

LAMPIRAN  
PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR  
NOMOR 64 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN  
PENETAPAN ZONA INTEGRITAS MENUJU  
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN  
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN  
MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
PROVINSI JAWA TIMUR

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberantasan korupsi telah menjadi salah satu fokus utama Pemerintah Indonesia pasca reformasi. Salah satu upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan oleh Pemerintah adalah melalui pelaksanaan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Secara umum Inpres tersebut menginstruksikan kepada pimpinan Kementerian/Lembaga baik di pusat maupun daerah untuk menetapkan program dan wilayah yang menjadi lingkup tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sebagai program dan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Pembangunan WBK merupakan tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Salah satu upaya pencegahan korupsi dilaksanakan melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional.

Ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama, yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), serta peningkatan pelayanan publik.

Dalam

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Timur perlu meningkatkan reformasi birokrasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui upaya pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan dan penetapan zona integritas menuju WBK dan WBBM dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur.

## B. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pembangunan dan penetapan zona integritas untuk mewujudkan WBK dan WBBM pada unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah untuk menyamakan persepsi dan pemahaman dan tindakan dalam membangun zona integritas menuju WBK dan WBBM pada unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

## C. Pengertian

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi/wilayah birokrasi bersih dan melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.

4. Unit Kerja adalah unit/satuan kerja di Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang dipimpin oleh serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
5. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Gubernur Jawa Timur, yang mempunyai tugas melakukan penilaian Unit Kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK/WBBM.
6. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap Unit Kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. Tim Penilai Nasional terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).
7. Gubernur adalah Gubernur Jawa Timur.

## BAB II

TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK DAN WBBM  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

## A. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM

1. Pencanaan pembangunan zona integritas adalah deklarasi/ pernyataan dari pimpinan Perangkat Daerah, bahwa Perangkat Daerah tersebut telah siap membangun Zona Integritas.
2. Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawai Perangkat Daerah dengan menandatangani dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal atau vertikal.
3. Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
4. Penandatanganan piagam perencanaan pembangunan Zona Integritas di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dilakukan oleh Gubernur.
5. KPK, ORI, Instansi lain, unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/Lembaga Swadaya Masyarakat, dunia usaha) dapat menjadi saksi pada saat perencanaan Zona Integritas.

## B. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut atas perencanaan yang telah dilakukan oleh Gubernur. Unit Kerja Eselon II dan III di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur berperan sebagai unit pembangun integritas untuk mendorong terwujudnya WBK dan WBBM pada masing-masing unit kerjanya. Sedangkan Inspektorat Provinsi Jawa Timur sebagai unit penggerak integritas memberikan evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya dalam proses pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Beberapa

Beberapa kewajiban unit pembangun integritas dalam mempercepat pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di lingkungan kerjanya, antara lain:

1. Mengalokasikan dukungan anggaran dalam RKA unit kerja;
2. Melakukan identifikasi dan membangun unit kerja yang akan diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK dan WBBM paling lama 1 (satu) tahun sebelum diusulkan, melalui:
  - a. Sosialisasi dan asistensi;
  - b. Evaluasi internal Unit; dan
  - c. Pendampingan sebelum dan saat penilaian.
3. Mengusulkan Unit Kerja yang telah diidentifikasi dan dibangun serta memiliki potensi sebagai Unit Kerja berpredikat WBK/WBBM kepada Inspektorat Provinsi Jawa Timur;
4. Memelihara/mempertahankan Unit Kerja yang telah mendapat predikat WBK/WBBM dan meningkatkan Unit Kerja yang telah diusulkan, namun belum memenuhi syarat penilaian dari TPI atau TPN; dan
5. Melaporkan kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Unit Kerja eselon II dan III kepada Inspektorat Provinsi Jawa Timur pada setiap akhir tahun anggaran.

Beberapa hal yang menjadi persyaratan bagi Unit Kerja yang akan diusulkan, yaitu:

1. Setingkat eselon II sampai dengan eselon III;
2. Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
3. Dianggap telah melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik; dan
4. Mengelola sumber daya yang cukup besar.

Proses pembangunan WBK dan WBBM difokuskan pada dua jenis komponen yang harus dibangun dalam Unit Kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil.

