kebutuhan pegawai, kami mengacu pada analisis dan peta jabatan dari Kemenag Jember, Mas. Jadi di situ sudah dijelaskan secara detail tentang formasi yang dibutuhkan, tugas-tugasnya, dan struktur organisasinya juga. Dari situ kami bisa tahu, posisi mana aja yang memang perlu diisi atau diperkuat. Jadi perencanaannya nggak asal-asalan, tapi

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		3.b. Bagaimana pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Agus Hariyanto selaku pegawai tata usaha	<p>memang berdasarkan data dan panduan resmi yang udah ada. Itu sangat membantu kami dalam menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kondisi riil yang ada di madrasah</p> <p>Pola mutasi internal ini kan bertujuan untuk pengembangan karir pegawai dan juga perbaikan kinerja. Dalam melakukan mutasi internal ada beberapa hal yang kami perhatikan seperti memperhatikan kompetensi jabatan , harus berdasarkan dari analisa jabatan. Pemindahan posisi biasanya dilakukan secara langsung dan resminya dimusyawarah melalui rapat dinas. Jadi ketika ada posisi yang kosong dan membutuhkan pengganti dengan segera kami sudah memahami dan bisa menilai siapa pegawai yang cocok untuk mengisi kekosongan tersebut berdasarkan kinerjanya.</p> <p>Mengenai pola mutasi internal disini itu fleksibel mas. Jika terjadi kekosongan jabatan bisa langsung penggantian jabatan oleh pegawai yang lain yang memiliki kemampuan di bidang itu dan untuk kelanjutannya dibahas secara musyawarah melalui rapat dinas.</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		3.c. Bagaimana pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Dalam melaksanakan pengembangan bagi pegawai yang berbasis kompetensi secara umumnya itu seperti diklat atau juga seperti pelatihan-pelatihan mas, semacam pelatihan bagi pegawai sesuai dengan pengembangan keprofesiannya yang dilakukan sesuai dengan perintah surat tugas dan ada juga pelatihan itu dilaksanakan di madrasah ini juga.
			Fatimah selaku Guru	Di madrasah ini, pengembangan kompetensi pegawai itu kami lakukan baik di dalam madrasah maupun di luar, Mas. Jadi ada yang bentuknya pelatihan internal, ada juga yang pegawainya dikirim ke luar mengikuti kegiatan pengembangan sesuai dengan surat tugas yang dikeluarkan. Madrasah 7 ini memang mendukung penuh peningkatan kualitas SDM, makanya sering juga mengadakan pelatihan-pelatihan yang tujuannya untuk ningkatin kompetensi para pegawai, baik itu guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Harapannya, setelah ikut pelatihan, mereka bisa langsung menerapkan ilmu yang didapat ke pekerjaan sehari-hari

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		3.d. Bagaimana penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Dalam penetapan kinerja individu terkait Zona Integritas ini kan mengukur kinerja individu secara periodik dengan sistem penilaian kinerja individu melalui sasaran kinerja pegawai. Nah dalam hal penilaian kinerja itu dilakukan secara periodik jadi seperti halnya penilaian kinerja kepada Kepala Madrasah juga dilakukan secara periodik.
			Agus Hariyanto selaku pegawai tatausaha	Penetapan kinerja pegawai terkait program ZI itu mengacu pada sistem penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara periodik, Mas. Jadi, setiap periode tertentu, kami akan mengevaluasi kinerja individu berdasarkan hasil yang udah dicapai. Dalam hal ini, kami memang berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Setiap pegawai diharapkan bisa bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh program ZI, dan hasil kerjanya harus sejalan dengan standar yang sudah ditetapkan. Jadi, penilaiannya bukan cuma soal seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tapi juga kualitas dan dampaknya terhadap tujuan program.
		3.e Bagaimana penegakan aturan	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Terkait penegakan aturan, seperti pegawai pns itu ada aturan sendiri ya dari pemerintah

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		<p>disiplin/kode etik/ kode perilaku di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>	<p>Fatimah selaku Guru</p>	<p>pusat. kami selalu menegaskan pentingnya disiplin dan profesionalisme bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas. setiap akhir semester, kami mengadakan evaluasi bersama seluruh pegawai untuk meninjau diri masing-masing apakah sudah sesuai terkait aturan yang ada telah diterapkan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana aturan tersebut efektif, mengidentifikasi berbagai tantangan yang muncul, dan juga merumuskan solusi terbaik agar sistem dapat berjalan sesuai dengan harapan bersama.</p> <p>Pada intinya dalam penegakan aturan disini pertama mensosialisasikan dan menginstruksikan aturan tentang kedisiplinan terkait kode etik atau kode perilaku. Lalu bilamana ada yang melanggar terkait aturan tersebut baru ada penjatuhan putusan terhadap pegawai yang diduga melanggar kode etik dan kode perilaku dan alhamdulillah di madrasah ini belum ada pegawai yang melanggar, alhamdulillah semua patuh terhadap aturan yang ada mas. Jadi di madrasah ini juga ada semacam pertemuan bagi seluruh pegawai yang</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		3.f Bagaimana sistem informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	<p>didalamnya ada seperti evaluasi diri bagi masing-masing pegawai</p> <p>Terkait sistem informasi kepegawaian, kami di sini menggunakan web aplikasi, Mas. Jadi, semua data pegawai, mulai dari absensi, tugas, hingga informasi penting lainnya, sudah bisa diakses lewat web tersebut. Yang enaknya, web aplikasi ini bisa diakses oleh setiap pegawai, jadi mereka bisa cek sendiri data mereka kapan saja. Ini memudahkan kami semua dalam mengelola informasi kepegawaian secara lebih efisien dan transparan</p> <p>Sistem informasi kepegawaian di MTsN 7 Jember ini menggunakan aplikasi berbasis web, Mas. Dengan adanya aplikasi ini, setiap pegawai bisa mengakses data kepegawaian secara mandiri kapan saja. Jadi, nggak perlu lagi nunggu orang lain untuk ngurusin data mereka. Semua informasi, mulai dari absensi hingga data kepegawaian lainnya, sudah terintegrasi di web, sehingga memudahkan kami dalam mengelola dan memantau segala hal yang berkaitan dengan pegawai secara lebih efisien.</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?	1. Penguatan Pengawasan	1.a. Bagaimana Pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Terkait pengendalian grafitasi kami membuat seperti poster gambar yang bertuliskan “STOP PUNGLI termakasih anda tidak memberi suap atau grafitasi pada petugas kami” dan poter tersebut di pasang di tempat pelayanan dan di mts ini. Semua terkait pelayanan diarahkan ke pelayanan terpadu satu pintu disingkat PTSP untuk memudahkan kami dalam mengendalikan grafitasi.
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Untuk pengendalian gratifikasi, semua yang berhubungan dengan pelayanan administrasi memang diarahkan ke ruang PTSP. Kebetulan saya yang bertugas langsung di sini untuk melayani. Jika dilihat di ruangan ini, terdapat poster-poster yang bertuliskan "STOP Pungli". Ini bukan hanya sekadar hiasan, tetapi bertujuan untuk mengingatkan semua pihak agar tidak terlibat dalam praktik gratifikasi atau pungutan liar. Dengan adanya pengingat seperti itu, diharapkan bisa menjaga transparansi dan kejujuran dalam setiap pelayanan yang diberikan
		1.b. Bagaimana Penerapan sistem	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	terkait sistem pengawasan, kami selalu memastikan bahwa setiap kebijakan dan

