BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1571, 2021 KEMENPAN-RB. ZI. WBK. WBBM. Pembangunan dan Evaluasi. Pencabutan.

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

www.peraturan.go.id

Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah sudah tidak sesuai dengan kerangka penilaian reformasi birokrasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 26 Tahun 2020 tentang Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sehingga perlu diganti;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916;

3. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 126);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1249);

www.peraturan.go.id

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI INSTANSI PEMERINTAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima
2. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan baik, yang telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima;
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan sangat baik, dengan telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.

www.peraturan.go.id

5. Kawasan adalah area yang terdiri dari beberapa unit kerja/satuan kerja lintas instansi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
6. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah Tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah untuk melakukan evaluasi/penilaian dan memberikan rekomendasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang sedang membangun zona integritas;
7. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi pembangunan ZI di unit kerja/satuan kerja yang diusulkan oleh instansi pemerintah yang terdiri dari unsur kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara serta unsur dari instansi pemerintah lain yang mempunyai tugas dan fungsi dalam evaluasi pembangunan ZI;
8. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara;
9. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

Pasal 2

Pembangunan dan evaluasi ZI menuju WBK dan WBBM digunakan sebagai pedoman bagi:

a. Instansi Pemerintah dalam membangun ZI pada satuan/unit kerja sehingga mempunyai pemahaman yang sama tentang hakikat pembangunan ZI;
b. satuan/unit kerja pada saat pelaksanaan proses pembangunan ZI sehingga tujuan pembangunan ZI dapat terwujud;
c. kawasan yang ditunjuk oleh tim strategi nasional pencegahan Korupsi untuk membangun ZI pada suatu kawasan;
d. TPI Instansi Pemerintah dalam melakukan evaluasi di unit kerja yang membangun zona integritas; dan

www.peraturan.go.id

e. TPN dalam melakukan evaluasi atas hasil penilaian TPI terhadap unit kerja yang diajukan untuk mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM.

Pasal 3

Pedoman pembangunan dan evaluasi pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan:

a. sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun ZI Menuju WBK dan WBBM; dan
b. sebagai rujukan bagi TPI untuk melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja/kawasan;
c. sebagai rujukan bagi TPN untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja/satuan kerja/kawasan yang diajukan untuk mendapatkan predikat WBK dan WBBM;
d. memastikan bahwa TPI dan TPN mempunyai pemahaman yang sama tentang proses pembangunan dan evaluasi pembangunan ZI; dan
e. memastikan kualitas unit kerja/satuan kerja/kawasan yang akan mendapatkan predikat Menuju WBK dan WBBM.

Pasal 4

(1) Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:
    a. pedoman pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; dan
    b. pedoman evaluasi Pembangunan ZI.
(2) Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM mencakup:
    a. pencanangan ZI;
    b. penetapan unit kerja;
    c. pembangunan unit kerja;
    d. pemantauan Pembangunan ZI.
(3) Evaluasi ZI oleh TPN mencakup:
    a. evaluasi pembangunan ZI oleh TPI;

www.peraturan.go.id

b. pengajuan unit kerja/satuan kerja berpredikat menuju WBK dan WBBM;
c. evaluasi pembangunan ZI oleh TPN; dan
d. pemantauan unit kerja/satuan kerja berpredikat menuju WBK dan WBBM.

(4) Pedoman pembangunan dan evaluasi ZI menuju WBK dan WBBM di Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 5

Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3), Kementerian menyusun profil pembangunan ZI dari hasil evaluasi unit kerja pada Instansi Pemerintah yang diajukan mendapat predikat menuju WBK dan WBBM.

Pasal 6

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

www.peraturan.go.id

Pasal 7

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 2021

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 2021

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BENNY RIYANTO

www.peraturan.go.id

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

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi telah memasuki fase akhir dari rangkaian periode reformasi birokrasi 2010-2024, sesuai Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi bahwa terdapat 3 fase pelaksanaan mulai tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Pada fase akhir ini *road map* reformasi birokrasi membahas tentang bagaimana pemerintah ingin mewujudkan pemerintah berkelas dunia, sasaran reformasi birokrasi diarahkan pada tiga kondisi yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Sasaran reformasi birokrasi tersebut menjawab hal yang menjadi prioritas Presiden Republik Indonesia yaitu mewujudkan pemerintahan yang sederhana, simple, lincah, dan cepat. Selain itu, dalam beberapa kali kesempatan Presiden selalu menyampaikan bahwa yang menghambat pelayanan harus dipangkas, terutama yang lambat, berbelit-belit dan terdapat pungli. Hal ini tentu saja menjadi prioritas

www.peraturan.go.id

pelaksanaan reformasi birokrasi yang harus dikawal bersama oleh setiap instansi pemerintah.

Sejalan dengan hal tersebut, untuk melaksanakan arahan presiden dan 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 dibangun Zona Integritas (ZI) pada unit kerja/satuan kerja sebagai *pilot project* percontohan. Oleh karena itu, pelaksanaan ZI yang merupakan miniatur pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit kerja/satuan kerja, diutamakan pada unit kerja/satuan kerja yang langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan unit yang membangun ZI dan mendapat predikat menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat menjadi percontohan bagi unit kerja/satuan kerja lain tentang menerapkan tata kelola yang baik serta memberikan pelayanan publik yang prima dan berintegritas.

Selain itu, sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi yang disertai dengan Surat Keputusan Bersama dengan lima pimpinan tim Strategi Nasional Pencegahan Korupsi, maka perlu dibangun ZI pada kawasan-kawasan strategis. Unit-unit kerja/satuan kerja yang terdapat pada kawasan yang ditunjuk untuk membangun ZI wajib membangun ZI di internal unit serta membangun proses bisnis kawasan yang terintegrasi sehingga dapat mempercepat kualitas pelayanan dan peningkatan integritas kawasan. Sehingga pembangunan ZI akan semakin banyak dilakukan di kawasan dan unit-unit kerja/satuan kerjanya.

Dalam proses pembahgunan ZI yang telah dilaksanakan sejak tahun 2014, masih banyak kendala terkait bagaimana mekanisme evaluasi pembangunan ZI yang dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) Instansi pemerintah dan evaluasi oleh Tim Penilai Nasional (TPN). Salah satunya adalah terkait SDM yang melaksanakan evaluasi, tahapan evaluasi yang harus dilakukan, serta pengisian lembar kerja evaluasi. Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas proses dan hasil evaluasi serta keberlanjutan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, maka diperlukan pedoman pembangunan dan evaluasi Zona Integritas menuju Wilayah

www.peraturan.go.id

Bebas dari Korupsi atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM).

BAB II
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. KONSEP ZONA INTEGRITAS

Key Points :

- Pembangunan zona integritas terinspirasi dari konsep "*island of integrity*" yang merupakan praktek lebih jauh dari eksistensi pengembangan keilmuan administrasi publik dan tata kelola pemerintahan. *Island of integrity* merupakan suatu kondisi dimana unit kerja instansi pemerintah yang "imun" dan mampu memberikan tata kelola yang terbaik meskipun instahsi pemerintah disekitarnya didominasi oleh manajemen dan tata kelola yang buruk
- Dalam literatur administrasi publik, "*island of integrity*" juga diberi istilah yang berbeda seperti "*islands of excellence*" (Therkildsen 2008), "*islands of effectiveness*" (Crook 2012)", "*pockets of effectiveness*" (Leonard 2008; Roll 2011a) dan "*pockets of efficiency*" (Geddes 1994). Namun di tengah berbagai istilah berbeda yang digunakan kesemuanya mengarah kepada bagaimana membangun instansi pemerintan yang berintegritas di tengah situasi dimana

Dalam karyanya *Public Sector Reforms and the Development of Productive Capacities in Least Development Countries* (LDCs), Therdkildsen (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan reformasi administrasi dapat dilakukan melalui "*islands of excellence*". *Islands of excellence* mengacu kepada organisasi yang secara sengaja melalui desain atau skema tertentu atau melalui upayanya sendiri, mengelola untuk menunjukkan kinerja yang terbaik dibawah situasi dan kondisi yang sulit. Untuk mengidentifikasi hal tersebut memang bukanlah merupakan hal yang mudan apalagi ketika basis data yang digunakan sangatlah lemah dan tidak bisa diandalkan. Istilah lain diungkapkan oleh crook sebagai *islands of effectiveness* (Crook, 2012) untuk menciptakan unit untuk menghasilkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas dan efektif tidak harus melalui sumber daya yang terlalu

www.peraturan.go.id

besar. Istilah lain juga diungkapkan oleh Hout (2013) yang menyampaikan bahwa ada dua strategi yang dilakukan untuk menciptakan *pocket of effectiveness*, yaitu *internal strategy* dan *external strategy*. *Internal strategy* diambil dari visi manajemen dan ideologi yang kuat dari pimpinan organisasi sehingga mampu meningkatkan kapasitas manajemen. Sementara strategi eksternal merupakan upaya untuk "*steering away*" dari pengaruh politik dalam organisasi. Upaya ini merupakan langkah untuk menghindarkan organisasi dari kooptasi politik sehingga organisasi dapat berjalan dengan lebih effektif dan efisien.

Dampak dari pelaksanaan *island of integrity* setidaknya dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu: 1. Menciptakan kinerja organisasi yang bebas korupsi (corruption-free performance); 2. Efisiensi yang lebih besar; 3. Mempengaruhi sistem yang lebih luas (Zuniga, 2018).

Gambar 1. Dampak *Island of Integrity*



Menciptakan kinerja organisasi yang bebas korupsi merupakan dampak sekaligus tujuan utama dari pelaksanaan *island of integrity*. Melalui pelaksanaan *island of integrity* diharapkan tercipta sumber daya organisasi yang berintegritas dan terhindar dari korupsi. Dampak lain dari pelaksanaan *island of integrity* adalah efisiensi yang lebih besar karena organisasi mampu menciptakan organisasi yang lebih efisien. Dengan menggunakan sumber daya yang lebih minimal akan dihasilkan output yang lebih optimal. Hal penting lainnya dari pelaksanaan *island of integrity* adalah untuk mempengaruhi sistem yang lebih luas. Unit organisasi yang melaksanakan *island of integrity* diharapkan mampu menularkan virus keberhasilannya untuk mempengaruhi sistem

www.peraturan.go.id

organsasi yang lebih luas, sehingga mampu menghasilkan lebih banyak unit organisasi yang memiliki zona integritas.

B. MEKANISME PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Untuk dinilai mampu mendapat predikat WBK/WBBM, instansi pemerintah terlebih dahulu perlu memastikan terlaksananya pembangunan Zona Integritas dengan baik. Dalam pembangunan Zona Integritas, terdapat beberapa tahapan yang perlu menjadi perhatian instansi dan unit kerja sebelum dilakukan penilaian/evaluasi secara internal dan pengusulan kepada TPN.

Tahap I Pencanangan Zona Integritas

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah atau pimpinan unit kerja bahwa instansi/unit kerja telah siap membangun Zona Integritas.

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh instansi pemerintah/unit kerja yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal atau vertikal. Bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan/melengkapi setelah pencanangan pembangunan Zona Integritas.

Kegiatan pencanangan merupakan langkah awal pembangunan zona integritas, namun tidak diwajibkan terdapat acara yang khusus/formal pada saat pencanangan, akan tetapi yang utama adalah penyebarluasan informasi terkait instansi/unit kerja sedang melakukan upaya peningkatan tata kelola serta kualitas pelayanan melalui pembangunan Zona Integritas.

www.peraturan.go.id

Tahap II Penetapan Unit Kerja

Penetapan unit kerja Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Unit kerja yang ditetapkan adalah unit kerja yang memenuhi kriteria antara lain:

1. Unit kerja yang melaksanakan layanan utama (core business) instansi pemerintah;
2. Unit kerja yang memiliki risiko tinggi dalam rangka penegakan budaya anti korupsi dan pelayanan prima;
3. Unit kerja yang mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan Zona Integritas;

Tahap III Pembangunan Unit Kerja

Setelah Instansi Pemerintah menetapkan unit kerja, maka yang selanjutnya harus dilakukan adalah pembangunan area perubahan Zona Integritas. Unit kerja perlu melakukan penetapan program pembangunan Zona Integritas ini harus disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama unit kerja, isu strategis dan risiko-risiko yang dihadapi oleh unit kerja. Lalu perlu disusun berbagai solusi yang inovatif sesuai proritas atas permasalahan-permasalahan. Program-program kerja ini kemudian diselaraskan dengan enam area perubahan yang ada pada Zona Integritas.

Lebih lanjut untuk memastikan bahwa setiap program kerja Zona Integritas dapat berjalan dengan baik, maka unit kerja perlu membentuk tim kerja yang terdiri dari pejabat dan pegawai pada unit kerja untuk melakukan pembangunan pada tiap area perubahan. Tim-tim kerja inilah yang kemudian menyusun dan mengkoordinasikan rencana kerja/aksi yang terukur dan memiliki target yang jelas dalam pembangunan Zona Integritas untuk kemudian dilaksanakan dengan seluruh anggita unt kerja.

Dalam pembangunan Zona Integritas pada unit kerja, hal-hal yang perlu dilakukan dan menjadi perhatian adalah:

a. Membangun komitmen antara Pimpinan dan pegawai dalam pembangunan Zona Integritas;

www.peraturan.go.id

b. Mempernatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan Zona Integritas seperti dijelaskan pada unsur pengungkit;
c. Melaksanakan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi anti korupsi pada unit kerja yang diusulkan;
d. Membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan pelayanan publik dan pencegahan korupsi;
e. Melaksanakan program atau kegiatan yang sifatnya bersinggungan langsung dengan masyarakat atau stakeholder;
f. Membuat strategi komunikasi/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh unit kerja ke masyarakat;
g. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh unit kerja yang diusulkan.