#### 1. Komponen Pengungkit

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM. Terdapat 6 (enam) komponen pengungkit beserta bobot masing-masing, yaitu:

##### a. Manajemen

a. Manajemen Perubahan (5%)

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir, serta budaya kerja individu pada Unit Kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan Zona Integritas.

Target yang ingin dicapai dalam manajemen perubahan ini adalah:

- 1) Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai Unit Kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
- 2) Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Unit Kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK dan WBBM; dan
- 3) Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

1) Penyusunan Tim Kerja.

Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Unit Kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM; dan
- b) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

2) Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

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

3) Pemantauan

- 3) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM  
 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
  - a) Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
  - b) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM; dan
  - c) Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
- 4) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja.  
 Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
  - a) Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
  - b) Agen perubahan telah ditetapkan;
  - c) Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
  - d) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

b. Penataan Tatalaksana (5%)

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Target yang ingin dicapai pada Penataan Tatalaksana ini adalah:

- 1) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
- 2) Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK dan WBBM; dan
- 3) Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tatalaksana, yaitu:

1. Standar

1) Standard Operational Procedure (SOP) Kegiatan Utama Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

- a) SOP mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
- b) SOP telah diterapkan; dan
- c) SOP telah dievaluasi.

2) e-Office

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

- a) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- b) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
- c) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

3) Keterbukaan Informasi Publik

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

- a) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
- b) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

c. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur (15%)

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.

Target yang ingin dicapai melalui penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur ini adalah:

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

Berdasarkan

Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM aparatur, yaitu:

- 1) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
  - a) Unit Kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
  - b) Unit Kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
  - c) Unit Kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
- 2) Pola Mutasi Internal  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
  - a) Unit Kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal,
  - b) Unit Kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
  - c) Unit Kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.
- 3) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
  - a) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/ transfer knowledge*), dan
  - b) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di Unit Kerja terkait untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun pengembangan kompetensi lainnya.
- 4) Penetapan Kinerja Individu  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
  - a) Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;

b) Ukuran

- b) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
  - c) Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
  - d) Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi, dan pemantauan.
- 5) Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan; dan
  - 6) 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.

d. Penguatan Akuntabilitas (10%)

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:

- 1) Meningkatnya kinerja Perangkat Daerah; dan
- 2) Meningkatnya akuntabilitas Perangkat Daerah.

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator:

- 1) 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 memperhatikan 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. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut:

a) Unit

- a) Unit Kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- b) Unit Kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
- c) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

2) 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:

- a) Unit Kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- b) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- c) Indikator kinerja telah memiliki kriteria specific, measurable, achievable, relevant, and time bound (SMART);
- d) Unit Kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- e) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
- f) Unit Kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

e. Penguatan Pengawasan (15%)

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- 1) Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
- 2) Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
- 3) Meningkatkan/mempertahankan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
- 4) Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur; dan
- 5) Menghilangkan praktek-praktek korupsi dalam pelayanan publik di lingkup Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan

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

1) Pengendalian Gratifikasi

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

- a) Unit Kerja telah membentuk media/sarana/sistem pengendalian gratifikasi;
- b) Unit Kerja telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan
- c) Unit Kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

2) Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- a) Unit Kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
- b) Unit Kerja telah melakukan penilaian risiko (mitigasi dan analisa risiko) atas unit kerja;
- c) Unit Kerja telah menetapkan Rencana Tindak Pengendalian (RTP) dan melaksanakan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- d) Unit Kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.
- e) Unit Kerja telah mengevaluasi RTP secara berkala dan menindaklanjuti hasil evaluasinya.

3) Pengaduan Masyarakat

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

- a) Unit Kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat dengan membentuk sistem/sarana/media untuk menerima pengaduan masyarakat;
- b) Unit Kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- c) Unit Kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- d) Unit Kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

4) Whistle

## 4) Whistle Blowing System

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

- a) Unit Kerja telah menerapkan whistle blowing system dengan membuat kebijakan/aturan internal terkait whistle blowing system;
- b) Unit Kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system; dan
- c) Unit Kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.