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		<p>pengawasan internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>	<p>Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha</p>	<p>pengelolaan keuangan sekolah dilakukan secara terbuka serta dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan. Selain itu, kami juga telah membentuk tim khusus yang ditetapkan melalui Surat Keputusan (SK) untuk melaksanakan pemantauan secara menyeluruh.</p> <p>Ada pegawai yang memang bertugas untuk melakukan monitoring sesuai dengan SK yang sudah ditetapkan. Untuk sistemnya, kami berusaha untuk memastikan transparansi dalam pengelolaan administrasi. Jadi, kami nggak cuma menjalankan tugas, tapi juga memastikan semua proses berjalan sesuai prosedur. Dengan cara seperti ini, ada pihak khusus yang melakukan controlling untuk memastikan tidak ada yang keluar dari jalur dan semuanya berjalan sesuai dengan standar yang telah ditentukan</p>
		<p>1.c. Bagaimana pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember? (Kepala Tata Usaha)</p>	<p>Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah</p>	<p>Pengaduan masyarakat terkait pelayanan di madrasah selalu kami buka dan terima dengan baik. Kami memang sangat mengutamakan feedback dari masyarakat, karena itu jadi bahan evaluasi untuk perbaikan. Alhamdulillah, sejauh ini belum ada pengaduan yang masuk terkait</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	<p>pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kami. Kami terus berusaha menjaga kualitas pelayanan agar tetap maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat</p> <p>Pengaduan dari masyarakat selalu saya tangani dengan tepat waktu untuk pelayanan. Sejak saya bertugas untuk melayani pengaduan yang masuk, alhamdulillah belum ada laporan pengaduan yang bersifat negatif. Kami selalu berusaha memberikan respons cepat dan solusi yang terbaik agar setiap masalah yang ada bisa segera diselesaikan dengan baik</p>
		1.d. Bagaimana Whistle blowing system di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Jadi, terkait pengaduan dari masyarakat, madrasah sudah menyediakan media khusus untuk itu. Masyarakat bisa menyampaikan keluhan atau pengaduan mengenai pelayanan kami melalui web yang telah kami buat. Dengan adanya media ini, kami berharap pengaduan bisa lebih mudah disampaikan dan ditindaklanjuti dengan cepat, sehingga pelayanan kami bisa terus ditingkatkan.
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Pengaduan dari masyarakat untuk pelayanan bisa dilakukan secara langsung kepada petugas yang ada, atau juga secara tidak

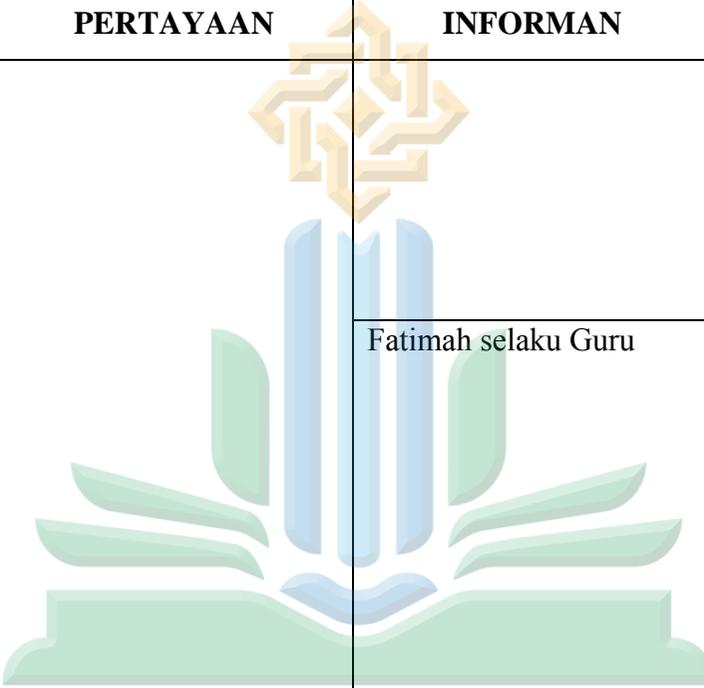
SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
				<p>langsung melalui web MTsN 7 Jember. Di web tersebut tersedia halaman khusus untuk pengaduan, yang mana pengaduan yang masuk akan dikirimkan melalui email (Gmail). Dengan cara ini, masyarakat memiliki pilihan untuk mengajukan keluhan atau saran, baik secara langsung maupun lewat media online yang lebih praktis.</p>
		<p>1.e. Bagaimana penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?</p>	<p>Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah</p>	<p>Untuk penanganan benturan jelas sesuai aturan yang ada seperti pembatasan untuk pegawai khususnya yang mempunyai tugas dan tanggung jawabnya untuk tidak mengganggu pekerjaannya sebagai pegawai. Bilamana ada yang melanggar kita lihat dulu seperti apa permasalahannya. Jika satu dua kali terus melanggar kita buat laporan sesuai aturan dari kemenag dengan melampirkan bukti-bukti dari terkait bentuk benturan kepentingan tersebut.</p>
			<p>Fatimah selaku Guru</p>	<p>Dalam penanganan benturan kepentingan di sini, kami mengikuti aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Jika ada pegawai, khususnya yang berstatus negeri, yang terlibat dalam benturan kepentingan, kami akan melaporkannya ke pihak yang berwenang sesuai dengan aturan</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
				yang ada. Tentu saja, kami akan melihat terlebih dahulu seperti apa bentuk permasalahannya, karena setiap kasus bisa berbeda-beda dan perlu penanganan yang sesuai dengan situasi yang ada.
	2. Penguatan akuntabilitas kerja	2.a. Bagaimana keterlibatan pimpinan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Fatimah selaku Guru	Alhamdulillah pimpinan di madrasah ini selalu andil ataupun terlibat dalam semua program khususnya dalam program zona integritas ini. Kepala madrasah 7 ini bisa dikatakan role model dalam hal apapun mas. Pimpinan terlibat langsung dalam pembuatan penyusunan rencana, pimpinan terlibat langsung dalam memantau ataupun memonitoring sejauh mana program ini berjalan.
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Yang saya ketahui, kepala madrasah, Bapak Ihsanuddin, ini bisa dibilang pemimpin yang menjadi role model di setiap acara apapun. Beliau selalu ikut terjun langsung ke lapangan, tidak hanya dalam acara-acara yang berkaitan dengan murid, tetapi juga di setiap rapat bulanan. Kepemimpinannya memang sangat terlihat, karena beliau selalu menunjukkan teladan dengan hadir dan terlibat langsung, sehingga para pegawai dan murid bisa melihat langsung contoh yang

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
		2.b. Bagaimana pengelolaan akuntabilitas kinerja di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	baik dari beliau. Jadi, terkait pengelolaan akuntabilitas kinerja di madrasah ini terutama dalam mendukung program zona integritas ini dilakukan dengan fokus pada transparansi dengan pengauditan secara berkala. Semua pegawai disini saling transparansi dalam kinerjanya dengan cara akses terbuka ke sesama pegawai. Sebagai Kepala madrasah secara langsung memantau pencapaian kinerja terkait pelayanan yang secara rutin melalui rapat itu.
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Untuk pengelolaan akuntabilitas kinerja tersebut disini kami mengedepankan tanggung jawab dan transparansi dalam hal apapun untuk mewujudkannya itu dengan rutin pengadaan audit keuangan dan juga membuka akses informasi ke semua pihak agar supaya kami dapat mengetahui perkembangan-perkembangan sesama pegawai. Tentunya ada pengevaluasian terhadap kinerja kami melalui rapat dinas yang rutin kami lakukan.
	3. Peningkatan kualitas pelayanan	3.a. Bagaimana standar pelayanan di Madrasah	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Dalam standar pelayanan di madrasah ini, semuanya sudah memiliki SOP yang telah disahkan melalui SK. Terkait dengan standar