Tahap IV Pemantauan Pembangunan Zona Integritas

Selama unit kerja membangun Zona Integritas di Internalnya masing-masing, maka perlu dilakukan pendampingan dan pemantauan oelh Tim Penilai Internal (TPI). Hal ini untuk memastikan bahwa pelaksanaan program pembangunan ZI berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Oleh karena itu, TPI dalam proses pembangunan juga mempunyai peran untuk:

a. Menjadi tempat konsultasi bagi unit kerja yang sedang membangun Zona Integritas;
b. Menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan dalam rangka pembangunan Zona Integritas di unit kerja sehingga unit kerja mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen- komponen pembangunan Zona Integritas;
c. Berkonsultansi kepada TPN terkait proses pembangunan Zona Integritas pada unit kerja;

Dalam hal pemantauan berkala, TPI harus mampu melakukan penilaian terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja dan hasil penilaian tersebut disusun dalam bentuk rekomendasi terhadap pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja untuk diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

www.peraturan.go.id

Pada tahap pembangunan sampai dengan tahap evaluasi hasil pembangunannya, terdapat area-area yang menjadi yang perlu diperbaiki dan dioptimalkan baik oleh Tim kerja Zona Intergritas pada unit kerja maupun TPI. Pembangunan area-area perubahan ini akan dapat membantu pencapaian sasaran Zona Integritas yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta meningkatnya pelayanan publik yang prima. Hubngan antara pembangunan enam area dan hasil yang akan dicapai akan digambarkan lebih lanjut dalam kerangka logis pembangunan Zona Integritas.

C. KERANGKA LOGIS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pembangunan Zona Integritas mencakup dua komponen, yaitu pengungkit dan hasil. Komponen pengungkit merupakan aspek tata kelola (*governance*) internal unit kerja dan komponen hasil merupakan bagaimana stakeholder merasakan dampak/hasil dari perubahan yang telah dilakukan pada area pengungkit. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.

Gambar 3. Hubungan Komponen dan Indikator Pembangun Komponen



www.peraturan.go.id

Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta kualitas pelayana publik yang prima. Pada area pengungkit terdiri dari dua aspek, yaitu pemenuhan dan reform.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

A. KOMPONEN PENGUNGKIT

Proses Pembangunan Zona Integritas pada area pengungkit difokuskan pada enam area perubahan yang merupakan bagian dari area perubahan reformasi birokrasi. Pembangunan area pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Area tersebut mencakup pencrapan Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kuailtas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit. Dimana dalam setiap area tersebut, setiap unit kerja harus memperbatikan aspek pemenuhan dan reform dalam pembangunan zona integritas.

Dalam membangun Zona Integritas, setiap unit kerja melaksanakan pembangunan enam area tersebut secara konsisten dan berkelanjutan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik dalam kualitas tata kelola pemerintah sehingga dampaknya stakeholder dapat merasakan kualitas layanan yang semakin prima dan bebas dari korupsI.

I.1 Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanIsme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive,

www.peraturan.go.id

profesional, dan berintegritas sebingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkar. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini;

a. Terjadinya perubanan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
b. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.
c. Terimplementasinya Core Value ASN Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif)

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

1. Aspek Pemenuhan
   a. Penyusunan Tim Kerja
      Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
      1) Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
      2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

   b. Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
      Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
      1) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun;
      2) Dokumen roneana kerja pembangunan Zoua Integritas menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
      3) Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

   c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

www.peraturan.go.id

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1) Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
2) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
3) Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1) Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2) Agen Perubahan telah ditetapkan;
3) Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
4) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

2. Aspek *Reform*

Pada aspek *reform* pengukuran keberhasilan area ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah:

a. Komitmen dalam Perubahan:

1) Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret ;
2) Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen.

b. Komitmen Pimpinan

Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya.

c. Membangun Budaya Kerja

Satuan kerja/unit kerja membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

www.peraturan.go.id

I.2 Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah:

a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan;
b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan; dan
c. Meningkatnya kinerja unit kerja/satuan kerja.

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tatalaksana, yaitu:

1. Aspek Pemenuhan

a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

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

1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu:

1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi;
3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi; dan
4) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi.

c. Keterbukaan Informasi Publik

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

1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan

www.peraturan.go.id

2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukan informasi publik.

2. Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan ;

b. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;

1) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;

2) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;

c. Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;

1) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;

2) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;

3) Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

I.3 Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;
b. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
c. meningkatnya disiplin SDM aparatur;
d. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur; dan
e. meningkatnya profesionalisme SDM.

www.peraturan.go.id

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa Indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM, yaitu:

1. Aspek Pemenuhan

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Pengukuran indikator Ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

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

b. Pela Mutasi Internal

Pengukuran indikator Ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) unit kerja telah menetapkan kebijakah pola mutasi internal;
2) unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
3) unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhdap kebijakan pola rotasi internal.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kendisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) Unit Kerja melakukan *Training Need Analysis* Untuk pengembangan kompetensi;
2) Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai
3) Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan;

www.peraturan.go.id

4) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
5) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/ transfer knowledge*); dan
6) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

d. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
1) telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
2) ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya;
3) telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
4) hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/ diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

e. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kede erik/kode perilaku telah dilaksanakan/ dilmplementasikan; dan

f. Sistem Informasi Kepegawaian

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

2. Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a. Kinerja Individu

www.peraturan.go.id

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya;

b. *Assessment* Pegawai

Diukur dengan melihat apakah hasil *assessment* telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;

c. Pelanggaran Disiplin Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai;

1.4 Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
b. meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

1. Aspek Pemenuhan

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis unit kerja tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperbaikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan instansi, sebagai berikut:

1) Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;

www.peraturan.go.id

2) Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini:

1) Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
3) Telah terdapat penetpan Indikator Kinerja Utama (IKU);
4) indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound (SMART);
5) Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
6) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
7) Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja;
8) Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangangi akuntabilitas kinerja;

2. Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a. Meningkatnya capaian kinera:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;

b. Pemberian *Reward and Punishment*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward and punishment* bagi organisasi;

c. Kerangka Logis Kinerja

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat penjenjangan kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

1.5 Penguatan Pengawasan

www.peraturan.go.id

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
b. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada unit kerja.
c. Meningkatkan sistem integritas di uit kerja dalam upaya pencegahan KKN

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:

2. Aspek Pemenuhan

a. Pengendahan Gratifikasi

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

1) unit kerja telah memiliki puhlic campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan
2) unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

1) unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
2) unit kerja telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
3) unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telan diidentifikasi; dan
4) unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ihi dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang sebarusnya dilakukan, seperti:

1) unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyaiakat;

www.peraturan.go.id

2) unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
3) unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengeduan masyarakat; dan
4) unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

d. *Whistle Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang sebarusnya dilakukan, seperti:

1) unit kerja telah menerapkan *whistle blowing system*;
2) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan
3) unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang sebarusnya dilakukan, seperti:

1) Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
2) Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
3) Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
4) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
5) Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

3. Aspek *Reform*

a. Mekanisme Pengendalian Aktivitas

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.

www.peraturan.go.id

b. Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

c. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi

1) Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN;

2) Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

1.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:

a. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan nasional dan/atau internasional pada instansi pemerintah; dan
c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

www.peraturan.go.id

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

1. Aspek Pemenuhan
   a. Standar Pelayanan
      Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
      1) Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
      2) Unit kerja telah memaklumatkan standar pelayanan;
      3) Unit kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
      4) Unit telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan

   b. Budaya Pelayanan Prima
      Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
      1) Unit kerja telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
      2) Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
      3) Unit kerja telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan
      4) Unit kerja memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
      5) Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
      6) Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

   c. Pengelolaan pengaduan
      1) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!
      2) Terdapat unit/penangung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan

www.peraturan.go.id

3) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi

d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

1) Unit kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
2) Hasil survei kepuasan masyakat dapat diakses secara terbuka; dan
3) Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

e. Peningkatan Teknologi Informasi

1) Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
2) Telah terbangunnya database yang terintegrasi;
3) Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus terkait penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan.

2. Aspek *Reform*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada (Pusat dan Unit Kerja);
   - Kesesuaian Persyaratan
   - Kemudanan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
   - Kecepatan Waktu Penyelesaian;
   - Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
   - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
   - Kompetensi Pelaksana/Web;
   - Perilaku Pelaksana/Web;
   - Kualitas Sarana dan prasarana;
   - Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah (Pusat dan Unit Kerja):
   - Waktu lebih cepat;
   - Pelayanan publik yang terpadu;

www.peraturan.go.id

- Alur lebih pendek/singkat;
- Terintegrasi dengan aplikasi.

c. Penanganan pengaduan pelayanan

Indikator ini diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan diserta media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

B. KOMPONEN HASIL

Dalam pembangunan Zona integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan WBBM, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel diukur dengan menggunakan ukuran:

a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal);

Nilai Persepsi Korupsi merupakan hasil survei kuantitatif terhadap *stakeholders* yang terkait dengan suatu instansi tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit kerja yang mengusulkan zona integritas. Beberapa hal utama terkait komponen survey ini adalah:

i. Diskriminasi Pelayanan

Untuk memastikan bahwa unit kerja memberikan pelayanan dengan tidak membeda-bedakan karena factor suku, agama, kekerabatan, almamater dan sejenisnya

ii. Kecutangan pelayanan

Memastikan bahwa tidak terjadi pemberian layanan yang tidak sesuai dengan ketentuan sehingga mengindikasikan kecurangan.

iii. Menerima imbalan dan/atau gratifikasi

Memastikan bahwa unit kerja tidak menerima/bahkan meminta imbalan dan/atau gratifikasi diluar ketentuan yang berlaku.

iv. Percaloan

www.peraturan.go.id

Memastikan bahwa unit kerja yang mengusulkan Zona Integritas tidak terdapat praktik-praktik percaloan (baik pihak percaloan dapat berasal dari oknum pegawaipada unit layanan, maupun pihak luar yang memiliki hubungan/atau tidak memiliki hubungan dengan oknum pegawai).

v. Pungutan Liar

Memastikan bahwa tidak terjadi permintaan biaya diluar dari ketentuan standar biaya resmi pada unit kerja yang mengajukan Zona integritas.

b. Capaian Kinerja lebih baik.

Capaian Kinerja lebih baik dilakukan pengukuran untuk memastikan bahwa selain dari aspek pelayanan serta integritras, unit kerja juga memperhatikan ketercapaian kinerja terhadap kinerja yang diperjanjikan. Kriterian capaian kinera lebih baik mencakup:

i. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis;
ii. Target kinerja utama tercapai 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
iii. Target kinerja utama tercapai 100% atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
iv. Target kinerja utama tidak tercapai;
v. Kinerja utama tidak berorientasi hasil.

2. Kualitas Pelayanan Publik yang prima

Sasaran Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal). Pelaksanaan Survey persepsi kualitas pelayanan mengacu pada kebijakan terkait survey kepuasan masyarakat (SKM) yang diterbitkan oleh Kementerian PANRB cq Deputi Bidang Pelayanan Publik.

www.peraturan.go.id

B. PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS BERDASARKAN STRANAS PK

Selain pembangunan pada unit kerja, pembangunan Zona Integritas juga dilaksanakan di kawasan terpadu yang bersifat strategis. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK). Aspek penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi menjadi fokus Stranas PK karena Reformasi Birokrasi menjadi area strategis dalam pencegahan korupsi. Salah satu kriteria keberhasilan pada aspek ini adalah meningkatnya kualitas pembahgunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Terkait pembangunan Zona Integritas pada kawasan terpadu, setiap instansi pemerintah yang memiliki unit pelayanan pada kawasan terpadu wajib melakukan pembahgunan Zona Integritas pada unit tersebut. Tujuan pembangunan Zona Integritas pada kawasan terpadu ini adalah:

a. agar dampak pembangunan Zona Integritas langsung dirasakan masyarakat;
b. mengintegrasikan pembangunan Zona Integritas yang dilakukan unit kerja pada suatu kawasan;
c. meningkatkan check and crosscheck serta learning process antar unit kerja di kawasan sehingga setiap unit dapat saling mengingatkan dan belajar pada saat pembangunan Zona integritas;

Pembangunan Zona Integritas pada kawasan ini harus menjadi prioritas pada instansi pemerintah yang memiliki unit di kawasan terpadu. Kawasan yang ditunjuk untuk melakukan pembangunan Zona Integritas meliputi:

a. Kawasan Bandar Udara

Kawasan Bandar Udara merupakan kawasan yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun Zona Integritas pada Kawasan bandar udara adalah:

Tabel 1. Kawasan Bandar Udara

www.peraturan.go.id

INSTANSI	UNIT LAYANAN
Kementerian perhubungan	Kantor Otoritas Bandar Udara
Kementerian Keuangan	Kantor Bea Cukai
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Kantor Pelayanan Imigrasi Bandara
Kementerian Kelautan dan Perikanan	Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan
Kementerian Kesehatan	Kantor Kesehatan Pelabuhan (Karantina Kesehatan)
Kementerian Pertanian	Balai Karantina Hewan dan Tumbuhan

a. Kawasan Pelabuhan

Kawasan pelabuhan merupakan kawasan yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun Zona Integritas pada kawasan pelabuhan adalah:

Tabel 2. Kawasan Pelabuhan

INSTANSI	UNIT LAYANAN
Kementerian Perhubungan	a. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama b. Kantor Kesyahbandaran Utama
Kementerian Keuangan	Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Kantor Layanan Imigrasi Kelas I Pelabuhan
Kementerian Kelautan dan Perikanan	Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan
Kementerian Kesehatan	Kantor Kesehatan Pelabuhan (Karantina Kesehatan)
Kementerian Pertanian	Balai Karantina Hewan dan Tumbuhan Kelas I

Selain kawasan tersebut, pembangunan Zona Integritas yang menjadi prioritas Stranas PK meliputi:

a. Pembangunan Zona Integritas Kawasan APH pada unit kerja/satuan kerja di instansi penegak hukum, yang meliputi Kepolisian Negara

www.peraturan.go.id

Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di tingkat kabupaten/kota;

b. Pembangunan Zona Integritas pada pelayanan pertanahan pada unit kerja/satuan kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) di Kantor ATR/BPN kabupaten/kota;

c. Pembangunan Zona Integritas Kawasan Pemerintah Daerah pada kabupaten/kota meliputi Rumah Sakit Umum Daerah, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, unit kerja/satuan kerja yang meyelenggarakan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat), unit kerja/satuan kerja yang menyelenggaran Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), unit layanan Pendidikan dan layanan ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Keta. Kabupaten/Kota yang ditunjuk untuk membangun Zona Integritas ditentukan lebih lanjut melalui Stranas PK;

d. Pembangunan Zona Integritas pada kawasan tertentu lainnya yang menjadi prioritas oleh Stranas PK, misalnya terkait perbatasan negara, kependidikan, atau sektor-sektor strategis lain.