## 5) Penanganan Benturan Kepentingan

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

- a) Unit Kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- b) Unit Kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- c) Unit Kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- d) Unit Kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- e) Unit Kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

## 6) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN)

Bagi unit kerja yang akan membangun zona integritas, maka seluruh ASN di unit kerja tersebut wajib melaporkan harta kekayaannya melalui LHKPN atau LHKASN sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

## f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (10%)

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik 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:

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau);
- 2) Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional; dan
- 3) Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

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

1) Standar Pelayanan

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

- a) Unit Kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- b) Unit Kerja telah memaklumkan standar pelayanan;
- c) Unit Kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan
- d) Unit Kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

2) Budaya Pelayanan Prima

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

- a) Unit Kerja telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
- b) Unit Kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- c) Unit Kerja telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- d) Unit Kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
- e) Unit Kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

- 3) Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan  
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- a) Unit Kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
  - b) Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
  - c) Unit Kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.
2. Komponen Hasil  
Komponen hasil merupakan fokus pelaksanaan reformasi birokrasi dengan bobot penilaian 40%. Terdapat 2 (dua) komponen hasil, yaitu:
- a. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (bobot 20%)  
Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme diukur dengan menggunakan ukuran:
    - 1) Nilai persepsi korupsi (survei yang dilakukan oleh Inspektorat); dan
    - 2) Persentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP).
  - b. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat (bobot 20%)  
Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei yang dilakukan oleh Inspektorat).

Gambar 1. Kerangka Logis Penilaian



## BAB III

PENGAWASAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK DAN  
WBBM DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

Inspektorat Provinsi Jawa Timur selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) berperan sebagai Unit Penggerak Integritas (UPI) dalam proses pembangunan zona integritas. Pada hakikatnya, UPI berperan dalam pengawasan melalui kegiatan evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Apabila diperlukan, UPI dapat meminta bantuan pendampingan kepada instansi terkait, misalnya KPK, ORI, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan lainnya dalam proses pembinaan dan penegakan integritas. Pengawasan ini diarahkan pada kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian indikator-indikator penilaian Unit Kerja berpredikat WBK/WBBM.

Adapun beberapa tahapan kegiatan yang dilaksanakan dalam kegiatan pengawasan tersebut, meliputi:

1. Konsultasi

Inspektorat dalam melaksanakan fungsi konsultasi dapat melaksanakan kegiatan pemberian konsultasi bagi unit kerja yang akan melaksanakan pembangunan zona integritas. Kegiatan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi atas langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam upaya mempercepat proses pembangunan zona integritas.

2. Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM

Tujuan dilakukan evaluasi pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM adalah untuk memantau kesiapan Unit Kerja dalam melaksanakan pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM sebagai persiapan penilaian dan memberikan saran guna penyempurnaan pada Unit Kerja yang diusulkan.

3. Pemantauan Sebelum Penilaian oleh TPN

Pemantauan dilakukan atas persiapan Unit Kerja dalam menghadapi penilaian dilakukan dengan memeriksa penyajian dokumen dalam bentuk hard copy dan implementasinya di Unit Kerja termasuk kesiapan personil/tim pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM di Unit Kerja dalam menghadapi penilaian oleh TPN.

4. Pendampingan

4. Pendampingan Saat Penilaian oleh TPN

Kegiatan pendampingan saat penilaian oleh TPN dilakukan melalui pendampingan kepada Unit Kerja yang akan dinilai oleh TPN, dengan mengirimkan auditor yang bertanggung jawab memantau perkembangan Pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM pada masing-masing Unit Kerja yang diusulkan. Tim Penilai Nasional akan melakukan sampling terhadap Unit Kerja yang diusulkan oleh Gubernur.

Pendampingan dilakukan untuk membantu Unit Kerja dalam memberikan penjelasan hasil pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM serta membantu TPN dalam melaksanakan penilaian.

5. Pemantauan terhadap Unit Kerja yang telah melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Pemantauan bertujuan untuk mengetahui perkembangan Unit Kerja:

- a. Pasca penilaian oleh TPN dan belum mendapat predikat WBK pada tahun sebelumnya;
- b. Pasca penilaian oleh TPN dan telah mendapat predikat WBK pada tahun sebelumnya, namun belum memperoleh predikat WBBM serta mendorong Unit Kerja tersebut untuk mencapai predikat WBBM; dan
- c. Pasca penilaian oleh TPN, dan telah mendapat predikat WBBM pada tahun sebelumnya.