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
	publik	Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	<p>layanan, kami mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 tahun 2014. Selain itu, kami selalu kembali pada motto kami yang sudah kami tetapkan, yaitu "Melayani dengan pasti, profesional, amanah, senyum, dan tanpa imbalan." Dengan standar ini, kami berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang sudah ditentukan.</p> <p>Mengenai standar pelayanan, kami sudah memiliki SOP yang telah disepakati bersama. SOP ini menjadi acuan utama dalam setiap tindakan pelayanan yang kami lakukan, memastikan semuanya berjalan sesuai prosedur yang sudah disepakati oleh semua pihak. Dengan adanya SOP yang jelas, kami dapat memberikan pelayanan yang lebih terstruktur dan sesuai harapan.</p>
		3.b. Bagaimana Budaya pelayanan prima di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Budaya prima yang kami miliki selalu mengutamakan kebutuhan masyarakat. Kami berusaha sebisa mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik, mulai dari sikap yang ramah, cepat, hingga tanggap dalam menanggapi setiap kebutuhan atau permintaan yang masuk. Semua itu kami

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	<p>lakukan dengan tujuan agar masyarakat merasa puas dan terlayani dengan baik dalam setiap interaksi.</p> <p>Untuk budaya pelayanan prima kami berfokus pada semua kebutuhan siswa, orang tua murid dan Masyarakat terkait. Dalam memberikan pelayanan kepada semua itu dilakukan dengan komunikasi yang efektif, Responsif terhadap masalah, memberi sikap yang ramah dan memberikan survei kepuasan pelayanan kepada kami.</p>
		3.c. Bagaimana Penilaian kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember?	Ihsanuddin selaku Kepala Madrasah	Sejauh ini, survei kepuasan yang dilakukan oleh masyarakat menunjukkan hasil yang sangat baik. Hasilnya bisa langsung dilihat melalui web madrasah ini, yang transparan dan terbuka untuk umum. Meskipun kami sudah mendapatkan hasil yang sangat positif, kami tetap berkomitmen untuk terus memberikan pelayanan terbaik. Kami percaya bahwa selalu ada ruang untuk perbaikan, jadi kami terus berusaha menjaga kualitas layanan yang kami berikan
			Agus Hariyanto selaku Pegawai Tata Usaha	Alhamdulillah, survei kepuasan publik terhadap pelayanan kami menunjukkan hasil yang cukup baik, yang berarti masyarakat merasa puas dengan kinerja yang kami

SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	INFORMAN	JAWABAN
				<p>lakukan. Hasil survei tersebut bisa langsung dilihat melalui aplikasi yang telah kami sediakan. Di aplikasi itu, hasil kepuasan dari masyarakat juga bisa diunduh, sehingga semua data transparan dan bisa diakses oleh siapa saja yang membutuhkan informasi lebih lanjut.</p>
			<p>Fatimah selaku Guru</p>	<p>Alhamdulillah, MTs 7 ini mendapatkan hasil survei yang sangat baik. Hasil survei ini kami peroleh melalui survei kepuasan yang dilakukan oleh masyarakat, yang dapat diakses secara langsung melalui web online kami. Semua hasil survei tersebut dapat dilihat langsung di web MTs 7, sehingga transparansi dan akuntabilitas pelayanan kami bisa dipantau dengan mudah oleh siapa saja .</p>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 5

INSTRUMEN OBSERVASI

Aspek Yang Diamati	Indikator	Deskripsi
Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	1. Manajemen perubahan	Isiansesuaihasilpengamatan(berupakegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
	2. Penataan Tatalaksana	Isiansesuaihasilpengamatan(berupakegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
	3. Penataan Manajemen SDM	Isiansesuaihasilpengamatan(berupakegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?	1. Penguatan Pengawasan	Isiansesuaihasilpengamatan(berupakegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll).
	2. Penguatan akuntabilitas kerja	Isiansesuaihasilpengamatan(berupakegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll)
	3. Peningkatan kualitas pelayanan publik	Isiansesuaihasilpengamatan(berupakegiatan / kondisi / pelaksanaan program, dll)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 6

HASIL OBSERVASI

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	Manajemen Perubahan	Penyusunan Tim Kerja	Berdasarkan hasil observasi dalam pembentukan tim kerja Zona Integritas dilakukan dengan melibatkan para pegawai dan hasil dari pembentukan tim kerja tersebut di buatkan SK. Peneliti melihat dokumen SK pembentukan tim kerja tersebut.
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Zona Integritas	Berdasarkan hasil observasi dalam penyusunan dokumen perencanaan peneliti membaca isi kandungan dalam dokumen perencanaan yang isinya mengacu pada target atau tujuan yang ingin dicapai dengan mennysuaikan kondisi di lingkungan madrasah.
		Pemantauan dan Evaluasi pembangunan zona integritas	Berdasarkan hasil observasi Pemantauan dan evaluasi pembangunan Zona Integritas (ZI) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kegiatan ZI telah dilaksanakan sesuai dengan SOP pelayanan yang telah ditetapkan dan pemantauan atau evaluasi juga dilakukan melalui rapat dinas.
		Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Berdasarkan hasil observasi perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menerapkan prinsip disiplin kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Peneliti mencatat bahwa pelayanan di PTSP Madrasah Tsanawiyah

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
			Negeri 7 sangat memuaskan. Petugas PTSP tiba di tempat pelayanan lebih awal dari jam operasional, pegawai sangat ramah cepat dan tanggap dalam hal pelayanan, para guru sangat disiplin dan taat aturan dalam menjalankan tugas.
	Penataan Tatalaksana	SOP Kegiatan Utama	Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai SOP kegiatan utama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah tersusun rapi dimana ada pembagian sendiri-sendiri terkait SOP pelayanan kepada masyarakat yang isinya ada standar pelayanan publik kurikulum, standar pelayanan publik sarpras, standar pelayanan publik humas, standar pelayanan publik tata usaha, standar pelayanan publik bimbingan konseling, standar pelayanan publik laboratorium, standar pelayanan publik perpustakaan.
		sistem perkantoran berbasis teknologi informasi	Berikut hasil observasi mengenai sistem perkantoran berbasis teknologi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sudah menggunakan teknologi seperti penggunaan office, memanfaatkan teknologi informasi berbasis komputer dan juga memanfaatkan media online untuk memperkuat serta memperlancar hubungan baik secara internal maupun