Unit yang terdapat pada kawasan tersebut melaksanakan pembangunan Zona Integritas sesuai dengan pembangunan zona integritas pada unit kerja/satuan kerja. Selain itu, antar unit kerja/satuan kerja pada suatu kawasan harus membangun keterpaduan/integrasi terkait ketatalaksanaan yang menjadi core business kawasan tersebut.

Untuk meningkatkan keberhasilan dalam upaya pembangunan Zona Integritas pada Kawasan strategis maka yang langkah yang perlu dilakukan adalah:

1. Membentuk Tim Khusus

   Pembangunan Zona Integritas pada unit kerja di kawasan strategis memerlukan Tim Khusus yang merupakan gabungan dari berbagai TPI dari masing-masing unit kerja yang berada dalam kawasan strategis tersebut. Pembentukan Tim khusus tersebut untuk

www.peraturan.go.id

mempermudah koordinasi dalam proses pembangunan dan penilaian mandiri Zona Integritas.

2. Integrasi Proses Bisnis

Pembangunan Zona Integritas pada kawasan harus memperhatikan juga integrasi proses business pelayanan antar unit kerja pada suatu kawasan.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan integrasi proses bisnis pelayanan antar unit kerja pada suatu kawasan, yaitu:

a. terdapat peta proses bisnis pelayanan utama kawasan yang menggambarkan integrasi lintas unit kerja pada suatu kawasan, yang mana integrasi ini bukan merupakan penggabungan berbagai proses bisnis antar unit kerja tetapi berupa suatu perbaikan kondisi yang dilakukan untuk melakukan percepatan pelayanan dan penguatan pengawasan;
b. peta proses bisdis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
c. prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
d. terdapat peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas;
e. terdapat sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang terintegrasi antar unit kerja pada suatu kawasan.

3. Reviu atas integrasi proses bisnis

Setelah mampu melakukan pengintegrasian proses bisnis yang perlu dilakukan oleh tim khusus gabungan adalah melakukan reviu dan monitoring serta evaluasi secara langsung seperti melakukan wawancara, survey, dan audiensi dengan petugas dan *stakeholder* di lapangan untuk memastikan bahwa tidak tejadi kendala. Selain itu, Tim Khusus Gabungan dapat melakukan perbaikan dengan studi bahding ke Kawasan-kawasan startegis lain yang memiliki system dah inovasi yang lebih baik.

www.peraturan.go.id

C. PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS PADA SEKTOR PRIORITAS TERTENTU

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dapat melakukan penunjukan pembangunan Zona Integritas pada unit-unit kerja tertentu pada instansi pemerintah sesuai dengan rencana kerja prioritas reformasi birokrasi nasional dan arahan presiden. Terkait mekanisme pembangunan Zona Integritas, maka akan dilakukan koordinasi dengan instansi pemerintah pada unit kerja yang ditunjuk. Pembangunan Zona Integritas pada sektor tertentu akan diinformasikan terlebih dahulu melalui surat pemberitanuan resmi yang akan dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

D. STRATEGI PERCEPATAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Dalam upaya memperoepat pembangunan zona integritas terdapat lima langkah utama yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Komitmen pimpinan

   Landasan utama dalam membangun unit kerja menuju WBK/WBBM adalah adanya komitmen dari setiap level pimpinan yang diikuti oleh seluruh pegawai yang ada dalam unit kerja tersebut. Pimpinan harus memiliki peranan untuk menularkan semangat dan visi terkait reformasi birokrasi pada unit kerjanya.

2. Kemudahan dalam pelayanan

   Unit kerja yang berupaya menuju WBK/WBBM harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, ramah, dah dapat dipercaya dalam memberikan pelayanan. Selain itu, unit kerja juga perlu menyediakan berbagai fasilitas yang lebih baik dalam menunjung kemudahan pelayanan.

3. Program yang menyentuh masyarakat

   Unit kerja yang sedang membahgun zona integritas diharuskan untuk mampu mengenali pengguna layanannya. Hal ini diperlukan agar program-program yang dibuat dapat langsung dirasakan manfaatnya dan memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat.

4. Monitoring dan evaluasi

   Untuk memastikan bahwa program-program unit kerja yang sedang membangun Zona Integritas tetap berada pada jalurnya maka perlu dilakukan pemantanan dan evaluasi berkelanjutan.

www.peraturan.go.id

Pemantanan dan evaluasi dapat dilakukan secara mandiri oleh unit kerja tersebut dengan didampingi oleh TPI.

5. Manajemen media

Menetapkan strategi komunikasi untuk memastikan bahawa setiap aktivitas, perubahan dan inovasi pelayanan yang telah dilakukan oleh unit kerja yang membahgun Zona Integritas diketahui oleh masyarakat.

Beberapa hal tersebut merupakan strategi percepatan yang dapat membantu unit kerja dalam pembangunan Zona Integritas dalam menuju WBK/WBBM

E. PENGUSULAN UNIT KERJA UNTUK MENDAPATKAN PREDIKAT WBK/WBBM

Setelah seluruh proses pembangunan telah dilakukan oleh unit kerja dan telah dipantau keberhasilannya oleh TPI, maka yang selanjutnya dilaktikan adalah pengusulan unit-unit kerja tersebut untuk dilakukan penilaian oleh Tim Penilai Nasional melalui aplikasi online disertai dengan surat rekomendasi dari pimpinan instansi. Lebih lanjut langkah-langkah dan proses penilaian terhadap unit kerja untuk meadapat predikat WBK/WBBM akan tertuang secara jelas dalam pedoman evaluasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

www.peraturan.go.id

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

BAB I
EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS OLEH TIM PENILAI INTERNAL

A. Mekanisme Evaluasi Zona Integritas Mandiri oleh TPI

Setelah unit kerja/satuan kerja membanguu Zona Integritas (ZI), maka selanjutnya unit kerja/satuan kerja tersebut akan dilakukan evaluasi oleh TPI untuk melihat kualitas pembangunan yang telah dilakukan. TPI merupakan Tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi (*assess* dan *assist*) terhadap unit kerja/satuan kerja yang sedang membangun ZI. Pada implementasinya, penilaian Internal dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) atau APIP yang dibantu unit lain yang ditunjuk yang mampu untuk melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pembangunan ZI.

TPI mempunyai tugas:

1) melakukan evaluasi terhadap pembahgunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;
2) memberikan rekomendasi perbaikan kepada unit kerja/satuan kerja atas pembangunan ZI;
3) menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja/satuan kerja yang akan diajukan mendapat predikat Menuju WBK/WBBM kepada TPN;

www.peraturan.go.id

4) melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian PANRB.

Hal-hal yang harus diperhatikan oleh TPI pada saat melakukan evaluasi Internal kepada unit kerja/satuan kerja adalah:

1) memastikan tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK telah selesai 100%;
2) memastikan hasil evaluasi penerapan SAKIP minimal "B" untuk menuju WBK dah minimal "BB" untuk Menuju WBBM;
3) memastikan tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN dan LHKASN;
4) komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawal terkait pembangunan ZI;
5) kualitas implementasi dari komponen pengungkit serta data dukung implementasinya;
6) inovasi-inovasi yang telah dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;
7) menentukan penilaian dari hasil survei yang didapat;
8) capaian kinerja dari unit kerja/satuan kerja dan tren pencapaian kinerja pada tahun-tahuu sebelumnya.

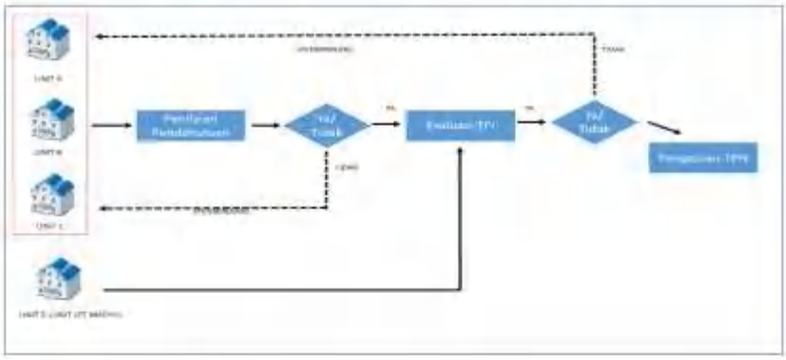
Sebelum melakukan evaluasi kepada unit kerja/satuan kerja, TPI perlu meningkatkan kapasitas SDM evaluator dengan pemahaman tentang substansi komponen pembangunan ZI, enam area perubahan dan hasil, serta pelatihan tentang pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sehingga hasil evaluasi yang dilakukan oleh TPI dapat diandalkan kualitasnya.

I. Mekanisme Penilaian Internol Pada Kementerian/Lembaga

Mekanisme evaluasi internal untuk Kementerian/Lembaga (K/L) adalah sebagai berikut:

www.peraturan.go.id

Gambar 4. Mekanisme Penilaian Internal Pada Kementerian/Lembaga



a. Penilaian Pendahuluan

1) Apabila unit kerja/satuan kerja yang membangun ZI pada K/L adalah unit kerja/satuan kerja jabatan pimpinan tinggi pratama maupun unit pelaksana teknis level provinsi, diperlukan penilaian pendahuluan dari unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya sebelum penilaian dari TPI;

2) Apabila Unit/satuan kerja yang membangun ZI adalah unit/satuan kerja dibawah tingkat provinsi, maka Unit/satuan kerja tingkat provinsi melakukan penilaian pendahuluan pembangunan ZI, penilaian pendahuluan yang dilakukan sebagai salah satu fungsi pembinaan kepada unit kerja/satuan kerja;

3) Penilaian pendahuluan merupakan penilaian yang sifatnya berjenjang dari unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau pewakilan tingkat provinsi kepada unit yang ada di bawahnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau perwakillan tingkat provinsi ikut memantau dan mendampingi pembangunan ZI unit kerja/satuan kerja di bawahnya;

4) Penilaian pendahuluan dilakukan oleh tim penilai unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau perwakilan tingkat provinsi yang terdiri dari unit/SDM di internal yang memahami atau menangani komponen pengungkit pada pembangunan ZI sehingga tim dapat memberikan penilaian secara obyektif terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;

www.peraturan.go.id

5) Penilaian pendahuluan menggunakan instrumen penilaian yang sama yang digunakan oleh TPI;

6) Hasil penilaian oleh tim unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau perwakilan tingkat provinsi menjadi dasar apakah unit layak dilakukan evaluasi pembangunan ZI oleh TPI. Apabila memenuhi kriteria penilaian pembangunan ZI, maka tim unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau perwakilan di provinsi akan merekomendasikan kepada pimpinan unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau pimpinan di provinsi, bahwa unit kerja/satuan kerja layak dievaluasi TPI. Selanjutnya pimpinan unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau pimpinan unit tingkat provinsi mengirimkan surat kepada TPI bahwa unit kerja/satuan kerja tersebut layak untuk di evaluasi pembangunan ZI.

b. Evaluasi oleh TPI

1) Apabila unit yang melakukan pembangunan ZI adalah unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya, maka TPI langsung melakukan evaluasi terhadap komponen proses dan hasil pada unit kerja/satuan kerja tersebut;

2) Apabila unit yang melakukan pembangunan ZI adalah unit kerja/satuan kerja tingkatannya dibawah unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau unit kerja/satuan kerja pada tingkat kabupaten/kota, TPI memastikan telah dilakukan penilaian pendahuluan oleh unit kerja/satuan kerja pimpinan tinggi madya atau perwakilan tingkat provinsi dan hasil penilaian pendahuluan menyimpulkan bahwa unit tersebut layak dievaluasi oleh TPI;

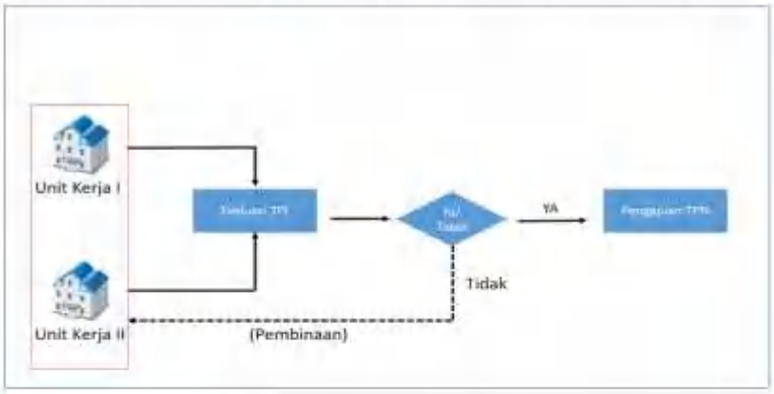
3) TPI melakukan evaluasi dengan menggunakan lembar kerja evaluasi (LKE) sebagai alat bahtu evaluasi dan apabila telah selesai melakukan evaluasi, maka TPI menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah unit kerja/satuan kerja memenuhi atau belum memenuni kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN. Hasil penilaian yang telah dilakukan oleh TPI kemudian disampaikan kepada Pimpinan instansi pemerintah.

www.peraturan.go.id

2. Mekanisme Penilaian Internal pada Pemerintah Daerah

Beberapa hal yang harus diperhatikan pada saat penilaian internal untuk Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:

Gambar 5. Mekanisme Penilaian Internal pada Pemerintah Daerah



1) Bagi pemerintah daerah yang unit kerja/satuan kerja telah membangun ZI, maka unit yang telah membangun ZI akan dilakukan evaluasi oleh TPI. Selanjutnya TPI memastikan bahwa unit telah membangun ZI sesuai kriteria pengungkit dan hasil pembangunan ZI;
2) TPI melakukan evaluasi dengan menggunakan LKE sebagai alat bantu evaluasi dan apabila telah selesai melakukan evaluasi, maka TPI menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah unit kerja/satuan kerja memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN. Hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh TPI kemudian disampaikan kepada Pimpinan Instansi Pemerintah.