## BAB IV

PENILAIAN DAN PENETAPAN PREDIKAT ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK  
DAN WBBM DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR

## A. Penilaian Internal Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM

1. Penilaian mandiri secara internal terhadap Unit Kerja yang telah dievaluasi dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan Unit Kerja yang memenuhi syarat untuk dievaluasi/direviu oleh TPN.
2. Penilaian dilaksanakan oleh TPI yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur. TPI berjumlah ganjil dan terdiri dari perwakilan Inspektorat Provinsi Jawa Timur dan Perangkat Daerah terkait. Adapun struktur TPI sebagai berikut:
  - a. Pembina;
  - b. Penanggung Jawab;
  - c. Ketua;
  - d. Sekretaris; dan
  - e. Anggota.
3. Penilaian terhadap Unit Kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat WBK/WBBM menggunakan template LKE sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pedoman ini, yang memuat komponen pengungkit dan komponen hasil. 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  
Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM. Rincian bobot indikator pada komponen pengungkit sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Rincian Bobot Indikator pada Komponen Pengungkit

NO	UNSUR KOMPONEN PENGUNGKIT /PROSES (60%)			
	PROGRAM	BOBOT (%)	INDIKATOR	BOBOT (%)
1.	Manajemen Perubahan (12 pertanyaan)	5,00	1. Tim Kerja (2 pertanyaan)	1,00
			2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (3 pertanyaan)	1,00
			3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (3 pertanyaan)	2,00
			4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja (4 pertanyaan)	1,00
2.	Penataan Tata Laksana (9 pertanyaan)	5,00	1. Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama (3 pertanyaan)	1,50
			2. E-office (4 pertanyaan)	2,00
			3. Keterbukaan Informasi Publik (2 pertanyaan)	1,50
3.	Penataan Sistem Manajemen (18 pertanyaan)	15,00	1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Dengan Kebutuhan (3 pertanyaan)	2,00
			2. Pola Mutasi Internal (3 pertanyaan)	2,00
			3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi (6 pertanyaan)	3,00
			4. Penetapan Kinerja Individu (4 pertanyaan)	4,00
			5. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai (1 pertanyaan)	3,00
			6. Sistem Informasi Kepegawaian (1 pertanyaan)	1,00
4.	Penguatan Akuntabilitas (11 pertanyaan)	10,00	1. Keterlibatan Pimpinan (3 pertanyaan)	5,00
			2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (8 pertanyaan)	5,00
5.	Penguatan Pengawasan (19 pertanyaan)	15,00	1. Pengendalian Gratifikasi (2 pertanyaan)	3,00
			2. Penerapan SPIP (4 pertanyaan)	3,00
			3. Pengaduan Masyarakat (4 pertanyaan)	3,00
			4. Whistle Blowing System (4 pertanyaan)	3,00
			5. Penanganan Benturan Kepentingan (5 pertanyaan)	3,00
6.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	10,00	1. Standart Pelayanan (4 pertanyaan)	3,00
			2. Budaya Pelayanan Prima (5 pertanyaan)	3,00
			3. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan (3 pertanyaan)	4,00

Keenam program pada komponen pengungkit dalam Tabel 1 tersebut, diturunkan dalam bentuk 81 pertanyaan. Tiap jawaban dari pertanyaan tersebut harus dilampiri bukti-bukti pendukung yang relevan untuk membuktikan validitas jawaban.

#### b. Komponen

b. Komponen Hasil

Fokus pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM dilaksanakan pada dua program yang merupakan Komponen Hasil, seperti disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rincian Bobot Indikator pada Komponen Hasil

NO	UNSUR KOMPONEN HASIL (40%)			
	PROGRAM	BOBOT (%)	INDIKATOR	BOBOT (%)
1.	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	20,00	1. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survey Eksternal)	15,00
			2. Prosentase Temuan Hasil Pemeriksaan (Internal dan Eksternal) Yang Ditindaklanjuti	5,00
2.	Kualitas Pelayanan Publik	20,00	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survey Eksternal)	20,00

4. Nilai Jawaban Indikator Indikator pada komponen pengungkit terdiri dari pertanyaan tertutup yang terdiri dari beberapa tipe jawaban sebagai berikut:

a. Ya/Tidak

- 1) Apabila hasil evaluasi atau self assessment dinyatakan bahwa jawaban atas pertanyaan adalah Ya, maka mendapat nilai 1; dan
- 2) Apabila Tidak, maka mendapat nilai 0.