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
			dengan masyarakat.
		keterbukaan informasi publik	Berikut hasil observasi mengenai keterbukaan informasi publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat dan mengakses secara langsung terkait informasi-informasi yang ada di madrasah. Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember sangat terbuka dalam menyampaikan informasi kepada publik dapat melalui website yang telah disediakan
Penataan Manajemen SDM		Perencanaan kebutuhan pegawai	Berikut hasil observasi mengenai perencanaan kebutuhan pegawai terkait pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat isi dokumen yang disitu terdapat analisis dan pemetaan jabatan untuk MTsN se-kabupaten jember yang telah di tetapkan oleh kemenag.
		Pola mutasi internal	Berikut hasil observasi mengenai pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan secara kondisional atau bilamana ada kekosongan langsung ambil alih oleh pegawai yang lain dan setelahnya di musyawarahkan melalui rapat dinas.
		Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	observasi tentang pengembangan pegawai berbasis kompetensi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat adanya pelatihan bagi

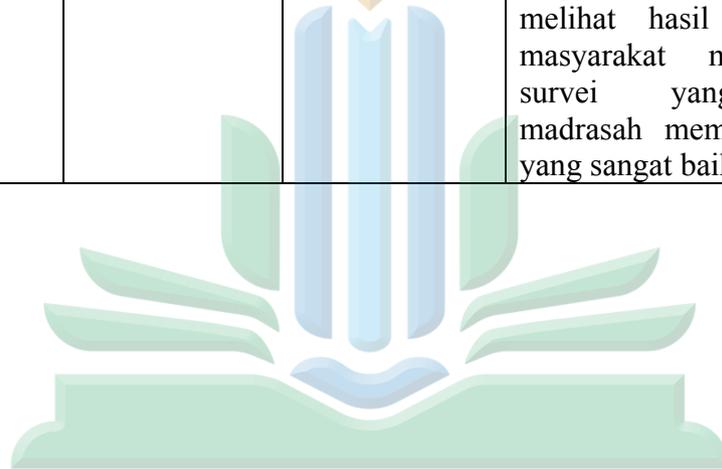
SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
			<p>pegawai yang di selenggarakan oleh madrasah tersebut dan juga pegawai mengikuti pelatihan diluar madrasah yang itu dilaksanakan sesuai surat tugas dari pemerintah.</p>
		<p>Penetapan kinerja individu</p>	<p>Berikut hasil observasi mengenai penetapan kinerja individu di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember guna untuk mengukur kinerja individu pegawai peneliti melihat penilaian tersebut dilakukan secara langsung dan itu dilaksanakan secara waktu yang telah ditentukan di lingkungan madrasah</p>
		<p>Penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku</p>	<p>Berikut hasil observasi mengenai penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku mengenai penegakan aturan tersebut dilakukan secara langsung sesama pegawai madrasah berupaya saling mengingatkan akan hal yang tindakan akan hal yang menyalahi aturan yang ada. Di madrasah tersebut kerap dilakukannya pertemuan untuk mengevaluasi diri guna mengantisipasi penyalahan aturan.</p>
		<p>Sistem informasi kepegawaian</p>	<p>Berikut hasil observasi tentang peneliti melihat sistem informasi kepegawaian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember ini menggunakan SIMPEG untuk mengelola data setiap pegawai yang dapat di akses oleh masing-masing pegawai.</p>
<p>Implementasi Zona</p>	<p>Penguatan Pengawasan</p>	<p>Pengendalian grafitasi</p>	<p>Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti terkait</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?			<p>pengendalian grafitasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember menggunakan poster bertuliskan stop pungli di ruang pelayanan. Penempatan poster bertuliskan "STOP PUNGLI" di ruang PTSP adalah salah satu langkah yang diambil sekolah untuk mengontrol gratifikasi serta mewujudkan lingkungan yang bersih melayani. Poster ini tidak hanya berfungsi sebagai pengingat, tetapi juga mencerminkan transparansi serta komitmen sekolah dalam menyediakan layanan yang profesional dan bebas dari segala bentuk pungli.</p>
		Penerapan sistem pengawasan internal	<p>Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai penerapan sistem pengawasan internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember telah melaksanakan sistem pengawasan internal dengan efektif, terutama dalam hal transparansi pengelolaan keuangan, pengawasan yang ketat, serta tim khusus yang bertanggung jawab dalam pemantauan membuat sistem ini berjalan dengan baik.</p>
		Pengaduan Masyarakat	<p>Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaduan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember tidak ada pengaduan dugaan penyalahan aturan yang dilakukan oleh pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Hal itu ditunjukkan</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
			dengan sistem transparansi dan kepatuhan pegawai terhadap aturan
		Whistle blowing system	Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai pengaduan Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, baik secara langsung maupun melalui berbagai media. Masyarakat dapat menyampaikan aduan terkait pelayanan administrasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Aduan secara langsung dapat disampaikan langsung kepada petugas pelayanan, sedangkan aduan tidak langsung dapat diajukan online melalui website resmi pengaduan milik madrasah.
		Penanganan benturan kepentingan	Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai penanganan benturan kepentingan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember penangananan benturan dilakukan dengan melihat bobot dari permasalahannya dan jika lebih dari dua kali melanggar akan melaporkan pegawai yang melanggar sesuai aturan dari pemerintahan yang ada.
	Penguatan akuntabilitas kerja	Keterlibatan pimpinan	Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melihat Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember selalu andil dalam kegiatan apapun yang ada di lingkungan madrasah seperti kegiatan bersih-bersih di lingkungan madrasah ataupun

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
			yang lainnya . Hal tersebut yang dapat dijadikan contoh bagi pegawai maupun siswa di lingkungan madrasah.
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja	Berikut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengelolaan akuntabilitas kinerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember dilakukan dengan mengutamakan transparansi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mewujudkan transparansi tersebut dilakukan pengauditan dana secara berkala dan Dalam pengelolaannya dilakukan melalui rapat yang diselenggarakan madrasah.
	Peningkatan kualitas pelayanan publik	Standar pelayanan	Berikut hasil observasi mengenai standar pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember peneliti melihat isi dokumen SOP pelayanan tersebut didalamnya sudah teratur rapi seperti Standar Pelayanan Publik Kurikulum, Standar Pelayanan Publik Sarana dan Prasarana, Standar Pelayanan Publik Hubungan Masyarakat, Standar Pelayanan Publik Tata Usaha, Standar Pelayanan Publik Bimbingan Konseling, Standar Pelayanan Publik Laboratorium, Standar Pelayanan Publik Perpustakaan.
		Budaya pelayanan prima	Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti Budaya pelayanan prima bahwa petugas di Madrasah

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL OBSERVASI
			Tsanawiyah Negeri 7 Jember menunjukkan sikap yang sangat ramah dan penuh kebaikan dalam memberikan pelayanan, selalu menyapa masyarakat dengan cara yang sopan dan siap membantu dengan penuh perhatian
		Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	Berikut hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai kepuasan terhadap pelayanan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember. Peneliti melihat hasil survei oleh masyarakat melalui hasil survei yang dimiliki madrasah memperoleh hasil yang sangat baik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 7