3. Lembar Kerja Evaluasi

Pada saat melakukan evaluasi, TPI melakukan pengisian terhadap LKE untuk mengetahui kualitas pembangunan ZI terkait komponen pengungkit dan hasil. LKE Evaluasi ZI sebagaimana terlampir pada lampiran III. Komponen penilaian pada LKE sesuai dengan tabel berikut:

www.peraturan.go.id

Tabel 3. Komponen Pengungkit

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT PEMENUHAN DAN REFORM	BOBOT (60%)
1	Manajemen Perubahan	8%
2	Penataan Tatalaksana	7%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	10%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

Dalam komponen pengungkit terbagi menjadi 2 (dua) kriteria penilaian, yaitu pemenuhan (berupa pertanyaan yang sifatnya pemenuhan dan sesuai dengan LKE pada peraturan sebelumnya) dan reform (berupa pertanyaan yang menggambarkan perubahan di enam area pengungkit) dengan bobot terbagi masing-masing 50 persen (50%) dari bobot per komponen pengungkit.

Tabel 4. Komponen Hasil

NO	KOMPONEN HASIL	BOBOT (40%)
Birokrasi Yang Bersih Dan Akuntabel (22,50)		
1	Survei Persepsi Anti Korupsi	17,50
2	Capaian Kinerja	5,00
Pelayanan Publik Yang Prima (17,50)		
1	Survei Persepsi Pelayanan Publik	17,50

Komponen hasil merupakan gambaran pencapaian atas sasaran reformasi birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel dan pelayanan publik yang prima. Setelah TPI melakukan penilaian internal terhadap pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja sesuai LKE tersebut, TPI menyampaikan hasil penilaian kepada pimpinan instansi pemerintah terhadap kualitas pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja. Kesimpulan hasil penilaian internal:

1) apabila hasil penilaian internal menunjukan unsur penilaian pengungkit dan hasil tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM,

www.peraturan.go.id

maka TPI merekomendasikan bahwa unit kerja/satuan kerja tersebut belum dapat diajukan kepada Kementerian PANRB selaku TPN serta perlu dilakukan perbaikan dan pembinaan kembali;

2) apabila hasil penilaian internal menunjukan unsur penilaian pengungkit dan hasil memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan kepada pimpinan instansi pemerintah untuk mengajukan evaluasi ke Kementerian PANRB selaku TPN untuk mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM.

B. Mekanisme Evaluasi Zona Integritas Pada Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Oleh TPI

Selain pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja secara individu/mandiri yang dilakukan oleh masing-masing instansi pemerintah, terdapat juga pembangunan ZI pada kawasan berdasarkan mandat dari Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategis Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK).

Terhadap pembangunan ZI yang diwajibkan oleh Stranas PK maka penilaian dilakukan terhadap dua hal, yaitu terhadap kualitas pembahgunan ZI secara individu unit kerja/satuan kerja (meliputi pengungkit dah hasil) serta integrasi proses bisnis kawasan. Penilaian internal terhadap pembangunan ZI secara individu dilakukan oleh TPI masing-masing instansi pemerintah. Penilaian oleh TPI menggunakan LKE sebagaimana Lembar Kerja Evaluasi kepada unit kerja/satuan kerja.

Penilaian internal terhadap integrasi kawasan dilakukan oleh tim penilai internal gabungan dari perwakilan instansi pemerintah yang unit kerja/satuan kerjanya diwajibkan membahgun ZI di dalam kawasan. TPI perwakilan instansi ini diharapkan ikut melibatkan unit kerja/satuan kerja yang mengetabui karakteristik serta integrasi proses bisnis suatu kawasan.

www.peraturan.go.id

Tabel 5. Aspek Penilaian Pembangunan ZI Kawasan

NO.	ASPEK PENILAIAN
1.	Terdapat peta proses bisnis pelayanan utama Kawasan
2.	Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)
3.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan
4.	Peta proses bisnis dan orosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas
5.	Terdapat sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang terintegrasi antar unit kerja/satuan kerja pada suatu Kawasan

www.peraturan.go.id

BAB II
PENGAJUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN WBBM

Setelah TPI menyampaikan laporan hasil evaluasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang membangun ZI. Pimpinan instansi pemerintah menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut dengan mengusulkan kepada Kementerian PANRB selaku TPN untuk dilakukan evaluasi terhadap kelayakan unit kerja/satuan kerja berpredikat menuju WBK/WBBM.

Sebelum mengajukan usulan evaluasi kepada TPN, terdapat beberapa kriteria yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah terkait syarat pengajuan kepada TPN, yaitu:

Tabel 5. Kriteria Pengajuan Usulan ZI Menuju WBK/WBBM

SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM
Tingkat Instansi pemerintah	Opini BPK minimal "WTP"	
	Predikat SAKIP minimal "B"	Predikat SAKIP minimal "BB"
	• Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah • Indeks RB Minimal B untuk kementerian/lembaga	• Indeks RB Minimal B untuk Pemerintah Daerah • Indeks RB Minimal BB untuk kementerian/lembaga
	Level Maturitas SPIP Minimal Level 3	
Tingkat unit kerja/satuan kerja	Unit kerja/satuan kerja yang diajukan merupakan *core* layanan utama dari instansinya	
	Memberikan dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat tentang kualitas birokrasi	
	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dari APIP/BPK 100%	
	LHKASN dan LHKPN 100%	
	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBK minimal satu tahun	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBBM minimal satu tahun
	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "B"	sPredikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "BB"

www.peraturan.go.id

Bagi instansi pemerintah yang telah banyak satkernya mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM, yaitu lebih dari 30% maka instansi tersebut tidak perlu mengajukan satkernya lagi untuk diajukan mendapatkan meuuju WBK/WBBM. Ketentuan mengenai hal ini akan disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada instansi yang telah memenuhi kriteria tersebut. Selanjutnya TPI instansi pemerintah yang lebih dari 30% satkernya telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM diharapkan dapat mendorong TPI pada instahsi pemerintah lain dalam peningkatan kualitas pembangunan ZI.

Pengajuan evaluasi kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan evaluasi pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM kepada TPN (*contoh surat permohonan evaluasi sebagaimana gambar 6).*

www.peraturan.go.id

Nomor : (*Nomor surat*) (*Tanggal pengajuan*)
Lampiran : -
Hal : Pengajuan Unit kerja/satuan kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Kepada Yth.
Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia
Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
di
Jakarta

Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor XXX Tahun XXX tentang Pedoman Evaluasi Pembangunan Zona Integritas, kami telah melakukan upaya pembangunan Zona Integritas di (*Nama Instansi Pemerintah*). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun XXXX oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (*Nama Instansi Pemerintah*), kami mengusulkan:

1. (*Nama Unit kerja/ satuan kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)*
2. (*Nama Unit kerja/ satuan kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)*
3. dst.

sebagai calon unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon agar Tim Penilai Nasional dapat melakukan evaluasi atas unit kerja/satuan kerja yang diusulkan tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Instansi Pemerintah

(nama)
NIP.

Tembusan:
1.

Gambar 6. contoh surat pengajuan evaluasi kepada TPN

www.peraturan.go.id

Pada saat pengajuan, wajib dilengkapi dengan surat pernyataan dari kepala unit/satuan kerja yang diajukan mendapat predikat menuju WBK/WBBM bahwa semua data dan informasi yang disampaikan telah sesuai dengan fakta yang ada (Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak/SPTJM tentang kebenaran data dukung) sebagaimana pada gambar dibawah ini

Gambar 7. Contoh surat pernyataan tanggung jawab mutlak

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK
(SPTJM)
KEBENARAN DATA PENDUKUNG

Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi
c.q Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan
di
Jakarta

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : (nama jelas satuan kerja/unit kerja)
Jabatan : (kepala satuan kerja/unit kerja)
Alamat : (alamat satuan kerja/unit kerja)

Sehubungan dengan pembangunan dan pengusulan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi-Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Tahun 20.... dengan ini menyatakan bahwa data pendukung yang kami sampaikan, yaitu:

1. Syarat satuan kerja/unit kerja telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya;
2. Data dukung pengungkit telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya;
3. Data dukung tentang hasil telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya;

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan bahwa data yang kami sampaikan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, kami bersedia ditinjau kembali terkait pengusulan satuan kerja/unit kerja kami dalam pembangunan zona integritas.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

....., tanggal .....
Yang membuat
pernyataan
Kepala satuan kerja/unit kerja

Materai Rp 10.000,-

(Nama Lengkap)

KEPALA SATUAN KERJA/UNIT KERJA,

www.peraturan.go.id

Selanjutnya Permohonan evaluasi pembangunan ZI kepada TPN menggunakan sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat *website* www.pmpzi.menpan.go.id.

PMPZI merupakan sebuah instrumen bantu berupa aplikasi teknologi informasi (TI) berbasis *web*. PMPZI bertujuan untuk mempercepat proses pembangunan dan pengajuan ZI yang dilakukan oleh masing-masing instansi pemerintah dalam hal pengumpulan dan pengolahan data, serta monitoring dan evaluasi data. PMPZI ini digunakan oleh:

1. TPI untuk melakukan penilaian terhadap kualitas pembangunan ZI di unit kerja/satuan kerja;
2. Instansi Pemerintah untuk melakukan pengajuan evaluasi kepada TPN apabila penilaian yang dilakukan TPI kepada unit kerja/satuan kerja telah memenuhi kriteria untuk diajukan kepada TPN;
3. TPN untuk monitoring dan evaluasi pembangunan ZI, pengelolaan data dan informasi dalam rangka penyusunan profil pelaksanaan ZI baik pada tingkat K/L, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota.

Pengajuan evaluasi kepada TPN melalui PMPZI dilakukan paling lambat pada tanggal 31 Mei setiap tahunnya. Apabila terdapat perubahan terkait tanggal waktu pengajuan evaluasi, maka Kementerian PANRB akan memberikan informasi melalui surat pemberitahuan.

www.peraturan.go.id

Infrastruktur dari PMPZI dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 8. Infrastruktur PMPZI



www.peraturan.go.id

BAB III
EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS OLEH TIM PENILAI NASIONAL

Setelah pimpinan instansi pemerintah mengajukan unit kerja/satuan kerja yang memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM melalui PMPZI, maka TPN melakukan beberapa langkan dalam rangka evaluasi pengajuan usulan unit kerja/satuan kerja berpredikat menuju WBK/WBBM.

Secara garis besar, alur evaluasi pembangunan ZI oleh TPN melalui beberapa lahgkah sebagai berikut:

A. Pra Evaluasi

Pada tahap ini TPN memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1) memastikan bahwa instansi pemerintah yang mengusulkan unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju WBK atau WBBM telah memenuhi syarat pengusulan tingkat instansi. Apabila Instansi pemerintah yang mengusulkan tidak memenuni persyai atan di atas, maka pengusulan akan ditolak dengan pemberitahuan melalui PMPZI, kecuali ada pertimbangan teknis lain dari TPN;
2) memastikan unit kerja/satuan kerja yang diusulkan memenuhi syarat pengusulan ungkat unit. Apabila unit kerja/satuan kerja yang diusulkan tidak memenuhi persyaratan diatas, maka pengusulan akah ditolak dengan pemberitahuan melaiui PMPZI, kecuali ada pertimbangan teknis lain dari TPN. Selain itu, apabila unit kerja/satuan kerja yang diusulkan bukan unit kerja/satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi layanan masyarakat langsung, maka jumlah unit kerja/satuan kerja yang sejenis yang akan dievaiuasi ditentukan berdasarkan koordinasi antara TPN dan TPI;
3) memastikan bahwa hasil penilaian TPI pada unit kerja/satuan kerja yang diajukan telah memenuhi ambang batas penilaian, yaitu totai nilai pengungkit dah hasil minimal 75,00 dengan minimal nilai pengungkit 40 untuk Menuju WBK dan minimai 85,00 dengan minimal nilai pengungkit 48 untuk Menuju WBBM;
4) memastikan bobot nilai per area pengungkit minimal 60% pada semua aiea pengungkit untuk predikat Menuju WBK; dan bobot

www.peraturan.go.id

nilai per area pengungkit minimal 75% pada semua area pengungkit untuk predikat Menuju WBBM;

5) memastikan nilai komponen hasil "Birokrasi yang bersih dan akuntabel" minimal 18,25 untuk Menuju WBK dan 19,50 untuk menuju WBBM dengan ketentuan nilai sub komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal 15,75 atau minimal skor survei 3,60 untuk Menuju WBK dan WBBM, serta nilai sub komponen "kinerja lebih baik" minimal 2,50 untuk Menuju WBK dah 3,75 untuk Menuju WBBM;

6) memastikan nilai komponen hasil "Pelayanan publik yang prima" minimal 14,00 atau skor survei minimal 3,20 untuk unit kerja/satuan kerja yang diajukan herpredikat Menuju WBK dan minimal 15,75 atau skor survei minimal 3,60 untuk unit kerja/satuan kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBBM.