b. A/B/C

- 1) Apabila hasil evaluasi atau self assessment dinyatakan bahwa jawaban atas pertanyaan adalah A maka mendapat nilai 1;
- 2) Apabila B maka mendapat nilai 0,5; dan
- 3) Apabila C maka mendapat nilai 0.

c. A/B/C/D

- 1) Apabila hasil evaluasi atau self assessment dinyatakan bahwa jawaban atas pertanyaan adalah A maka mendapat nilai 1; 2) Apabila B maka mendapat nilai 0,67; 3) Apabila C maka mendapat nilai 0,33; dan 4) Apabila D maka mendapat nilai 0.

d. A/B/C/D/E

## d. A/B/C/D/E

- 1) Apabila hasil evaluasi atau self assessment dinyatakan bahwa jawaban atas pertanyaan adalah A maka mendapat nilai 1;
- 2) Apabila B maka mendapat nilai 0,75;
- 3) Apabila C maka mendapat nilai 0,5;
- 4) Apabila D maka mendapat nilai 0,25; dan
- 5) Apabila E maka mendapat nilai 0.

Jawaban untuk komponen hasil ditetapkan sebagai berikut:

## a. Nilai Survei Persepsi Korupsi (survei eksternal)

Hasil penilaian survei terhadap persepsi korupsi yang dikumpulkan dari pengguna jasa berdasarkan form dari Kementerian PAN dan RB menggunakan skala 4. Pengisian hasil survei tersebut ke dalam LKE perlu dikonversi sesuai bobot maksimum nilai survei persepsi korupsi, yaitu 15. Misal diketahui nilai rata-rata hasil survei persepsi korupsi sebesar 3,60, maka dikonversi menjadi 13,50 ( $3,60/4,00 \times 15$ );

## b. Persentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti, dihitung dalam persentase 0-100%. Misalnya terdapat 8 dari 10 rekomendasi yang telah ditindaklanjuti, maka akan mendapatkan nilai 80%;

## c. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (survei eksternal)

Hasil penilaian survei terhadap kualitas pelayanan yang dikumpulkan dari pengguna jasa berdasarkan form dari Kementerian PAN dan RB menggunakan skala 4. Pengisian hasil survei tersebut ke dalam LKE perlu dikonversi sesuai bobot maksimum nilai survei persepsi korupsi, yaitu 20. Misal diketahui nilai rata-rata hasil survei persepsi korupsi sebesar 3,60, maka dikonversi menjadi 18,00 ( $3,60/4,00 \times 20$ ).

5. Penilaian internal dilakukan secara pleno dengan meneliti jawaban pada LKE beserta dokumen pendukung yang telah disusun ditambah penjelasan dari perwakilan unit kerja dan auditor yang bertanggung jawab terhadap pengawasan pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM pada unit kerja. Hasil penilaian TPI bersifat final.
6. TPI melaporkan hasil penilaian kepada Gubernur Jawa Timur tentang Unit Kerja yang memenuhi syarat dan akan diusulkan mendapat predikat WBK/WBBM di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

7. Gubernur Jawa Timur menetapkan Unit Kerja yang memenuhi syarat sebagai zona integritas menuju WBK di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, melalui Keputusan Gubernur.
8. Gubernur Jawa Timur mengusulkan 1 (satu) atau beberapa Unit Kerja berpredikat WBK dan WBBM di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur kepada Menteri PAN dan RB. untuk WBK dilakukan reviu atau untuk WBBM dilakukan evaluasi oleh TPN, dengan melampirkan hasil penilaian internal disertai dengan bukti pendukung.
9. Apabila hasil reviu/evaluasi oleh TPN terhadap Unit Kerja tersebut memenuhi syarat WBK, maka Menteri PAN dan RB akan memberikan rekomendasi kepada Gubernur Jawa Timur agar Unit Kerja tersebut ditetapkan sebagai Unit Kerja berpredikat WBK di tingkat nasional. Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai Unit Kerja tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Menteri PAN dan RB merekomendasikan kepada Gubernur Jawa Timur agar Unit Kerja tersebut dilakukan pembinaan.
10. Penetapan predikat WBK dan WBBM adalah sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri PAN dan RB menetapkan Unit Kerja tersebut sebagai Unit Kerja berpredikat WBK untuk tingkat nasional. Syarat Unit Kerja yang ditetapkan sebagai WBK adalah memiliki jumlah nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75 dan memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai subkomponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan subkomponen Persentasi TLHP minimal 3,5. Penetapan Unit Kerja berpredikat WBK dituangkan dalam keputusan Menteri PAN dan RB. Penetapan tersebut dapat dicabut apabila terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi; dan
  - b. Berdasarkan hasil evaluasi TPN, Menteri PAN dan RB menetapkan Unit Kerja tersebut sebagai Unit Kerja berpredikat WBBM. Syarat Unit Kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBBM adalah memiliki jumlah nilai (pengungkit dan hasil) minimal 85, memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai subkomponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan subkomponen Persentasi TLHP minimal 3,5, memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal 16.