INSTRUMEN DOKUMENTASI

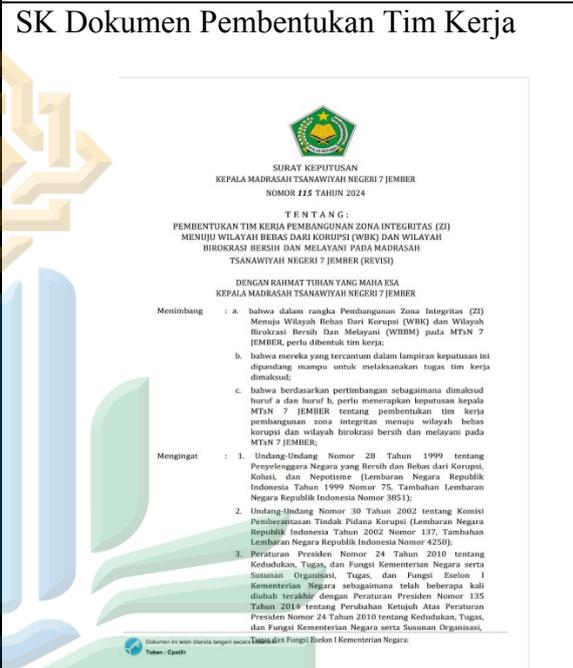
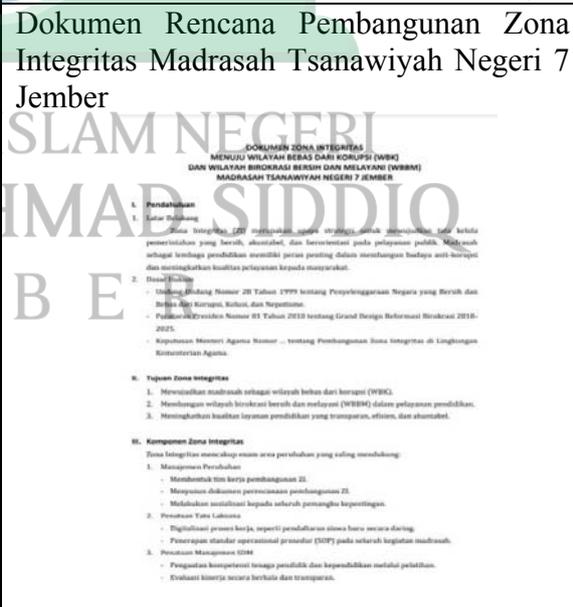
Peneliti : Joni Firmansyah

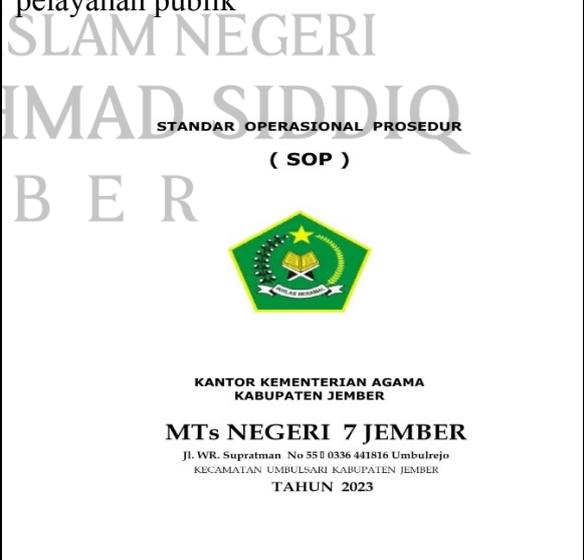
Judul : Implementasi Zona Integritas Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

Aspek Yang Diamati	Indikator	Deskripsi
Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	1. Manajemen perubahan	Isiansesuai dokumentasi indikator (berupa foto kegiatan/ pamflet/ file program, dll).
	2. Penataan Tatalaksana	Isiansesuai dokumentasi indikator (berupa foto kegiatan/ pamflet/ file program, dll).
	3. Penataan Manajemen SDM	Isiansesuai dokumentasi indikator (berupa foto kegiatan/ pamflet/ file program, dll).
Implementasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	1. Penguatan Pengawasan	Isiansesuai dokumentasi indikator (berupa foto kegiatan/ pamflet/ file program, dll).
	2. Penguatan akuntabilitas kerja	Isiansesuai dokumentasi indikator (berupa foto kegiatan/ pamflet/ file program, dll).
	3. Peningkatan kualitas pelayanan publik	Isiansesuai dokumentasi indikator (berupa foto kegiatan/ pamflet/ file program, dll).

Lampiran 8

HASIL DOKUMENTASI

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Bagi Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	Manajemen Perubahan	Penyusunan Tim Kerja	
		Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas	
		Pemantauan dan Evaluasi	Rapat Dinas Pemantauan dan Evaluasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

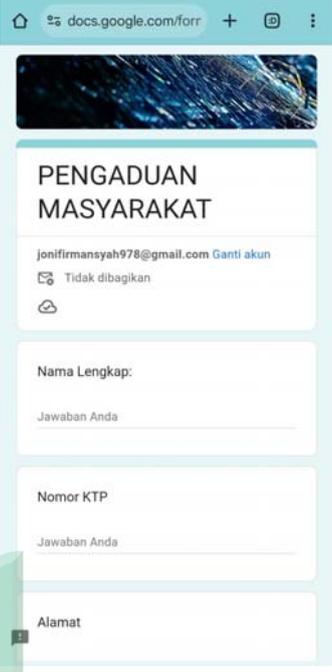
SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
		pembangunan zona integritas	
		Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Penghargaan Hari Amal Bhakti dari Kemenang 
Penataan Tatalaksana		SOP kegiatan utama	Dokumentasi SOP kegiatan utama dalam pelayanan publik 
		sistem perkantoran	perkantoran berbasis teknologi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember

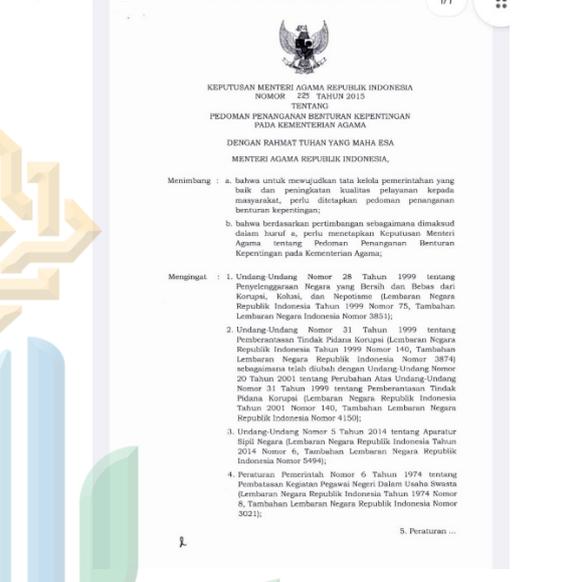
SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
		berbasis teknologi informasi	
		keterbukaan informasi publik	<p>dokumentasi terkait keterbukaan informasi publik Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> 
Penataan Manajemen SDM		Perencanaan Kebutuhan Pegawai	Dokumentasi analisis jabatan MTs Negeri 7 Jember

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI												
			<p style="text-align: center;">ANALISIS JABATAN</p> <p>1. IDENTITAS JABATAN</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1.1. Kode Jabatan</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.2. Nama Jabatan</td> <td>Kepala Uraian Tata Usaha</td> </tr> <tr> <td>1.3. Nama Unit Kerja</td> <td>MTSN Jember</td> </tr> <tr> <td>1.4. Fungsi</td> <td>Manajemen</td> </tr> <tr> <td>1.5. Saran Jabatan/Asisten Langsung</td> <td>Kepala Madrasah</td> </tr> <tr> <td>1.6. Lokasi (Geografis)</td> <td>Kab. Jember Provinsi Jawa Timur</td> </tr> </table> <p>2. KEHIDUKAN JABATAN</p> <pre> graph TD A[Kepala MTSN Jember] --> B[Kepala TU MTSN Jember] B --> C[PA Umum] B --> D[PA Managemen (Pengembangan, Pelaksanaan)] B --> E[Operator SIMPAK BMS] B --> F[PA Kepegawaian] C --> G[Kelembagaan dan Kelembagaan] D --> H[PA Laboratorium] E --> I[PA Perencanaan] F --> J[Kelembagaan & Kelembagaan] </pre> <p>3. TUJUAN PEKERJAAN/FUNGSI JABATAN</p> <p>3.1. Tujuan Melaksanakan urusan pemetaan standar pelayanan minimum, sistem dan prosedur kerja di lingkungan MTSN Kab. Jember, serta urusan tata usaha MTSN Kab. Jember.</p> <p>3.2. Fungsi 3.2.1. Penyelenggaraan pemetaan standar pelayanan minimum 3.2.2. Penyelenggaraan pemetaan sistem dan prosedur kerja 3.2.3. Penyelenggaraan urusan tata usaha dan urusan lainnya</p> <p>4. TUJUAN JABATAN Efektifitasnya MTSN dan MTSN Kab. Jember Efektifitasnya Kegiatan KEM yang dilaksanakan Efektifitasnya pelayanan yang prima baik kepada siswa didik, maupun almamater madrasah Efektifitasnya sistem tata laksana yang baik di lingkungan madrasah</p> <p>5. URAIAN TUGAS DAN KEGIATAN</p> <p>5.1. Mengkoordinasikan rencana dan program kerja di bidang organisasi dan tata laksana 5.1.1. Mengetahui laporan pelaksanaan tugas bagian Tata Usaha, dalam tata laksana berjalan serta mencatat hal-hal yang penting.</p>	1.1. Kode Jabatan		1.2. Nama Jabatan	Kepala Uraian Tata Usaha	1.3. Nama Unit Kerja	MTSN Jember	1.4. Fungsi	Manajemen	1.5. Saran Jabatan/Asisten Langsung	Kepala Madrasah	1.6. Lokasi (Geografis)	Kab. Jember Provinsi Jawa Timur
1.1. Kode Jabatan															
1.2. Nama Jabatan	Kepala Uraian Tata Usaha														
1.3. Nama Unit Kerja	MTSN Jember														
1.4. Fungsi	Manajemen														
1.5. Saran Jabatan/Asisten Langsung	Kepala Madrasah														
1.6. Lokasi (Geografis)	Kab. Jember Provinsi Jawa Timur														
		Pola mutasi internal	<p style="text-align: center;">dokumentasi rapat pola mutasi internal di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> <p style="text-align: center;">MTS NEGERI 7 JEMBER</p> 												
		Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	<p style="text-align: center;">Dokumentasi pelatihan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> <p style="text-align: center;">PELATIHAN PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB)</p> 												
		Penetapan kinerja individu	dokumentasi penetapan kinerja melalui penilaian kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember												

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
			
		<p>Penegakan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku</p>	<p>dokumentasi terkait pertemuan evaluasi diri pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p>   <p>Rapat Evaluasi Diri Madrasah (EDM)</p>
		<p>Sistem informasi kepegawaian</p>	<p>dokumentasi system informasi kepegawaian berupa web</p> 
<p>Implementasi Zona Integritas Menuju</p>	<p>Penguatan Pengawasan</p>	<p>Pengendalian grafitasi</p>	<p>Dokumentasi pengendalian grafitasi MTs Negeri 7 Jember</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI																																																																
Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Bagi Pegawai MTSN 7 Jember?																																																																			
		Penerapan sistem pengawasan internal	Dokumentasi SK petugas pengawasan internal Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember <table border="1" data-bbox="874 1041 1337 1433"> <tbody> <tr> <td>33.</td> <td>Agus Supanadi, S.Pd</td> <td>5. Koord. Penguatan Pengawasan</td> <td>Waka Sarana Prasarana</td> </tr> <tr> <td>34.</td> <td>Enki Dani N, S.Pd, M.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>35.</td> <td>Drs. Hasit, M.Pd.I</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>36.</td> <td>Defi Masruroh, S.Ag</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>37.</td> <td>Ahmad Taqyyudin, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>38.</td> <td>Iva Aminatuz Zuhriyah, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>39.</td> <td>Izzah Dini Hari, S.Pd.I</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>40.</td> <td>Nailul Fauziati R, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>41.</td> <td>M. Fatkhis Suud, S.Pd.I</td> <td>6. Koord. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik</td> <td>Waka Kesiswaan</td> </tr> <tr> <td>42.</td> <td>Nurul Laili, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>43.</td> <td>Siti Isnaini Mardininrum, M.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>44.</td> <td>Kuni Noervita R, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>45.</td> <td>Chusnul Chotimah, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>46.</td> <td>Emi Masruroh, S.Ag</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>47.</td> <td>Ali Imron, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> <tr> <td>48.</td> <td>Isnaini, S.Pd</td> <td>Anggota</td> <td>Pendidik/Guru</td> </tr> </tbody> </table>	33.	Agus Supanadi, S.Pd	5. Koord. Penguatan Pengawasan	Waka Sarana Prasarana	34.	Enki Dani N, S.Pd, M.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	35.	Drs. Hasit, M.Pd.I	Anggota	Pendidik/Guru	36.	Defi Masruroh, S.Ag	Anggota	Pendidik/Guru	37.	Ahmad Taqyyudin, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	38.	Iva Aminatuz Zuhriyah, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	39.	Izzah Dini Hari, S.Pd.I	Anggota	Pendidik/Guru	40.	Nailul Fauziati R, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	41.	M. Fatkhis Suud, S.Pd.I	6. Koord. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Waka Kesiswaan	42.	Nurul Laili, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	43.	Siti Isnaini Mardininrum, M.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	44.	Kuni Noervita R, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	45.	Chusnul Chotimah, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	46.	Emi Masruroh, S.Ag	Anggota	Pendidik/Guru	47.	Ali Imron, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru	48.	Isnaini, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru
		33.	Agus Supanadi, S.Pd	5. Koord. Penguatan Pengawasan	Waka Sarana Prasarana																																																														
34.	Enki Dani N, S.Pd, M.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
35.	Drs. Hasit, M.Pd.I	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
36.	Defi Masruroh, S.Ag	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
37.	Ahmad Taqyyudin, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
38.	Iva Aminatuz Zuhriyah, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
39.	Izzah Dini Hari, S.Pd.I	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
40.	Nailul Fauziati R, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
41.	M. Fatkhis Suud, S.Pd.I	6. Koord. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Waka Kesiswaan																																																																
42.	Nurul Laili, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
43.	Siti Isnaini Mardininrum, M.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
44.	Kuni Noervita R, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
45.	Chusnul Chotimah, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
46.	Emi Masruroh, S.Ag	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
47.	Ali Imron, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
48.	Isnaini, S.Pd	Anggota	Pendidik/Guru																																																																
Pengaduan Masyarakat	Dokumentasi Pengaduan Masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember																																																																		

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
		<p>Whistle blowing system</p>	 <p>Dokumentasi pengaduan masyarakat Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p>  <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p> <p>HUBUNGI KAMI</p> <p>Nama Lengkap *</p> <p>Email *</p> <p>URL</p> <p>Pesan *</p> <p>Submit</p>

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
		Penanganan benturan kepentingan	<p>Dokumentasi aturan laporan benturan kepentingan</p> 
Penguatan akuntabilitas kerja	Keterlibatan pimpinan	Keterlibatan pimpinan	<p>Dokumentasi keterlibatan pimpinan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> 
		Pengelolaan akuntabilitas kinerja	<p>Rapat pengelolaan akuntabilitas kerja Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p>

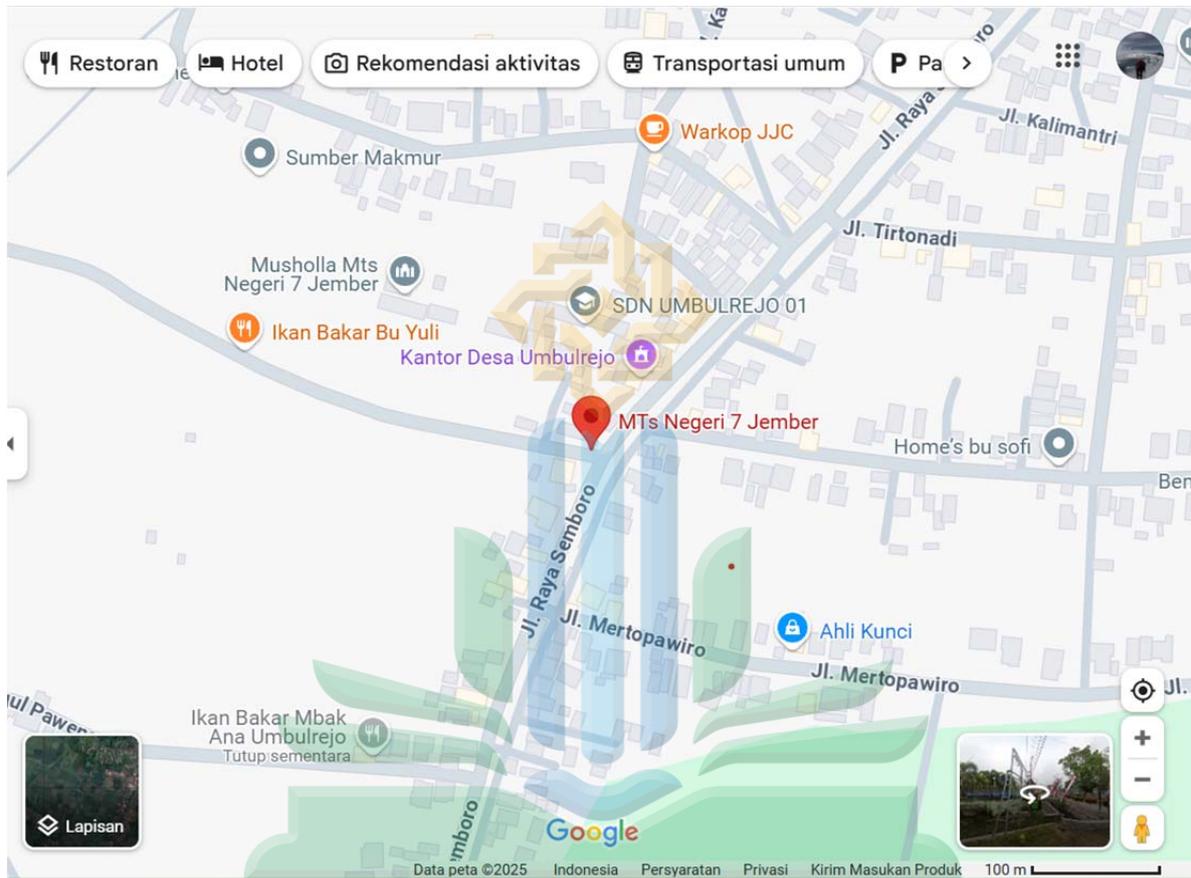
SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
			
	Peningkatan kualitas pelayanan publik	Standar pelayanan	<p>Dokumentasi SOP pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> 
		Budaya pelayanan prima	<p>Dokumentasi Pelayanan Prima Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> 

SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	HASIL DOKUMENTASI
		Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	<p>Dokumentasi Hasil Penilaian Kepuasan Pelayanan Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember</p> 

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 9

DENAH SEKOLAH



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
 Website: [www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id](http://ftik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-9002/In.20/3.a/PP.009/11/2024

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember
 Jl. WR Supratman No.55, Sidomulyo, Umbulrejo, Kec. Umbulsari, Kabupaten Jember,
 Jawa Timur

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
 Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : 212101030037
 Nama : JONI FIRMANSYAH
 Semester : Semester tujuh
 Program Studi : MANAJEMEN
 PENDIDIKAN ISLAM

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Implementasi Zona
 Integritas Bagi Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember" selama 30 (tiga puluh)
 hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Ihsanuddin, S.Pd., M.Pd

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 06 November 2024 an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER



KHOTIE UL UMAM

Lampiran 11



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7**

Jalan WR. Supratman Nomor 55 Umbulrejo Umbulsari 68166
Telepon (0336) 441816
Website: mtsn7jember.sch.id; E-mail : admin@mtsn7jember.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 211 /Mts.13.32.7/PP.00.5/12/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala MTs. Negeri 7 Jember Kabupaten Jember :

Nama : **IHSANUDDIN, S.Pd, M.Pd**
NIP : 19710808 199903 1 004
Pangkat/Gol . : Pembina / IV a
Jabatan : Kepala Madrasah

menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : JONI FIRMANSYAH
NIM : 212101030037
Jenjang : S1
Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Nama tersebut Mulai Tanggal 06 November 2024 sampai dengan 06 Desember 2024 benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Negeri 7 Jember.

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

06 Desember 2024
Kepala Madrasah

IHSANUDDIN

Lampiran 12

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7 JEMBER**

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN	TTD
1.	06 November 2024	Menyerahkan surat permohonan ijin penelitian kepada Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	
2.	06 November 2024 sampai 08 November 2024	Melakukan observasi terkait (Zona Integritas) pelayanan kepada publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	
3.	08 November 2024	Mengambil dokumentasi terkait pelayanan kepada publik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Jember	
4.	11 November 2024	Melakukan wawancara kepada kepala madrasah terkait Zona Integritas	
5.	14 November 2024	Melakukan wawancara kepada pegawai tata usaha terkait Zona Integritas	
6.	18 November 2024	Melakukan wawancara kepada guru terkait Zona Integritas	
7.	05 Desember 2024	Mengambil dokumentasi SK dokumen Zona Integritas	

06 Desember 2024

Kepala Madrasah



HISANUDDIN, S.Pd, M.Pd

NIP. 197108081999031004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 81 TAHUN 2010
TENTANG
GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010 – 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka dipandang perlu melakukan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
 - b. bahwa dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, diperlukan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu ditetapkan Peraturan Presiden tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;

- Mengingat :
1. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

3. Undang-Undang...



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 52 TAHUN 2014

TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan sehingga perlu diganti;
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah ;

2.Undang-Undang . . .



MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani dibutuhkan peningkatan kualitas pembangunan dan pengelolaan zona integritas pada Unit Kerja;
- b. bahwa 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 Instansi Pemerintah sudah tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga perlu diubah;



SALINAN

MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN
REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 90 TAHUN 2021
TENTANG
PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mempercepat pencapaian sasaran reformasi birokrasi yang terdapat pada *road map* reformasi birokrasi 2020-2024, terutama terkait birokrasi yang bersih dan akuntabel, dan pelayanan publik yang prima, perlu peningkatan kualitas pembangunan zona integritas pada unit kerja/satuan kerja pada instansi pemerintah;
- b. bahwa pengaturan komponen penilaian zona integritas sebagaimana diatur dalam 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 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



**SURAT KEPUTUSAN
KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7 JEMBER
NOMOR 115 TAHUN 2024**

T E N T A N G :
**PEMBENTUKAN TIM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI PADA MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI 7 JEMBER (REVISI)**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 7 JEMBER**

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM) pada MTsN 7 JEMBER, perlu dibentuk tim kerja;
- b. bahwa mereka yang tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang mampu untuk melaksanakan tugas tim kerja dimaksud;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menerapkan keputusan kepala MTsN 7 JEMBER tentang pembentukan tim kerja pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani pada MTsN 7 JEMBER;
- 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. Undang-Undang 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);
3. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 135 Tahun 2014 tentang Perubahan Ketujuh Atas Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;



Hasil Indeks Zona Integritas MTsN 7 Jember

NO	PENILAIAN	JAWAB	NILAI	%	NAMA DOKUMEN PENDUKUNG	FILE DOKUMEN PENDUKUNG
143	<p>Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal</p> <p>Keterangan:</p> <p>a. Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan/atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan</p> <p>b. Kriteria huruf c telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah diterapkan/digunakan oleh unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak</p> <p>c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu diwujudkan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak</p> <p>d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas/praktisi dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik</p> <p>e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah diencanakan, didefinisikan, dan ditetapkan</p>	A	1		Laporanindak Lanjut Hasil Survey dalam optimalisasi manfaat Transformasi Digital	(1) Tindak Lanjut Penyempurnaan website
144	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR		5	100%		
145	Kinerja Individu		1.5	100%		
146	<p>Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya</p> <p>Keterangan:</p> <p>a. Seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya</p> <p>b. Sebagian ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya</p> <p>c. Tidak ada ukuran kinerja individu yang berorientasi hasil (outcome)</p>	A	1		Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya	(1) SKP Iyanuddin (2) SKP Hermawan
147	Assesment Pegawai		1.5	100%		
148	<p>Hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai</p> <p>Keterangan:</p> <p>a. Seluruh hasil assesment dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai</p> <p>b. Hasil assesment belum seluruhnya dijadikan mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai</p> <p>c. Hasil assesment belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai</p>	A	1		Hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai	(1) SK TIM supervisi 2023 (2) program supervisi 2023 (3) laporan supervisi 2023
149	Pelanggaran Disiplin Pegawai		2	100%		
150	<p>Pemenuhan pelanggaran disiplin pegawai</p> <p>Keterangan:</p> <p>Persentase pemenuhan pelanggaran disiplin pegawai diperoleh dari Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya dibanding Jumlah pelanggaran tahun ini kemudian dibagi dengan Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya</p>		100%	1		
151	<p>Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya</p> <p>Keterangan:</p> <p>Jumlah pelanggaran disiplin pegawai tahun sebelumnya</p>		5		Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya	(1) rekap absensi tahun 2023 (2) cek list pengumpulan skp tahun 2023
152	<p>Jumlah pelanggaran tahun ini</p> <p>Keterangan:</p> <p>Jumlah pelanggaran disiplin pegawai tahun ini/tahun berjalan</p>		0		Jumlah pelanggaran tahun ini	(1) pelanggaran
153	<p>Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman</p> <p>Keterangan:</p> <p>Jumlah pelanggaran disiplin pegawai yang telah diberikan sanksi/hukuman</p>		5		Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman	(1) rekap absensi tahun 2023 (2) cek list pengumpulan skp tahun 2023

Halaman: 18/23

NO	PENILAIAN	JAWAB	NILAI	%	NAMA DOKUMEN PENDUKUNG	FILE DOKUMEN PENDUKUNG
154	PENGUATAN AKUNTA BILUTAS		5	100%		
155	Meningkatnya capaian kinerja unit kerja		2	100%		
156	Persentase Sasaran dengan capaian 100% atau lebih Keterangan: Persentase diperoleh dari Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih dibagi dengan Jumlah Sasaran Kinerja		100%	1		
157	Jumlah Sasaran Kinerja Keterangan: Jumlah Sasaran Kinerja Unit Kerja/Organisasi	17			Perlin kepal dan RHK Pimpinan	(1) PERLIN (2) SKP KEPALA
158	Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih Keterangan: Jumlah Sasaran Kinerja Unit Kerja/Organisasi yang tercapai 100% atau lebih	17			SKPKA	(1) SKP (2) SKP (3) SKP (4) SKP
159	Pemberian Reward and Punishment		1.5	100%		
160	Hasil Capaian/Monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi Keterangan: a. Seluruh capaian kinerja (Pejanjian Kinerja) merupakan unsur dalam pemberian reward and punishment b. Sebagian besar Capaian Kinerja (lebih dari 50% Pejanjian kinerja) merupakan unsur dalam pemberian reward and punishment c. Sebagian kecil Capaian Kinerja (kurang dari 50% Pejanjian kinerja) merupakan unsur dalam pemberian reward and punishment d. Capaian Kinerja (Pejanjian kinerja) belum menjadi unsur dalam pemberian reward and punishment	A	1		Sertifikat penghargaan	(1) SERTIFIKAT (2) SERTIFIKAT (3) SERTIFIKAT (4) SERTIFIKAT (5) SERTIFIKAT (6) SERTIFIKAT (7) SERTIFIKAT (8) SERTIFIKAT (9) SERTIFIKAT
161	Kerangka Logis Kinerja		1.5	100%		
162	Apakah terdapat penjabaran kinerja (Kerangka Logis Kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai? Keterangan: a. terdapat Kerangka Logis Kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan digunakan dalam penjabaran kinerja seluruh pegawai b. terdapat Kerangka Logis Kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi namun belum digunakan dalam penjabaran kinerja seluruh pegawai c. Kerangka Logis Kinerja ada namun belum mengacu pada kinerja utama organisasi dan belum digunakan dalam penjabaran kinerja seluruh pegawai d. Kerangka Logis Kinerja belum ada	A	1		SKP	(1) SKP (2) SKP (3) SKP (4) SKP (5) SKP
163	PENGUATAN PENGAWASAN		6.88	91.67%		
164	Mekanisme Pengendalian		1.88	75%		

Lampiran 14

BIODATA PENULIS**DATA PRIBADI**

Nama : Joni Firmansyah
 Tempat Tanggal Lahir : Jember, 10 Desember 2002
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Kebangsaan : Warga Negara Indonesia
 Alamat : Dsn. Banjarsari, Ds. Gunungsari, Kec. Umbulsari,
 Kab. Jember, Prov. Jawa Timur
 Kode Pos : 68166
 No. Handphone : 085708776367
 Email : jonifirmansyah978@gmail.com
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Universitas : UIN KH. Achmad Siddiq Jember
 Progam Studi : Manajemen Pendidikan Islam

PENDIDIKAN

1. SDN TEMBOKREJO 04 : 2008-2014
2. SMPN 1 UMBULSARI : 2014-2017
3. SMKN 8 JEMBER : 2017-2020
4. S1 UIN KHAS JEMBER : 2021-2025