Apabila hasil Pra evaiuasi TPN pada unit kerja/satuan kerja tidak memenuhi ketentuan sebagaimana angka 3 hingga 6 dlatas, maka unit kerja/satuan kerja dianggap tidak memenuhi kriteria untuk di evaluasi oleh TPN. Setelah itu, apabila unit kerja/satuan kerja memenuhi kerentuan sebagaimana angka 3 hingga 6 diatas, maka unit kerja/satuan kerja dianggap memenuhi kriteria untuk di evaluasi oleh TPN.

B. Desk Evaluasi Oleh TPN

Setelah dilakukan pra evaluasi untuk melihat pemenuhan syarat instansi pemerintah dan unit kerja/satuan kerja yang akan mengajukan evaluasi pembangunan ZI, maka selanjutnya TPN melakukan desk evaluasi untuk mengetahui kualitas pembahgunan ZI terutama dari area pengungkit. Desk evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa unit kerja/satuan kerja telah secara konsisteu dan berkelanjutan dalam membangun ZI dan implementasi pembangunan ZI telah dilengkapi dengan data dukung yang sesuai.

Desk evaluasi dilakukan melalui pendaiaman dan pengujian LKE serta data dakungan yang telah disampaikan oleh TPI serta dengan mengidentifikasi informasi dari berbagai media terkait unit/satuan kerja yang dilakukan evaiuasi. Apabila diperlukan, desk evaluasi dapat

www.peraturan.go.id

dilakukan dengan meminta unit kerja/satuan kerja untuk memaparkan hasil pembangunan zona integritas yang dilanjutkan dengan diskusi melalui media/sarana yang efektif. Hasil desk evaluasi selanjutnya menjadi bahan bagi TPN untuk menentukan keberlanjutan proses evaluasi selanjutnya bagi unit kerja/satuan kerja.

C. Evaluasi Lapangan oleh TPN

Evaluasi lapangan bertujuan untuk melihat secara langsung implementasi pembangunan zona integritas pada unit kerja/satuan kerja. Pada saat evaluasi lapangan TPN dapat melibatkan:

1. perwakilan instansi yang berada pada level provinsi yang mempunyai fungsi pembinaan layanan utama dari unit kerja/satuan kerja dengan memperhatikan adanya potensi benturan kepentingan;
2. instansi lain yang mempunyai kapasitas untuk melakukan evaluasi pembangunan zona integritas dengan memperhatikan adanya potensi benturan kepentingan;
3. para ahli serta akademisi yang mempunyai kompetensi tentang tugas fungsi dari unit kerja/satuan kerja tertentu.

TPN pada saat evaluasi lapangan akan melaksanakan kegiatannya terhadap dua aspek:

1. Aspek pelaksanaan area pengungkit

Pada saat melakukan evaluasi lapangan, TPN memperhatikan dan menguji implementasi enam area perubahan pada zona integritas. Evaluasi lapangan ini menggunakan kertas kerja evaluasi hasil penilaian TPI sebagai dasar penilaian. Oleh karena itu, evaluasi lapangan yang dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penilaian TPi telah sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Apabila terdapat *gap* antara hasil penilaian evaluasi lapangan dengan hasil penilaian TPI maka yang digunakan adalah hasil penilaian evaluasi lapangan.

Untuk evaluasi yang terdapot di kawasan stranas, selain memperbatikan kualitas pembangunan unit kerja/satuan kerja, TPN juga harus melakukan evaluasi terhadap penerapan integrasi proses bisnis layanan utama suatu kawasan. Hal ini untuk memastikan bahwa pada suatu kawasan telah terdapat mekanisme kerja yang

www.peraturan.go.id

terintegrasi sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dalam suatu kawasan. Pada saat evaluasi TPN dapat melibatkan Tim Stranas Pencegahan Korupsi.

2. Aspek hasil yang terdiri atas sub kompenen Survei Persepsi Anti Korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik.

   Dalam melaksanakan evaluasi terhadap hasil Survei Persepsi Anti Korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik, TPN memastikan kualitas integritas dan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat/*stakeholder* dengan melaksanakan survei secara langsung. Survei ini dilaksanakan oleh TPN melalui Badan Pusat Statistik atau pihak ketiga yang telah ditunjuk. Hal yang menjadi perhatian pada saat pelaksaaan survei adalah:

   a. Survei dilakukan kepada unit yang memenuhi pra evaluasi awal oleh TPN melalui PMPZI;
   b. Survei dapat dilaksanakan sebelum atau bersamnan dengan waktu evaluasi pengungkit (evaluasi lapangan) dan memperhatikan kondisi yang terjadi pada saat evaluasi;
   c. Survei dilakukan kepada penerima pelayanan yang telah selesai menerima pelayanan dari unit kerja/satuan kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa responden telah menerima secara penuh rangkaian proses pelayanan sehingga hasil survei akan dapat memberikan gambaran secara obyektif kualitas pelayanan;
   d. Minimal jumlah responden yang dilakukan survei adalah 30 responden untuk satu unit kerja/satuan kerja. Apabila penerima pelayanan dari unit yang diusulkan secara kuantitatif selama kurun waktu yang ditentukan kurang dari 30 orang, karena memang karakter unit kerja/satuan kerja yang bukan pelayanan kebutuhan dasar, maka tim yang melaksanakan survei akan menentukan dengan jumlah tertentu sesuai kaidah-kaidah perhitungan statistik;
   e. Tim survei harus memperhatikan komposisi responden terkait jenis pelayanan yang dimiliki oleh unit kerja/satuan kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa hasil survei akan menggambarkan kualitas dari semua jenis pelayanan yang diberikan oleh unit kerja/satuan kerja.

www.peraturan.go.id

f. Pertanyaan survei mencakup persepsi kualitas pelayanan, yang meliputi aspek-aspek yang diatur oleh kebijakan tentang evaluasi pelayanan publik. Sedangkan persepsi anti korupsi meliputi aspek tindakan diskriminasi, indikasi kecurangan pelayanan, pemberian imbalan diluar ketentuan yang berlaku, praktek pungutan liar, dan praktek percaloan. Aspek pertanyaan pada persepsi kualitas pelayanan dan persepsi anti korupsi disesuaikan sesuai dengan kebutuhan survei.

g. Ketentuan lebih detail terkait pelaksanaan survei akan disampaikan setiap tahunnya oleh kementerian setelah mendapat masukan dari BPS.

3. Evaluasi terhadap sub komponen capaian kinerja

Pada saat melaksanaan evaluasi, TPN memastikan bahwa caparan indikator kinerja utama (IKU) unit kerja/satuan kerja telah sesuai/melebihi dengan target perencanaan kinerjanya. Selain itu, apabila indikator kinerja utama yang digunakan mempunyai standar target nasional, maka capaian kinerja unit tersebut minimal harus sama atau melebihi target nasional yang ada.

Setelah selesai melakukan evaluasi lapangan disertai pelaksanaan survei, maka TPN melakukan penilaian dengan menyandingkan LKE hasil penilaian TPI dengan kondisi yang ditemukan dari proses evaluasi. Selain itu, pada evaluasi lapangan ini, TPN juga melakukan pengujian melalui mystery shopper pada unit/satuan kerja.

4. Tahapan clearance

Setelah selesai melakukan rangkai evaluasi, TPN melakukan clearance dengan Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Pemberantasan Korupsi , Koinisi yang terkait teknis instansi, serta Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) untuk menentukan unit kerja/satuan kerja yang akan mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM.

5. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi

Selanjutnya TPN menyusun laporan basil evaluasi dengan menjelaskan catatan selama evaluasi. Secara rinci, hasil evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

www.peraturan.go.id

a. apabila hasil evaluasi TPN menunjukan bahwa nilai unit kerja/satuan kerja tidak memenuhi kriteria dan nilai minimal Menuju WBK/WBBM, maka TPN merekomendasikan kepada pimpinan instansi pemerintah agar unit kerja/satuan kerja tersebut dilakukan pembinaan;
b. apabila hasil evaluasi TPN menunjukan bahwa unit kerja/satuan kerja tersebut memenuhi syarat menuju WBK/WBBM, maka TPN akan merekomendasikan kepada Menteri agar unit kerja/satuan kerja tersebut ditetapakan sebagai unit kerja/satuan kerja menuju WBK/WBBM;
c. apabila hasil evaluasi TPN menyatakan bahwa seluruh unit kerja/satuan kerja yang wajib membangun ZI pada kawasan tersebut memenuhi syarat menuju WBK/WBBM akan tetapi belum terdapat integrasi pelayanan kawasan, maka TPN akan merekomendasikan kepada pimpinan setiap instansi pemerintah yang mempunyai unit pada kawasan agar unit kerja/satuan kerja pada kawasan untuk membangun integrasi dan berkolaborasi dalam pelayanan kawasan;
d. apabila hasil evaluasi TPN menyatakan bahwa terdapat unit kerja/satuan kerja yang wajib membangun ZI pada kawasan tersebut tidak memenuhi syarat menuju WBK/WBBM maka TPN akan merekomendasikan kepada setiap pimpinan instansi pemerintah pada unit kerja/satuan kerja di kawasan agar unit kerja/satuan kerja tersebut dilakukan pembinaan;
e. apabila hasil evaluasi TPN menyatakan bahwa seluruh unit kerja/satuan kerja yang wajib membangun ZI Atas pada kawasan tersebut memenuhi syarat menuju WBK/WBBM dan sudah terdapat integrasi pelayanan kawasan, maka TPN akan merekomendasikan kepada Menteri agar kawasan tersebut ditetapakan sebagai kawasan menuju WBK/WBBM.

D. Penetapan Predikat Menuju WBK/WBBM

1. Penetapan Unit kerja/satuan kerja Berpredikat Menuju WBK dan WBBM

Berdasarkan rekemendasi dari TPN, Menteri menetapkan unit kerja/satuan kerja tersebut sebagai unit kerja/satuan kerja berpredikat

www.peraturan.go.id

Menuju WBK/WBBM. Syarat unit kerja/satuan kerja yang dapat ditetapkan sebagai Menuju WBK/WBBM adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Persyaratan penetapan unit kerja/satuan kerja menuju Menuju WBK/WBBM

SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM
Nilai Total	75	85 Telah mendapatkan predikat Menuju WBK
Nilai Minimal Pengungkit	40	48
Bobot nilai minimal per area pengungkit	60%	75%
Nilai komponen hasil "Pemerintah yang Bersih dan Akuntabel" minimal	18,25	19,50
• Nilai sub-komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal	15,75 (survey 3,60)	15,75 (survey 3,60)
• Nilai sub-komponen "Kinerja Lebih Baik" minimal	2,50	3,75
Nilai komponen hasil "Pelayanan Publik yang prima" minimal	14,00 (survey 3,20)	15,75 (survey 3,60)

2. Penetapan Kawasan Menuju WBK/WBBM

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri menetapkan kawasan tersebut sebagai kawasan berpredikat Menuju WBK. Syarat kawasan yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah:

a. semua Unit kerja/satuan kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat Menuju WBK;
b. sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja/satuan kerja yang ada di kawasan tersebut. Skor Integrasi proses bisnis minimal 6,5 untuk predikat WBK.

www.peraturan.go.id

Ilustrasi Kawasan yang ditetapkan menjadi Kawasan Menuju WBK adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7. Ilustrasi Kawasan yang Ditetapkan Menuju WBK

KONDISI	UNIT KERJA/SATUAN KERJA	INTEGRASI KAWASAN	PENETAPAN
1	Tidak seluruh unit Menuju WBK	Tidak ada integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan Menuju WBK
2	Tidak seluruh unit Menuju WBK	Ada integrasi (Nilai Integrasi Kawasan 6,5)	Tidak Memenuhi Kawasan Menuju WBK
3	Seluruh unit Menuju WBK	Tidak ada Integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan Menuju WBK
4	Seluruh unit Menuju WBK	Ada integrasi (Nilai Integrasi Kawasan 6,5)	Memenuhi Kawasan Menuju WBK

Penetapan kawasan berpredikat Menuju WBK dituangkan dalam Keputusan Menteri. Penetapan predikat Menuju WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Menteri dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri menetapkan kawasan tersebut sebagai kawasan berpredikat Menuju WBBM. Syarat kawasan yang dapat ditetapkan sebagai Menuju WBBM adalah:

a. kawasan tersebut telah mendapat predikat Kawasan Menuju WBK;
b. semua Unit kerja/satuan kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat menuju WBBM;
c. sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja/satuan kerja yang ada di kawasan tersebut. Skor Integrasi proses bisnis minimal 7,5 untuk predikat Menuju WBBM.

www.peraturan.go.id

Ilustrasi Kawasan yang ditetapkan menjadi Kawasan Menuju WBBM adalah sebagaimana berikut:

Tabel 8. Ilustrasi Kawasan yang Ditetapkan Menuju WBBM

KONDISI	UNIT KERJA/SATUAN KERJA	INTEGRASI KAWASAN	PENETAPAN
1	Tidak seluruh unit menuju WBBM	Tidak ada integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan Menuju WBBM
2	Tidak seluruh unit menuju WBBM	Ada integrasi (Nilai Integrasi Kawasan 7,5)	Tidak Memenuhi Kawasan Menuju WBBM
3	Seluruh unit menuju WBBM	Tidak ada Integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan Menuju WBBM
4	Seluruh unit menuju WBBM	Ada integrasi (Nilai Integrasi Kawasan 7,5)	Memenuhi Kawasan Menuju WBBM

Penetapan kawasan berpredikat Menuju WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri. Penetapan predikat Menuju WBBM berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Menteri, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator birokrasi bersih dan melayani.

www.peraturan.go.id

BAB IV
PEMANTAUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA/KAWASAN BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

A. Pemantauan Unit Kerja/Satuan Kerja atau Kowasan Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM merupakan unit kerja/satuan kerja atau kawasan percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga unit dan kawasan tersebut agar tetap menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapot penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan lahgkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI dan TPN.

Langkan yang harus dilakukan oleh TPI:

1. melakukan pendampingan secara konsisten terhadap unit kerja/satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK serta memantau perkembahgan pembahgunannya untuk Menuju WBBM;
2. melakukan survei internal untuk mengetahui dan menjaga kualitas pelayanan dan integritas. Pelaksanaan survei menggunakan metodologi yang telah ditetapkan oleh TPN (Apabila tidak melaksanakan survei internal tersendiri, TPI dapat menggunakan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk melihat kualitas pelayanan dan integritas);
3. melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan ZI di unit kerja/satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap dua tahunan apabila pada kurun waktu tersebut unit kerja/satuan kerja/kawasan tidak diajtikan untuk mendapatkan predikat Menuju WBBM;

www.peraturan.go.id

4. melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan ZI di unit kerja/satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat Menuju WBBM melalui PMPZI setiap dua tahun sekali; (*contoh surat penyampaian monitoring dan evaluasi atas unit yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM sebagaimana gambar 9*)
5. melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit kerja/satuan kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM, serta mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

Gambar 10. contoh surat laporan monitoring dan evaluasi unit kerja/satuan kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM

Nomor : (*Nomor surat*) (*Tanggal pelaporan*)
Lampiran : -
Hal : Laporan Monitoring dan Evaluasi Unit kerja/satuan kerja/kawasan Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Kepada Yth.
Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia
Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan
di
Jakarta

Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor XX Tahun 2021 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, kami telah melakukan pembangunan Zona Integritas di (*Nama Instansi Pemerintah*). Berdasarkan laporan hasil monitoring dan evaluasi tahun (*tahun pengajuan*) oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (*Nama Instansi Pemerintah*), kami menyimpulkan bahwa unit kerja/satuan kerja (*Nama Unit kerja/Satuan kerja*) masih memenuhi/tidak memenuhi*1 kriteria Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Hal ini berdasarkan catatan TPI bahwa:

1.... (capaian nilai pengungkit dan hasil)
2.... (catatan hasil monitoring dan evaluasi)

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Instansi Pemerintah

(nama)
NIP.

www.peraturan.go.id

Selain beberapa hal diatas yang dilakukan TPI terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM, langkah yang harus dilakukan oleh TPN:

1. melakukan verifikasi atas laporan monitoring TPI terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM;
2. melakukan evaluasi lapangan secara berkala terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM;
3. melakukan verifikasi lapangan dan klarifikasi dengan TPI apabila terdapat laporan dugaan maladministrasi yang diterima oleh TPN terkait pelayan atau integritas di unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM.

B. PEMBERIAN PENGHARGAAN BAGI UNIT KERJA/SATUAN KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Sebagai wujud apresiasi kepada unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil membangun ZI dan dalam rangka mendorong pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja yang lain, instansi pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada unit kerja/satuan kerjanya yang mendapat predikat menuju WBK/WBBM. Pemberian penghargaan tersebut diberikan sesuai dengan kebijakan masing-masing instansi pemerintah dengan memperhatikan ketentuan peraturan perudangan yang berlaku.

C. PENCABUTAN PREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Pada unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM apahila berdasarkan laporan dari TPI bahwa unit kerja/satuan kerja atau kawasan sudah tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM. Berdasarkan hasil evaluasi lapangan berkala atau verifikasi lapangan oleh TPN dan setelah melakukan klarifikasi dengan TPI ditemukan bukti bahwa terdapat maladministrasi, maka secara tertulis TPN akan merekomendasikan kepada Menteri PANRB untuk mencabut predikat menuju WBK/WBBM pada unit kerja/satuan kerja atau kawasan tersebut. Selanjutnya, unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah dicabut predikat menuju

www.peraturan.go.id

WBK/ WBBM, tidak dapat diajukan lagi untuk untuk mendapatkan predikat Menuju WBK selang 2 tahun setelah penetapan pencahutan diterbitkan.

D. REPLIKASI PADA UNIT KERJA/SATUAN KERJA YANG TELAH BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Sebagai upaya untuk mendorong percepatan pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja atau kawasan lainnya, maka perlu dilakukan replikasi pembangunan ZI dari unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM. Replikasi ini dapat dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang sedang membangun dengan melakukan studi tiru dan modifikasi sesuai dengan karakteristik yang dimiliki. Selanjutnya diperlukan kebijakan di level internal instansi pemerintah untuk mendorong unit atau kawasan lain melakukan replikasi pada unit yang telah mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM, sehingga replikasi terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM akan berjalan secara sistemis.

www.peraturan.go.id

BAB IV
PENUTUP

Terbangunnya unit kerja yang berpredikat menuju WBK/WBBM dapat menjadi percontohan bagi instansi pemerintah yang sedang berupaya melakukan perbaikan pelayanan publik dan anti korupsi dalam rangka percepatan reformasi birokrasi.

Instansi pemerintah harus memahami bahwa upayanya untuk memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan integritas di lingkungannya akan berpengaruh tidak hanya pada kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan, namun juga akan meningkatkan kepercayaan publik yang akan berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, apabila pada tahun pengajuan terdapat perbuatan melanggar hukum terkait KKN pada suatu Instansi, khususnya yang melibatkan pimpinan tertinggi instansi, maka usulan TPI yang telah disampaikan pada TPN akan digugurkan.

Pedoman ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK/WBBM diharapkan secara bertahap dapat diubah sehingga semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi. Oleh karena itu diperlukan evaluasi kebijakan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas untuk mengetahui efektivitas pedoman ini. Evaluasi dilaksanakan oleh Kementerian melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.

Selanjutnya Menteri wajib menyampaikan laporan kepada Presiden mengenai perkembangan pelaksanaan kebijakan/program pembangunan Zona Integritas menuju terwujudnya WBK/WBBM secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

www.peraturan.go.id

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

						Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Catatan/Keterangan/Penjelasan
A.	PENGUNGKIT						60,00				60,00	100,00%	
	I.	PEMENUHAN					30,00				30,00	100,00%	
		1.	MANAJEMEN PERUBAHAN				4,00				4,00	100,00%	
			i.	Penyusunan Tim Kerja			0,50				0,50	100,00%	
				a.		Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas		Ya, jika Tim telah dibentuk di dalam unit kerja.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				b.		Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas		a. Jika dengan prosedur/mekanisme yang jelas dan mewakili seluruh unsur dalam unit kerja b. Jika sebagian menggunakan prosedur yang mewakili sebagian besar unsur dalam unit kerja c. Jika tidak dijelaskan	A/B/C	A	1,00		
			ii.	Rencana Pembangunan Zona Integritas			1,00				1,00	100,00%	
				a.		Terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM		Ya, jika memiliki rencana kerja pembangunan Zona Integritas.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				b.		Dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM		a. Jika semua target-target prioritas relevan dengan tujuanpembangunan WBK/WBBM b. Jika sebagian target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM c. Jika tidak ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	A/B/C	A	1,00		
				c.		Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/ WBBM		a. Jika telah dilakukan pengelolaan media/aktivitas interaktif yang efektif untuk menginformasikan pembanguinan ZI kepada internal dan stakeholder secara berkala b. Jika pengelolaan media/aktivitas interaktif dilakukan secara terbatas dan tidak secara berkala c. Jika pengelolaan media/aktivitas interaktif belum dilakukan	A/B/C	A	1,00		
			iii.	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan			1,00				1,00	100,00%	
				a.		Seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana		a. Jika semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana b. Jika sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana c. Jika sebagian kecil kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana d. Jika belum ada kegiatan pembangunan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana	A/B/C/D	A	1,00		
				b.		Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas.		a. Jika monitoring dan evaluasi melibatkan pimpinan dan dilakukan secara berkala b. Jika monitoring dan evaluasi melibatkan pimpinan tetapi tidak secara berkala c. Jika monitoring dan evaluasi tidak melibatkan pimpinan dan tidak secara berkala d. Jika tidak terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan zona integritas	A/B/C/D	A	1,00		

www.peraturan.go.id

			c.	Hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti		a. Jika semua catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti b. Jika sebagian besar catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatanUnit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti c. Jika sebagian kecil catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti d. Jika catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM belum ditindaklanjuti	A/B/C/D	A	1,00		
		iv.	**Perubahan pola pikir dan budaya kerja**		**1,50**				**1,50**	**100,00%**	
			a.	Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM		ya, jika pimpinan menjadi contoh pelaksanaan nilai-nilai organisasi	Ya/Tidak	Ya	1,00		
			b.	Sudah ditetapkan agen perubahan		a. Jika agen perubahan telah ditetapkan dan berkontribusi terhadap perubahan pada unit kerjanya b. Jika agen perubahan telah ditetapkan namun belum berkontribusi terhadap perubahan pada unit kerjanya c. Jika belum terdapat agen perubahan	A/B/C	A	1,00		
			c.	Telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi		a. Jika telah dilakukan upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir dan mampu mengurangi resistensi atas perubahan b. Jika telah dilakukan upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir tapi masih terdapat resistensi atas perubahan c. Jika belum terdapat upaya pembangunan budaya kerja dan pola pikir	A/B/C	A	1,00		
			d.	Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM		a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan b. Jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	A/B/C/D	A	1,00		
	2.	**PENATAAN TATALAKSANA**			**3,50**				**3,50**	**100,00%**	
		i.	**Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan**		**1,00**				**1,00**	**100,00%**	
			a.	SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi		a. Jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis dan juga melakukan inovasi yang selaras b. Jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis c. Jika sebagian SOP unit telah mengacu peta proses bisnis d. Jika belum terdapat SOP unit yang mengacu peta proses bisnis	A/B/C/D	A	1,00		

www.peraturan.go.id

			b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan		a. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang diterapkan organisasi dan juga melakukan inovasi pada SOP yang diterapkan b. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang diterapkan organisasi c. Jika unit telah menerapkan sebagian besar SOP yang diterapkan organisasi d. Jika unit telah menerapkan sebagian kecil SOP yang diterapkan organisasi e. Jika unit belum menerapkan SOP yang telah ditetapkan organisasi	A/B/C/D/E	A	1,00		
			c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi		a. Jika seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP b. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP c. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi tetapi belum ditindaklanjuti d. Jika sebagian kecil SOP utama telah dievaluasi e. Jika SOP belum semua dievaluasi	A/B/C/D/E	A	1,00		
		II.	**Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)**		**2,00**					**2,00**	**100,00%**
			a.	Sistem pengukuran kinerja unit telah menggunakan teknologi informasi		a. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja (*e-performance*/ e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi b. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja (*e-performance*/ e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi c. Jika belum memiliki sistem pengukuran kinerja (*e-performance*/ e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi	A/B/C	A	1,00		
			b.	Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi		a. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi b. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi secara terpusat c. Jika belum menggunakan teknologi informasi dalam operasionalisasi manajemen SDM	A/B/C	A	1,00		
			c.	Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi		a. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi terpusat/unit sendiri dan terdapat inovasi b. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi secara terpusat c. Jika belum memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi	A/B/C	A	1,00		

www.peraturan.go.id

			d	Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik		a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik sudah dilakukan secara berkala b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik sudah dilakukan tetapi tidak secara berkala c. Jika tidak terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik	A/B/C	A	1,00		
		iii.	**Keterbukaan Informasi Publik**		**0,50**				**0,50**	**100,00%**	
			a	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan		a. Jika sudah terdapat Pejabat Pengelola Informasi Publik (PPID) yang menyebarkan seluruh informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap b. Jika sudah terdapat PPID yang menyebarkan sebagian informasi yang dapat diakses secara mutakhir dan lengkap c. Jika belum ada PPID dan belum melakukan penyebaran informasi publik	A/B/C	A	1,00		
			b	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik		a. Jika dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti b. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik telah dilakukan tetapi belum ditindaklanjuti c. Jika monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik belum dilakukan	A/B/C	A	1,00		
	3.	**PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR**			**5,00**				**5,00**	**100,00%**	
		i.	**Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi**		**0,25**				**0,25**	**100,00%**	
			a	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan		Ya, jika kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
			b	Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan		a. Jika semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan b. Jika sebagian besar penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan c. Jika sebagian kecil penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan d. Jika penempatan pegawai hasil rekrutmen murni tidak mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan	A/B/C/D	A	1,00		
			c	Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
		ii.	**Pola Mutasi Internal**		**0,50**				**0,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

			a.	Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan		Ya, jika dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
			b.	Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan		a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi e. Jika mutasi pegawai antar jabatan belum memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi	A/B/C/D/E	A	1,00		
			c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
		iii.	**Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi**		**1,25**				**1,25**	**100,00%**	
			a.	Unit Kerja melakukan *Training Need Analysis* Untuk pengembangan kompetensi		Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi.	Ya/Tidak	Ya	1,00		
			b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai		a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai d. Jika belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	A/B/C/D	A	1,00		
			c.	Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan		a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25% b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >25%-50% c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan >50%-75% d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >75%-100%	A/B/C/D	A	1,00		

www.peraturan.go.id

			d.	Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya		a. Jika seluruh pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya b. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya c. Jika sebagian kecil pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya d. Jika tidak ada pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	A/B/C/D	A	1,00		
			e.	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada jenjang pelatihan, in house training, coaching, atau mentoring)		a. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai b. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai c. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian kecil pegawai d. Jika unit kerja belum melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai	A/B/C/D	A	1,00		
			f.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja		a. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan secara berkala b. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan namun tidak secara berkala c. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja belum dilakukan	A/B/C	A	1,00		
		iv.	**Penetapan Kinerja Individu**		**2,00**				**2,00**	**100,00%**		
			g.	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi		a. Jika seluruh penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi serta perjanjian kinerja eselon dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) b. Jika sebagian besar penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi c. Jika sebagian kecil penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi d. Jika belum ada penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi	A/B/C/D	A	1,00		
			h.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya		a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya serta menggunakan logic model b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya d. Jika ukuran kinerja individu belum memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya	A/B/C/D	A	1,00		

www.peraturan.go.id

				c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik		a. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan b. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulanan c. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran d. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan e. Jika pengukuran kinerja individu belum dilakukan	A/B/C/D/E	A	1,00		
				d.	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward		Ya, jika hasil hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (Seperti: pengembangan karir individu, atau penghargaan)	Ya/Tidak	Ya	1,00		
			v.	**Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai**		**0,75**				**0,75**	**100,00%**	
				a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan		a. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi d. Jika unit kerja belum mengimplementasikan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi	A/B/C/D	A	1,00		
			vi.	**Sistem Informasi Kepegawaian**		**0,25**				**0,25**	**100,00%**	
				a.	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala		a. Jika data informasi kepegawaian unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan setiap ada perubahan data pegawai b. Jika data informasi kepegawaian unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan namun secara berkala c. Jika data informasi kepegawaian unit kerja belum dimutakhirkan	A/B/C	A	1,00		
		4.	**PENGUATAN AKUNTABILITAS**			**5,00**				**5,00**	**100,00%**	
			i.	**Keterlibatan Pimpinan**		**2,50**				**2,50**	**100,00%**	
				a.	Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan		a. Jika pimpinan selalu terlibat dalam seluruh tahapan penyusunan perencanaan b. Jika pimpinan ikut terlibat dalam sebagian tahapan penyusunan perencanaan c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan (hanya menandatangani)	A/B/C	A	1,00		
				b.	Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja		a. Jika pimpinan selalu terlibat dalam seluruh tahapan penyusunan perjanjian kinerja b. Jika pimpinan terlibat dalam sebagian tahapan penyusunan perjanjian kinerja c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perjanjian kinerja	A/B/C	A	1,00		

www.peraturan.go.id

				c.	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala		a. Jika pimpinan selalu terlibat dalam seluruh pemantauan pencapaian kinerja dan menindaklanjuti hasil pemantauan b. Jika pimpinan unit kerja terlibat dalam seluruh pemantauan pencapaian kinerja tetapi tidak ada tindak lanjut hasil pemantauan c. Jika pimpinan unit kerja terlibat dalam sebagian pemantauan pencapaian kinerja d. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam pemantauan pencapaian kinerja	A/B/C/D	A	1,00		
			ii.	**Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja**		**2,50**				**2,50**	**100,00%**	
				a.	Dokumen perencanaan kinerja sudah ada		ya, jika unit kerja memiliki dokumen perencanaan kinerja lengkap	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				b.	Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil		ya, jika perencanaan kinerja telah berorientasi hasil	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				c.	Terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)		ya, jika unit kerja memiliki IKU	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				d.	Indikator kinerja telah telah memenuhi kriteria SMART		a. Jika seluruh indikator kinerja telah SMART b. Jika sebagian besar indikator kinerja telah SMART c. Jika sebagian kecil indikator kinerja telah SMART d. Jika belum ada indikator kinerja yang SMART	A/B/C/D	A	1,00		
				e.	Laporan kinerja telah disusun tepat waktu		Ya, jika unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				f.	Laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja		a. Jika seluruh pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja b. Jika sebagian pelaporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja c. Jika seluruh pelaporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja	A/B/C	A	1,00		
				g.	Terdapat sistem informasi/mekanisme informasi kinerja		ya, jika terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Ya/Tidak	Ya	1,00		
				h	Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja		a. Jika seluruh SDM pengelola akuntabilitas kinerja kompeten b. Jika sebagian SDM pengelola akuntabilitas kinerja kompeten c. Jika seluruh SDM pengelola akuntabilitas kinerja belum ada yang kompeten	A/B/C	A	1,00		
	5.	**PENGUATAN PENGAWASAN**				**7,50**				**7,50**	**100,00%**	
		i.	**Pengendalian Gratifikasi**			**1,50**				**1,50**	**100,00%**	
				a.	Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi		a. Jika public campaign telah dilaksanakan secara berkala b. Jika public campaign dilakukan tidak secara berkala c. Jika belum dilakukan public campaign	A/B/C	A	1,00		
				b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		a. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, pengendalian gratifikasi telahmenjadi bagian dari prosedur b. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, upaya pengendalian gratifikasi telah mulai dilakukan c. Jika telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi tetapi belum terdapat prosedur pengendalian d. Jika belum memiliki Unit Pengendalian Gratifikasi	A/B/C/D	A	1,00		
		ii.	**Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**			**1,50**				**1,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

				a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian		a. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja membangun sebagian besar lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi d. Jika unit kerja membangun sebagian kecil lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi e. Jika unit kerja belum membangun lingkungan pengendalian	A/B/C/D/E	A	1,00		
				b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan		a. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian besar pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi d. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian kecil pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi e. Jika unit kerja belum melakukan penilaian resiko	A/B/C/D/E	A	1,00		
				c.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi		a. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja belum melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko	A/B/C	A	1,00		
				d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait		a. Jika SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait b. Jika SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian pihak terkait c. Jika SPI belum diinformasikan dan dikomunikasikan kepada pihak terkait	A/B/C	A	1,00		
			iii.	**Pengaduan Masyarakat**		**1,50**				**1,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

			a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan		a. Jika unit kerja mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja belum mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat	A/B/C	A	1,00		
			b.	pengaduan masyarakat ditindaklanjuti		ya pengaduan masyarakat ditindaklanjuti	Ya/Tidak	Ya	1,00		
			c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat		a. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi secara berkala b. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi tetapi tidak secara berkala c. Jika penanganan pengaduan masyarakat belum di monitoring dan evaluasi	A/B/C	A	1,00		
			d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika hasil evaluasi atas penanganan pengaduan belum ditindaklanjuti	A/B/C	A	1,00		
		iv.		***Whistle Blowing System***	**1,50**				**1,50**	**100,00%**	
			a.	*Whistle Blowing System* telah diterapkan		a. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan *Whistle Blowing System* sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan *Whistle Blowing System* yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja menerapkan kebijakan *Whistle Blowing System* sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja belum menerapkan kebijakan *Whistle Blowing System*	A/B/C	A	1,00		
			b.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*		a. Jika penerapan *Whistle Blowing System* dimonitoring dan evaluasi secara berkala b. Jika penerapan *Whistle Blowing System* dimonitoring dan evaluasi tidak secara berkala c. Jika penerapan *Whistle Blowing System* belum di monitoring dan evaluasi	A/B/C	A	1,00		
			c.	Hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* belum ditindaklanjuti	A/B/C	A	1,00		
		v.		**Penanganan Benturan Kepentingan**	**1,50**				**1,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

		a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama		a. Jika terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan pada seluruh tugas fungsi utama b. Jika terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian besar tugas fungsi utama c. Jika terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian kecil tugas fungsi utama d. Jika belum terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	A/B/C/D	A	1,00		
		b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah dianalisis dalam /antisipasi		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dianalisis dalam/dimitigasikan ke seluruh layanan b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dianalisis dalam/dimitigasikan ke sebagian besar layanan c. Jika penanganan Benturan Kepentingan dianalisis dalam/dimitigasikan ke sebagian kecil layanan d. Jika penanganan Benturan Kepentingan dianalisis dalam/dimitigasikan ke seluruh layanan	A/B/C/D	A	1,00		
		c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke seluruh layanan b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar layanan c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil layanan d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh layanan	A/B/C/D	A	1,00		
		d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi tetapi tidak secara berkala oleh unit kerja c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit kerja	A/B/C	A	1,00		
		e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti unit kerja	A/B/C	A	1,00		
	6. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK			**5,00**					**5,00**	**100,00%**			
	1. Standar Pelayanan			**1,00**					**1,00**	**100,00%**			

www.peraturan.go.id

		a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan			a. Terdapat pendapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan semua asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku b. Terdapat penerapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, dan semua asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku c. Terdapat penerapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, namun tidak semua asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku d. Terdapat penerapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, namun tidak semua asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku e. Standar Pelayanan belum diterapkan	A/B/C/D/E	A	1,00		
		b.	Standar pelayanan telah dimaklumatkan			a. Standar pelayanan telah dimaklumatkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan di website dan media lainnya b. Standar pelayanan telah dimaklumatkan pada sebagian besar jenis pelayanan dan dipublikasikan melalui di website c. Standar pelayanan telah dimaklumatkan pada sebagian kecil jenis pelayanan dan belum dipublikasikan d. Standar pelayanan belum dimaklumatkan pada seluruh jenis pelayanan dan belum dipublikasikan	A/B/C/D	A	1,00		
		c.	Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan			a. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan meminatkan stakeholders (antara lain: tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat), serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat b. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, namun tanpa melibatkan stakeholders c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan, namun dilakukan tanpa memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, serta tanpa melibatkan stakeholders d. Belum dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan	A/B/C/D	A	1,00		
		d.	Telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan			ya: telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan	Ya/Tidak	Ya	1,00		
		II.	**Budaya Pelayanan Prima**	**1,00**					**1,00**	**100,00%**		

	a. Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi dan/atau kompetensi tertentu peningkatan budaya pelayanan prima		a. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima secara berkelanjutan dan terjadwal, sehingga seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan b. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, dan seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan c. Telah dilakukan pelatihan/ sosialisasi pelayanan prima akan tetapi baru sebagian besar petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan d. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima namun secara terbatas, sehingga hanya sebagian kecil petugas/pelaksana layanan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan e. Belum dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, dan seluruh petugas/pelaksana layanan belum memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan	A/B/C/D/E	A	Lili			
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media		a. Seluruh informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional b. Seluruh informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial), namun belum terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional c. Seluruh informasi tentang pelayanan belum online, hanya dapat diakses di tempat layanan (internet dan non elektronik) d. Informasi tentang pelayanan sulit diakses	A/B/C/D	A	Lili			
	c. Telah terdapat sistem penilaian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan		a. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur pemisasi: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengaduan layanan, dan telah diterapkan secara rutin/berkelanjutan b. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur pemisasi: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengaduan layanan, namun belum diterapkan secara rutin/berkelanjutan c. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi, namun belum memenuhi unsur pemisasi minimal : disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengaduan layanan d. Belum terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi	A/B/C/D	A	Lili			

www.peraturan.go.id

			d. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bagi penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar		a. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di seluruh jenis layanan b. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di sebagian besar jenis layanan c. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di sebagian kecil jenis layanan d. Belum terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar	A/B/C/D	A	1,00		
			e. Terdapat survei kepuasan terpadu/terintegrasi		a. Jika seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi b. Jika sebagian besar pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi c. Jika sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi d. Jika tidak ada pelayanan yang dilakukan secara terpadu/terintegrasi	A/B/C/D	A	1,00		
			f. Terdapat inovasi pelayanan		a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan memfokuskan pelayanan dengan mempersingkat serta telah diterapkan b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan memfokuskan pelayanan dengan mengurangi c. Jika unit kerja memiliki inovasi yang merupakan replikasi dan pengembangan dari inovasi yang sudah ada d. Jika unit kerja telah memiliki inovasi akan tetapi merupakan pelaksanaan inovasi dari instansi pemerintah e. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan	A/B/C/D/E	A	1,00		
		III.	**Pengelolaan Pengaduan**	**1,00**				**1,00**	**100,00%**		
			a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!		a. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, tersedia petugas khusus yang menangani, dan terintegrasi dengan SP4N-LAPOR! b. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, tersedia petugas khusus yang menangani namun belum terintegrasi dengan SP4N-LAPOR c. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, namun belum tersedia petugas khusus yang menangani d. Hanya terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline	A/B/C/D/E	A	1,00		

www.peraturan.go.id

			b.	Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan		a. Terdapat unit pengelola khusus untuk konsultasi dan pengaduan, serta surat penugasan pengelola SP4N-LAPOR di level unit kerja b. Terdapat SK pengelola SP4N-LAPOR! di level instansi dan/atau surat penugasan pengelola SP4N-LAPOR! di level unit kerja, namun unit pengelola khusus untuk konsultasi dan pengaduan belum ada c. Belum terdapat unit pengelola khusus untuk konsultasi dan pengaduan, serta belum terdapat SK pengelola SP4N-LAPOR di level instansi dan/atau surat penugasan pengelola SP4N-LAPOR! di level unit kerja	A/B/C	A	1,00		
			c.	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi		a. Evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi dilakukan secara berkala b. Evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi dilakukan tidak berkala c. Belum dilakukan evaluasi penanganan keluhan/masukan dan konsultasi	A/B/C	A	1,00		
		iv.	**Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan**		**1,00**				**1,00**	**100,00%**	
			a.	Telah dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan		a. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 4 kali dalam setahun b. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 3 kali dalam setahun c. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 2 kali dalam setahun d. Survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan minimal 1 kali dalam setahun e. Belum dilakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A/B/C/D/E	A	1,00		
			b.	Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka		a. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara online (website, media sosial, dll) dan offline b. Hasil survei kepuasan masyarakat hanya dapat diakses secara offline di tempat layanan c. Hasil survei kepuasan masyarakat tidak dipublikasi	A/B/C	A	1,00		
			c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat		a. Jika dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survei kepuasan masyarakat b. Jika dilakukan tindak lanjut atas sebagian besar hasil survei kepuasan masyarakat c. Jika dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survei kepuasan masyarakat d. Jika belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat	A/B/C/D	A	1,00		
		v.	**Pemanfaatan Teknologi Informasi**		**1,00**				**1,00**	100,00%	
			a.	Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan		a. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada seluruh proses pemberian layanan b. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada sebagian besar proses pemberian layanan c. Terdapat pelayanan yang menggunakan teknologi informasi pada sebagian kecil proses pemberian layanan d. Terdapat pelayanan yang belum menggunakan teknologi informasi pada proses pemberian pelayanan	A/B/C/D	A	1,00		
			c.	Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi		Ya, jika telah membangun database pelayanan yang terintegrasi	Ya/Tidak	Ya	1,00		

www.peraturan.go.id

				b.	Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus		a. Perbaikan dilakukan secara terus-menerus b. Perbaikan dilakukan tidak secara terus menerus c. Belum dilakukan perbaikan	A/B/C	A	1,00		
II.	**REFORM**					**30,00**				**30,00**	**100,00%**	
	1.	**MANAJEMEN PERUBAHAN**				**4,00**				**4,00**	**100,00%**	
		i.	**Komitmen dalam perubahan**			**2,00**				**2,00**	**100,00%**	
				a.	Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret di instansi (dalam 1 tahun)		Misalkan dengan ketiadaan 1 Agen 1 Perubahan Persentase diperoleh dari Jumlah Perubahan yang dibuat dibagi dengan Jumlah Agen Perubahan	%	100,00%	1,00		
					- Jumlah Agen Perubahan			Jumlah	2			
					- Jumlah Perubahan yang dibuat			Jumlah	2			
				b.	Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen			%	100,00%	1,00		
					- Jumlah Perubahan yang dibuat			Jumlah	1			
					- Jumlah Perubahan yang telah diintegrasikan dalam sistem manajemen			Jumlah	1			
		ii.	**Komitmen Pimpinan**			**1,00**				**1,00**	**100,00%**	
				-	Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan		a. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian besar (diatas 80%) sudah tercapai b. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian (diatas 50%) sudah tercapai c. Target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian kecil (dibawah 50%) sudah tercapai d. Target capaian zona integritassudah ada di dokumen perencanaan unit kerja, namun belum ada yang tercapai (masih dalam tahap pembangunan) e. Tidak ada target capaian zona integritasdi dokumen perencanaan unit kerja	A/B/C/D/E	A	1,00		
		iii.	**Membangun Budaya Kerja**			**1,00**				**1,00**	**100,00%**	
				-	Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari		a. Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah diinternalisasi ke seluruh anggota organisasi, dan penerapannya dituangkan dalam standar operasional pelaksanaan kegiatan/tugas b. Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah diinternalisasi ke seluruh anggota organisasi, namun belum dituangkan dalam standar operasional pelaksanaan kegiatan/tugas c. Budaya kerja dan nilai-nilai organisasi telah disusun, namun belum diinternalisasi ke seluruh anggota organisasi d. Belum menyusun budaya kerja dan nilai-nilai	A/B/C/D	A	1,00		
	2.	**PENATAAN TATALAKSANA**				**3,50**				**3,50**	**100,00%**	
		i.	**Peta Proses Bisnis Mempengaruhi**			**0,50**				**0,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

				-	Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan		a. Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan seluruh jabatan b. Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian besar (lebih dari 50%) jabatan c. Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan sebagian kecil (kurang dari 50%) jabatan d. Peta proses bisnis telah disusun dan belum mempengaruhi penyederhanaan jabatan	A/B/C/D	A	1,00		
			ii.	**Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)**		**1,00**				**1,00**	**100,00%**	
				a.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien		a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien b. Implementasi SPBE telah mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien, namun belum terintegrasi (parsial) c. Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien	A/B/C	A	1,00		
				b.	Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien		a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien b. Implementasi SPBE telah mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien, namun belum terintegrasi (parsial) c. Implementasi SPBE belum mendorong pelaksanaan pelayanan internal unit kerja yang lebih cepat dan efisien	A/B/C	A	1,00		
			iii.	**Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat**		**2,00**				**2,00**	**100,00%**	
				a.	Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		a. Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan b. Kriteria huruf c telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah diterapkan/digunakan oleh unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu direalisasikan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas prakiraan dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah direncanakan, didefinisikan, dan ditetapkan	A/B/C/D/E	A	1,00		

			h.	Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		a. Kriteria huruf b telah terpenuhi dan penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan b. Kriteria huruf a telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah diterapkan/digunakan oleh unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu direalisasikan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas prakiraan dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah direncanakan, didefinisikan, dan ditetapkan	A/B/C/D/E	A	1,00		
			c.	Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal		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 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 c. Kriteria huruf d telah terpenuhi dan manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu direalisasikan pada unit kerja sesuai dengan sasaran dan target manfaat/dampak d. Kriteria huruf e telah terpenuhi dan kapabilitas prakiraan dan pelacakan terhadap sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik e. Sasaran dan target manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah direncanakan, didefinisikan, dan ditetapkan	A/B/C/D/E	A	1,00		
	3.	**PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR**			**5,00**				**5,00**	**100,00%**	
		i.	**Kinerja Individu**		**1,50**				**1,50**	**100,00%**	
			a.	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya		a. Seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya b. Sebagian ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya c. Tidak ada ukuran kinerja individu yang berorientasi hasil (outcome)	A/B/C	A	1,00		
		ii.	**Assessment Pegawai**		**1,50**				**1,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

			a	Hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai		a. Seluruh hasil assessment dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai b. Hasil assessment belum seluruhnya dijadikan mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai c. Hasil assessment belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai	A/B/C	A	1,00		
		iii.	**Pelanggaran Disiplin Pegawai**		**2,00**					**2,00**	**100,00%**	
			a	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai		Persentase penurunan pelanggaran disiplin pegawai diperoleh dari Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya dikurang Jumlah pelanggaran tahun ini kemudian dibagi dengan Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya	%	100,00%	1,00		
				- Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya			Jumlah	1			
				- Jumlah pelanggaran tahun ini			Jumlah	0			
				- Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman			Jumlah	1			
	4.	**PENGUATAN AKUNTABILITAS**			**5,00**					**5,00**		
		i.	**Meningkatnya capaian kinerja unit kerja**		**2,00**					**2,00**	**100,00%**	
			-	Persentase Sasaran dengan capaian 100% atau lebih		Persentase diperoleh dari Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih dibagi dengan Jumlah Sasaran Kinerja	%	100,00%	1,00		
				- Jumlah Sasaran Kinerja			Jumlah	1			
				- Jumlah Sasaran Kinerja yang tercapai 100% atau lebih			Jumlah	1			
		ii.	**Pemberian *Reward and Punishment***		**1,50**					**1,50**	**100,00%**	
			-	Hasil Capaian/ Monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi		a. Seluruh capaian kinerja (Perjanjian Kinerja) merupakan unsur dalam pemberian *reward and punishment* b. Sebagian besar Capaian Kinerja (lebih dari 50% Perjanjian kinerja) merupakan unsur dalam pemberian *reward and punishment* c. Sebagian kecil Capaian Kinerja (kurang dari 50% Perjanjian kinerja) merupakan unsur dalam pemberian *reward and punishment* d. Capaian Kinerja (Perjanjian kinerja) belum menjadi unsur dalam pemberian *reward and punishment*	A/B/C/D	A	1,00		
		iii.	**Kerangka Logis Kinerja**		**1,50**					**1,50**	**100,00%**	
			-	Apakah terdapat penjenjangan kinerja (Kerangka Logis Kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai?		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/B/C/D	A	1,00		
	5.	**PENGUATAN PENGAWASAN**			**7,50**					**7,50**	**100,00%**	
		i.	**Mekanisme Pengendalian**		**2,50**					**2,50**	**100,00%**	

www.peraturan.go.id

				– Telah diterapkan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang		a. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring, dan pelaporan oleh penanggung jawab aktivitas serta pimpinan unit kerja dan telah menghasilkan peningkatan kinerja, mekanisme kerja baru yang lebih efektif, efisien, dan terkendali b. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring, dan pelaporan oleh penanggung jawab aktivitas serta pimpinan unit kerja namun belum berdampak pada peningkatan kinerja unit kerja c.Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring, dan pelaporan oleh penanggung jawab aktivitas d. Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi tetapi tidak terasistem e. Tidak terdapat pengendalian atas aktivitas utama organisasi	A/B/C/D/E	A	1,00		
		ii.	**Penanganan Pengaduan Masyarakat**		**3,00**			**%**		**3,00**	**100,00%**	
			– Persentase penanganan pengaduan masyarakat			Penilaian ini menghitung realisasi penanganan pengaduan masyarakat yang harus diselesaikan		%	100,00%	1,00		
			- Jumlah pengaduan masyarakat yang harus ditindaklanjuti					Jumlah	1			
			– Jumlah pengaduan masyarakat yang sedang diproses					Jumlah	1			
			– Jumlah pengaduan masyarakat yang selesai ditindaklanjuti					Jumlah	1			
		iii.	**Penyampaian Laporan Harta Kekayaan**		**2,00**			**%**		**2,00**	**100,00%**	
		1.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)		1,00					1,00		
			– Persentase penyampaian LHKPN			Kewajiban Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan diatur dalam: 1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 2. Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 3. Undang-Undang No. 10 Tahun 2015 4. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 07 Tahun 2016 5. Instruksi Presiden No. 5 Tahun 2004 6. SE MenPANRB No. SE/03/M.PAN/01/2005	%	100,00%	1,00		
			-Jumlah yang harus melaporkan					Jumlah	3,00			
			- Kepala satuan kerja					Jumlah	1,00			
			– Pejabat yang diwajibkan menyampaikan LHKPN					Jumlah	1,00			
			– Lainnya					Jumlah	1,00			
			-Jumlah yang sudah melaporkan					Jumlah	3,00			
			Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)		1,00					1,00		
			– Persentase penyampaian LHKASN			Penyampaian LHKASN diatur dalam: 1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 2. Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 3. Undang-Undang No. 10 Tahun 2015 4. SE MenPANRB No. 1 Tahun 2015	%	100,00%	1,00		
			-Jumlah yang harus melaporkan (ASN tidak wajib LHKPN)					Jumlah	3,00			

www.peraturan.go.id

				- Pejabat administrator (eselon III)			Jumlah	1,00			
				- Pejabat Pengawas (eselon IV)			Jumlah	1,00			
				- Jumlah Fungsional dan Pelaksana			Jumlah	1,00			
				- Jumlah yang sudah melaporkan			Jumlah	3,00			
		6.	**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK**		**5,00**					**5,00**	**100,00%**
			i. Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik		**2,50**					**2,50**	**100,00%**
				a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada: 1. Kesesuaian Persyaratan 2. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur 3. Kecepatan Waktu Penyelesaian 4. Kejelasan Biaya/Tarif. Gratis 5. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan 6. Kompetensi Pelaksana/Web 7. Perilaku Pelaksana/Web 8. Kualitas Sarana dan prasarana 9. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan		a. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan seluruh pelayanan publik yang prima (lebih Cepat dan mudah) b. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum seluruhnya memberikan dampak pada perbaikan pelayanan public yang prima (Cepat dan mudah) c. Upaya dan/ atau inovasi yang dilakukan belum sesuai kebutuhan d. Belum ada inovasi	A/B/C/D	A	1,00	
				b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: 1. Waktu lebih cepat 2. Pelayanan Publik yang terpadu 3. Alur lebih pendek/singkat 4. Terintegrasi dengan aplikasi		Persentase diperoleh dari Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah dibagi dengan Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar	%	100,00%	1,00		
				- Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar			Jumlah	1			
				- Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah			Jumlah	1			
			ii. Penanganan Pengaduan Pelayanan dan		**2,50**					**2,50**	**100,00%**
				- Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggung jawab		a. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui berbagai kanal/media b. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui kanal/media yang terbatas c. Pengaduan pelayanan dan konsultasi direspon lambat melalui berbagai kanal/ media d. Pengaduan pelayanan dan konsultasi direspon lambat dan kanal/media terbatas	A/B/C/D	A	1,00	
			TOTAL PENGUNGKIT							**60,00**	
B.	**HASIL**				**40,00**					**40,00**	**100,00%**
	I.		**BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL**		**22,50**					**22,50**	**100,00%**
		a.	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)		17,50	Diisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atau Persepsi Anti Korupsi (Indeks Persepsi Anti Korupsi / IPAK)	Nilai (0-4)	**4,00**	17,50		

www.peraturan.go.id

		b	Capaian Kinerja lebih Baik dari pada Capaian Kinerja tahun lampau	5,00	• Target kinerja utama tersajikan lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja unit/satker sejenis capaian tahun yang sejenis. b. Target kinerja utama tersajikan 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya. c. Target kinerja utama tersajikan 100% akan tetapi capaian tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya. d. Kinerja utama sudah mencapai hasil akan tetapi masih	Angka (0-5)	5	5,00		
	II.	**PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA**		**17,50**				**17,50**	**100,00%**	
		a	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	17,50	Dikonversi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan (Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik / IPKP)	Nilai (0-4)	4,00	17,50		
TOTAL HASIL								**40,00**		
NILAI EVALUASI ZONA INTEGRITAS								***100,00***		

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

TJAHJO KUMOLO

www.peraturan.go.id