Penetapan Unit Kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri PAN dan RB. Penetapan tersebut dapat dicabut apabila terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator birokrasi bersih dan melayani.

11. Dalam hal terjadi perubahan struktur organisasi, apabila terdapat perubahan pada nomenklatur, terhadap Unit Kerja tersebut dapat dilakukan evaluasi kembali, namun dalam hal nomenklatur dan Sumber Daya Manusia berubah, diusulkan kembali untuk dilakukan penilaian.

## BAB V

### EVALUASI DAN PEMBINAAN

#### A. Evaluasi Predikat WBK/WBBM

Evaluasi terhadap pemberian predikat WBK/WBBM kepada Unit Kerja dilakukan secara berkala oleh TPI. Apabila hasil penilaian menunjukkan Unit Kerja yang bersangkutan tidak memenuhi syarat minimal evaluasi, maka predikat WBK akan dicabut serta dipublikasikan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan secara otomatis Unit Kerja bersangkutan tidak dapat diusulkan sebagai Unit Kerja berpredikat WBBM. Pelaksanaan evaluasi predikat WBK/WBBM dilakukan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun setelah ditetapkan sebagai WBK/WBBM.

#### B. Pembinaan

Untuk menjaga terpeliharanya predikat WBK/WBBM, maka perlu dilakukan pembinaan yang efektif. Pembinaan harus dilakukan terhadap Unit Kerja secara institusional dan terhadap pegawai pada Unit Kerja yang bersangkutan. Pembinaan terhadap Unit Kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas dan anggaran kedinasan yang memadai, pelatihan teknis, perbaikan kesejahteraan, kenaikan pangkat istimewa, mendapatkan prioritas tambahan anggaran dalam P-APBD atau kegiatan lainnya yang kesemuanya mengarah pada tujuan untuk mempersempit peluang/kesempatan melakukan korupsi. Selain itu juga dilakukan pembinaan karakter pegawai melalui pelatihan anti korupsi atau pembentukan integritas, pendekatan spiritual/keagamaan untuk memperbaiki atau meluruskan niat, sehingga memiliki kemauan dan kemampuan untuk meninggalkan sikap dan perbuatan koruptif serta perbuatan yang melanggar hukum lainnya. Pembinaan dimaksud dilakukan oleh Unit Kerja Inspektorat dan perangkat daerah lain yang ditunjuk Gubernur.

BAB VI  
PENUTUP

Pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM pada Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu upaya pencegahan korupsi dan peningkatan pelayanan Pemerintah Provinsi kepada masyarakat. Predikat yang diperoleh merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit pada lingkungan kerja.

Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM diharapkan tidak hanya dilakukan pada Unit Kerja yang menjadi *pilot project*, tapi juga dilakukan pada semua Unit Kerja yang berada di bawah tanggung jawab Unit Kerja eselon II, sebagai upaya percepatan pencapaian tujuan reformasi birokrasi. Unit Kerja yang telah mendapatkan predikat WBK/WBBM hendaknya dapat memotivasi Unit Kerja lain untuk meningkatkan pembangunan Zona Integritas di Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Pedoman ini dapat memberikan manfaat dan menjadi panduan bagi seluruh Unit Kerja khususnya Inspektorat dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

GUBERNUR JAWA TIMUR

ttd

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA