



PERATURAN
KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
NOMOR 13 TAHUN 2014
TENTANG
PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

- Menimbang :
- a. Bahwa telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
 - b. bahwa ketentuan mengenai Wilayah Bebas dari Korupsi telah dimuat dalam Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional Nomor 80/KA/III/2011 tentang Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi di Badan Tenaga Nuklir Nasional;
 - c. bahwa ketentuan dalam Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional sebagaimana dimaksud dalam huruf b perlu diganti dan disesuaikan dengan Peraturan Menteri sebagaimana dimaksud dalam huruf a, agar dapat dioperasionalkan dan sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional tentang Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi dan



- 2 -

Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Badan Tenaga Nuklir Nasional;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Negara RI Tahun 2004 Nomor 4400);
 6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);



- 3 -

7. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899);
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
12. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012;
13. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
14. Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2013 tentang Badan Tenaga Nuklir Nasional;
15. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
16. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011;



- 4 -

17. Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Percepatan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012;
18. Keputusan Presiden Nomor 72/M Tahun 2012;
19. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 94 Tahun 2005 tentang Pedoman Umum Koordinasi, Monitoring, dan Evaluasi Pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 120 Tahun 2006;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik;
23. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
24. Peraturan Kepala BATAN Nomor 148/KA/VII/2010 tentang Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik di BATAN sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala BATAN Nomor 5 Tahun 2014;



- 5 -

25. Peraturan Kepala BATAN Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pedoman Penegakan Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai BATAN;
26. Peraturan Kepala BATAN Nomor 11 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai;
27. Peraturan Kepala BATAN Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan, Pelaksanaan, Pelaporan dan Pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara BATAN;
28. Peraturan Kepala BATAN Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN;
29. Peraturan Kepala BATAN Nomor 15 Tahun 2013 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL TENTANG PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL.

Pasal 1

- (1) Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di BATAN yang selanjutnya disebut Pedoman WBK dan WBBM sebagaimana tersebut dalam Lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.
- (2) Pedoman WBK dan WBBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memberikan arahan bagi Pimpinan dalam menetapkan WBK dan WBBM pada Unit Kerja di BATAN.



- 6 -

Pasal 2

Pada saat Peraturan Kepala BATAN ini mulai berlaku, maka Peraturan Kepala BATAN Nomor 80/KA/III/2011 tentang Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi di BATAN dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 3

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala Badan Tenaga Nuklir Nasional ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 3 November 2014
KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

-ttt-

DJAROT SULISTIO WISNUBROTO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 14 November 2014
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

-ttt-

YASONNA H. LAOLY
BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 1787
Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BIRO HUKUM, HUMAS, DAN KERJA SAMA

TOTTI TJIPTOSUMIRAT



LAMPIRAN

PERATURAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
NOMOR 13 TAHUN 2014
TENTANG PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN
MELAYANI

PEDOMAN PENETAPAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi dimulai pada tahun 1999 dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bertujuan terciptanya tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui penyelenggaraan pemerintahan yang bersih (*clean government*). Setelah melewati satu dekade reformasi birokrasi, belum nampak adanya perubahan signifikan kepada terciptanya kondisi tatakelola pemerintahan yang baik dan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih tersebut. Kelemahan fundamental dari lambannya pencapaian kondisi tersebut, selain disebabkan kurangnya daya gugah, juga belum adanya target waktu yang menjadi unsur motivasi akselerasi pencapaian tujuan.

BATAN selaku institusi pemerintah terpanggil untuk memulai suatu gerakan yang diharapkan dapat mendorong terwujudnya tatakelola pemerintahan yang baik dan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dengan penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada suatu Unit Kerja. Kriteria WBK pada suatu Unit Kerja adalah tingkat kejadian korupsi, tanpa mengabaikan atribut lainnya seperti pelaksanaan tugas pokok, disiplin dan tertib kepegawaian. Kriteria tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menentukan pendeklarasian status suatu Unit Kerja di BATAN



- 2 -

sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi. Gagasan ini muncul sebagai bentuk perwujudan pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Program ini merupakan tindak lanjut dari Aksi Penerapan Pakta Integritas yang ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011 dan Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012. Aksi ini merupakan implementasi Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi yang telah dilaksanakan mendahului terbitnya Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014.

Kriteria penilaian utama untuk menetapkan status suatu Unit Kerja sebagai WBK dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) bersumber dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PAN dan RB) Nomor 60 Tahun 2012. Penetapan status suatu Unit Kerja sebagai WBK dan WBBM merupakan cerminan dalam pelaksanaan tupoksi, dan kemampuan Unit Kerja yang bersangkutan dalam menciptakan statusnya sebagai WBK dan WBBM.

Sehubungan dikeluarkannya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah, maka perlu untuk mencabut Peraturan Kepala BATAN Nomor 80/KA/III/2011 tentang Pedoman Penetapan Wilayah Bebas dari Korupsi di BATAN untuk disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan.



- 3 -

B. Maksud dan Tujuan

1. Maksud penyusunan Pedoman ini untuk memberikan acuan bagi Pimpinan Unit Kerja, Unit Penggerak Integritas, Tim Penilai Internal, dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas untuk mewujudkan WBK dan WBBM di BATAN.
2. Tujuan penyusunan Pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas untuk mewujudkan WBK dan WBBM di BATAN.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Pedoman ini terdiri dari seleksi Unit Kerja, penilaian, penetapan dan pencabutan Unit Kerja berpredikat WBK dan WBBM, pembinaan, monitoring dan pelaporan pelaksanaan dari penetapan WBK dan WBBM pada Unit Kerja di BATAN.

D. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);



- 4 -

5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66 Tambahan Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
7. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899);
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
12. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012;
13. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
14. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;



- 5 -

15. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011;
16. Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Percepatan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012;
17. Keputusan Presiden Nomor 72/M tahun 2012;
18. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 94 Tahun 2005 tentang Pedoman Umum Koordinasi, Monitoring, dan Evaluasi Pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 120 Tahun 2006;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik;
22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
23. Peraturan Kepala BATAN Nomor 148/KA/VII/2010 tentang Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik di BATAN sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala BATAN Nomor 5 Tahun 2014;
24. Peraturan Kepala BATAN Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pedoman Penegakan Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai BATAN;



- 6 -

25. Peraturan Kepala BATAN Nomor 11 Tahun 2013 tentang Kode Etik Pegawai;
26. Peraturan Kepala BATAN Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan, Pelaksanaan, Pelaporan dan Pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara BATAN;
27. Peraturan Kepala BATAN Nomor 14 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja BATAN;
28. Peraturan Kepala BATAN Nomor 15 Tahun 2013 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Pegawai;

E. Definisi

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan :

1. Zona Integritas (ZI) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemda yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu Unit Kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBK dan memperoleh hasil penilaian indikator proses di atas 75 pada ZI yang minimal telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan K/L.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu Unit Kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBBM dan memperoleh hasil penilaian indikator proses di atas 75 pada ZI yang minimal telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas laporan keuangan K/L.
4. Maladministrasi adalah perilaku atau perbuatan melawan hukum, melampaui wewenang, menggunakan wewenang untuk tujuan lain dari yang menjadi tujuan wewenang tersebut, termasuk kelalaian atau pengabaian kewajiban hukum dalam penyelenggaraan pelayanan



- 7 -

publik yang dilakukan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan yang menimbulkan kerugian materiil dan/atau immateriil bagi masyarakat dan orang perseorangan.

5. Unit Kerja adalah Unit Kerja eselon II di BATAN yang menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada masyarakat.
6. Unit Penggerak Integritas (UPI) adalah Unit Kerja yang ditugasi untuk memberikan dorongan dan dukungan administratif dan teknis kepada Unit Kerja dalam melaksanakan kegiatan pencegahan korupsi. Tugas UPI secara *ex-officio* dilaksanakan oleh Inspektorat BATAN.
7. Tim Penilai Internal adalah Tim yang dibentuk oleh Kepala BATAN yang mempunyai tugas melakukan penilaian Unit Kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK dan WBBM.
8. Tim Penilai Nasional adalah Tim yang dibentuk oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang diberi tugas melakukan penilaian Unit Kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK dan WBBM.
9. Akuntabilitas adalah wujud pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan program yang dibiayai dengan keuangan negara mulai dari tingkat kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, serta untuk mengetahui tingkat kehematan, efisiensi, efektivitas dari program tersebut.
10. Tindak Pidana Korupsi adalah setiap orang yang secara melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara.
11. Kerugian Negara adalah kekurangan uang, surat berharga, dan barang, yang nyata dan pasti jumlahnya sebagai akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai.
12. Efisien adalah kegiatan yang dilaksanakan telah menggunakan dana dan daya yang terbatas untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan dapat dipertanggungjawabkan.



- 8 -

13. Efektif adalah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
14. Kode Etik Pegawai adalah pedoman sikap, perilaku, dan perbuatan baik dalam melaksanakan tugas di kantor maupun dalam melaksanakan tugas kedinasan.
15. Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) adalah daftar seluruh harta kekayaan Penyelenggara Negara yang dituangkan dalam formulir LHKPN yang ditetapkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).
16. *Whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi yang terjadi di dalam organisasi tempat dia bekerja, dan dia memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut.
17. Kebijakan Pelayanan Publik adalah ketentuan yang mengatur segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*) adalah situasi atau kondisi dimana pegawai yang karena jabatan/posisinya, memiliki kewenangan yang berpotensi dapat disalahgunakan baik sengaja maupun tidak sengaja untuk kepentingan lain sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusannya, serta kinerja hasil keputusan tersebut yang dapat merugikan bagi lembaga.
19. Kebijakan Purna Tugas adalah kebijakan lembaga untuk mengadakan pembekalan kepada pegawai yang akan memasuki masa purna bakti yang meliputi pelatihan dan peningkatan keterampilan individu pegawai.



- 9 -

20. Mekanisme Pengaduan Masyarakat adalah bentuk penerapan dari pengawasan masyarakat yang disampaikan kepada BATAN berupa sumbang pikiran, saran, gagasan atau keluhan/pengaduan yang bersifat membangun.
21. *E-Procurement* adalah pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik.
22. Pengukuran Kinerja Individu adalah penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
23. Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan Negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan badan publik lainnya yang sesuai dengan undang-undang serta informasi lain yang berkaitan dengan informasi publik.
24. Pungutan liar adalah pungutan terhadap orang/badan yang tidak didasarkan pada peraturan perundang undangan namun terkait dengan pelaksanaan tugas/jabatan.
25. Pakta Integritas adalah pernyataan atau janji tentang komitmen untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku termasuk dengan pihak-pihak lain.
26. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.



- 10 -

BAB II

PROSES PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

1. Penerapan Program Pencegahan Korupsi

Proses pembangunan ZI merupakan tindak lanjut pencaanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan BATAN. Proses pembangunan ZI dilaksanakan melalui penerapan program pencegahan korupsi yang terdiri atas 20 kegiatan yang bersifat konkrit.

Keberhasilan proses pembangunan ZI tersebut diukur melalui indikator proses dari kegiatan-kegiatan.

a. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas

Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas merupakan titik awal Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBB.

b. Pemenuhan Kewajiban LHKPN

Pemenuhan kewajiban LHKPN merupakan salah satu upaya strategis pencegahan korupsi melalui penerapan azas transparansi yang wajib bagi aparatur Negara.

c. Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja

Penerapan azas akuntabilitas kinerja dalam bentuk perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja merupakan alat bantu yang efektif untuk mengarahkan penggunaan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka menengah maupun jangka pendek. Dengan demikian, peluang untuk terjadinya tindak pidana korupsi dapat dibatasi.

d. Pemenuhan Kewajiban Pelaporan Keuangan

Ketentuan pelaporan keuangan yang seragam menjamin ketertiban penyajian laporan keuangan, sehingga informasi keuangan instansi dapat digunakan sebagai alat untuk memantau, mengawal, dan mengawasi terjadinya indikasi penyimpangan secara efektif.



- 11 -

e. Penerapan Disiplin PNS

Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak diikuti atau dilanggar dijatuhkan hukuman, hal ini perlu diterapkan secara konsisten dan kontinyu untuk mengurangi terjadinya korupsi.

f. Penerapan Kode Etik Pegawai

Kode Etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, termasuk yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan di lingkungan organisasi tempatnya bekerja perlu diatur secara jelas dengan tujuan menghindari sikap dan tingkah laku koruptif.

g. Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik

Pelayanan Publik adalah pelayanan kepada masyarakat (publik) baik langsung maupun tidak langsung yang diselenggarakan dengan baik (secara prima) sehingga memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat.

h. Penerapan *Whistleblower System* Tindak Pidana Korupsi

Dalam rangka meningkatkan partisipasi pegawai untuk melaporkan tindak pidana korupsi di tempatnya bekerja yang diketahuinya, perlu dibangun sistem penanganan pengaduan tindak pidana korupsi (*whistleblower system*) untuk menindaklanjuti laporan dan memberikan jaminan perlindungan terhadap pelapor.

i. Pengendalian Gratifikasi

Gratifikasi adalah pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.



- 12 -

j. Penanganan Benturan Kepentingan

Penanganan benturan kepentingan (*conflict of interest*) merupakan upaya untuk mencegah terjadinya tindak pidana korupsi, terutama yang disebabkan oleh kedekatan hubungan pribadi dalam kegiatan tertentu yang berkaitan dengan penggunaan anggaran dan/atau sumber daya organisasi lainnya.

k. Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi

Kegiatan pendidikan/pembinaan dan promosi anti korupsi merupakan rangkaian kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan aksi/kampanye anti korupsi yang bertujuan menggugah semangat anti korupsi di lingkungan pegawai.

l. Pelaksanaan Saran Perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP.
Kegiatan ini merupakan tindak lanjut atas saran-saran perbaikan dari BPK/KPK/APIP.

m. Penerapan Kebijakan Pembinaan Purna Tugas

Kebijakan ini mengatur kegiatan di BATAN, yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh mantan personil, baik yang berstatus pensiun maupun yang masih aktif namun telah beralih tugas ke instansi lainnya, dengan tujuan menghindari terjadinya tindak pidana korupsi.

n. Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan Yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK).

Pimpinan instansi pemerintah wajib meminta kepada PPATK untuk menyampaikan laporan transaksi keuangan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungannya yang akan dipromosikan sebagai pejabat eselon I dan eselon II. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya pejabat yang dipromosikan terlibat dalam tindak pidana korupsi.

o. Rekrutmen Secara Terbuka.

Pelaksanaan rekrutmen secara terbuka dilakukan secara jujur, objektif, dan transparan yang bertujuan untuk menjaring sumber daya manusia aparatur yang berkualitas sejak awal ASN.



- 13 -

p. Promosi Jabatan Secara Terbuka

Promosi jabatan secara terbuka bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang berasal dari lingkungan internal ataupun eksternal melalui kompetisi yang sehat, terutama untuk jabatan struktural eselon I dan eselon II.

Promosi untuk jabatan struktural eselon I dan eselon II untuk PNS yang berasal dari eksternal dilaksanakan apabila di lingkungan internal tidak terdapat PNS yang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diisi.

q. Mekanisme Pengaduan Masyarakat

Mekanisme pengaduan masyarakat yang dimaksudkan dalam Pedoman ini adalah mekanisme pengaduan masyarakat yang dikhususkan kepada masalah maladministrasi.

r. Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (*E-Procurement*)

Pengadaan barang dan jasa secara elektronik (*e-procurement*) bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, kehematan, dan efektifitas pengadaan barang/jasa di lingkungan instansi pemerintah.

s. Pengukuran Kinerja Individu

Tujuan pengukuran kinerja individu adalah untuk mendorong peningkatan peran, kompetisi, dan kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

t. Keterbukaan Informasi Publik

Tujuan keterbukaan informasi publik adalah untuk meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan negara termasuk dalam pengelolaan anggaran sehingga dapat mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2. Peran Unit Penggerak Integritas (UPI) dalam Pembangunan Zona Integritas

Peran Inspektorat BATAN adalah sebagai UPI dalam proses pembangunan ZI. Pada hakikatnya, UPI berperan sebagai pembina melalui kegiatan



- 14 -

konsultasi (sosialisasi, bimbingan teknis) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Konsultasi terutama dilaksanakan untuk hal-hal yang berhubungan dengan program-program pembangunan zona integritas. Apabila diperlukan, UPI dapat meminta bantuan pendampingan kepada instansi terkait, misalnya Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman, Kementerian PAN dan RB, Badan Pemeriksa Keuangan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Badan Kepegawaian Negara, dan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dalam proses pembinaan dan penegakan integritas. Pendampingan ini diarahkan pada kegiatan-kegiatan dalam rangka pemenuhan indikator-indikator penilaian Unit Kerja berpredikat WBK dan WBBM.

3. Peran Tim Penilai Internal (TPI)

TPI dibentuk oleh Kepala BATAN, terdiri dari Inspektorat dan Unit Kerja di luar Inspektorat. TPI mempunyai tugas membantu menggerakkan, mengarahkan dan melakukan penilaian dan penetapan WBK serta memfasilitasi upaya pengusulan WBBM ke Kementerian PAN dan RB.



- 15 -

BAB III

PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBK DAN WBBM

A. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBK

Penilaian dan penetapan Unit Kerja berpredikat WBK hanya dapat dilakukan apabila telah memperoleh opini serendah-rendahnya Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangan. Unit kerja yang akan diusulkan untuk ditetapkan sebagai WBK adalah Unit Kerja setingkat eselon II yang memiliki peran penting/strategis dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

1. Identifikasi Unit Kerja yang Berpotensi Sebagai WBK

Setelah UPI melakukan pembinaan dalam waktu yang memadai terhadap seluruh Unit Kerja dengan fokus kepada beberapa Unit Kerja yang akan dibina menjadi WBK setelah pencanangan pembangunan ZI, maka UPI dapat menentukan Unit Kerja yang dinilai berpotensi sebagai WBK. Selanjutnya dilakukan penilaian (*self assessment*) oleh TPI. Penilaian dilakukan terhadap capaian indikator proses dan indikator hasil.

2. Penilaian Indikator WBK

a. Penilaian Indikator Proses

Indikator Proses adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat penerapan 20 (dua puluh) kegiatan dalam rangka pencegahan korupsi. *Self assessment* terhadap indikator proses dilaksanakan oleh TPI dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi. Rincian bobot indikator proses pada 20 kegiatan tertera pada Tabel 1.



- 16 -

Tabel 1. Rincian Bobot Indikator Proses Sebagai Syarat Penilaian
Unit Kerja Berpredikat WBK

NO	UNSUR INDIKATOR PROSES	BOBOT (%)
1	Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	5
2	Pemenuhan Kewajiban LHKPN	6
3	Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja	6
4	Pemenuhan Kewajiban Laporan Keuangan	5
5	Penerapan Kebijakan Disiplin PNS*)	5
6	Penerapan Kode Etik Pegawai	4
7	Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik*)	6
8	Penerapan <i>Whistleblower System</i> Tindak Pidana Korupsi	6
9	Pengendalian Gratifikasi	6
10	Penanganan Benturan Kepentingan (<i>Conflicts of Interest</i>)	6
11	Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi	6
12	Pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP	5
13	Penerapan Kebijakan Pembinaan Purna Tugas*)	4
14	Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK	6
15	Promosi Jabatan Secara Terbuka*)	3
16	Rekrutmen Secara Terbuka	3
17	Mekanisme Pengaduan Masyarakat	6
18	<i>E-Procurement</i>	6
19	Pengukuran Kinerja Individu *)	3
20	Keterbukaan Informasi Publik	3

*) Belum dapat dinilai (mengacu pada Peraturan MenPAN dan RB Nomor 60 Tahun 2012)



b. Penilaian Indikator Hasil

Indikator Hasil adalah indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas pencegahan korupsi melalui pelaksanaan 20 kegiatan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. *Self assessment* terhadap indikator hasil dilakukan oleh TPI dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi.

Rincian bobot indikator hasil tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Indikator Hasil yang Harus Dicapai dalam Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	NILAI	KETERANGAN
1	Nilai indeks integritas*)	≥7,0	Skala 0 – 10, berdasarkan instrumen KPK
2	Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik	≥550	Skala 0-1000, berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012
3	Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)	0%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan penilaian APIP, BPK atau Keputusan Aparat Penegak Hukum (APH)
4	Persentase maksimum temuan in-efektif (% anggaran)	3%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan penilaian APIP dan BPK
5	Persentase maksimum temuan in-efisien (% anggaran)	5%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan penilaian APIP dan BPK
6	Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan	1%	Dalam 2 tahun terakhir, 0% jika jumlah pegawai <100 orang; ≤1% jika jumlah pegawai ≥100 orang
7	Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti **)	5%	Pengaduan yang telah >60 hari



8	Persentase pegawai yang melakukan tindak pidana korupsi	0%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
---	---	----	--

*) Penerapan menunggu persetujuan dari KPK.

***) Khusus masalah maladministrasi yang menjadi tanggung jawab pimpinan Unit Kerja

Penilaian terhadap Unit Kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat WBK menggunakan indikator proses dan indikator hasil dilakukan berdasarkan data selama dua tahun anggaran terakhir dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran huruf A dan Anak Lampiran huruf B.

Contoh: Jika penilaian dilakukan pada bulan November 2012, maka data yang diperlukan untuk penilaian adalah data tahun 2011 dan data terakhir tahun anggaran yang sedang berjalan, tahun 2012.

3. Reviu

Sebelum TPI menyampaikan hasil penilaiannya kepada Kepala BATAN, maka dilakukan reviu oleh Tim Penilai Nasional (TPN) untuk memperoleh keyakinan bahwa proses pelaksanaan penilaian yang dilakukan oleh TPI telah sesuai (*compliant*) dengan ketentuan termasuk tahap-tahap yang tercantum dalam Pedoman ini. Pelaksanaan reviu dilakukan oleh TPN dengan menelaah bukti-bukti pelaksanaan *self assessment*, tanpa menilai kebenaran material hasil *self assessment*. Untuk itu, Kepala BATAN menyampaikan permohonan reviu kepada Menteri PAN dan RB atas hasil *self assessment* yang dilakukan oleh TPI.

4. Penetapan

Berdasarkan *rekomendasi* dari TPI setelah mendapat hasil reviu dari TPN, Kepala BATAN dapat menetapkan Unit Kerja tersebut sebagai Unit Kerja berpredikat WBK. Penetapan Unit Kerja berpredikat WBK dituangkan dalam Keputusan Kepala BATAN, disertai pemberian



- 19 -

piagam/piala/*trophy*, atau bentuk penghargaan lainnya. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Kepala BATAN, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

Contoh Format Keputusan Kepala BATAN tentang Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK dan Format Piagam WBK sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran huruf C dan Anak Lampiran huruf D.

B. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBBM

1. Pengusulan WBBM

Kepala BATAN dapat mengusulkan Unit Kerja yang berpredikat WBK di BATAN untuk diikutsertakan dalam penilaian guna memperoleh predikat WBBM, dengan ketentuan:

- a. Unit Kerja yang diusulkan tidak lebih dari dua Unit Kerja;
- b. usulan harus ditandatangani oleh Kepala BATAN dalam amplop tertutup dan bersifat rahasia, disampaikan kepada Menteri PAN dan RB;
- c. usulan dilampiri dengan hasil *self assessment* oleh TPI;
- d. usulan paling lambat diterima oleh Menteri PAN dan RB pada tanggal 30 Agustus setiap tahunnya.

2. Penilaian Indikator Proses dan Indikator Hasil WBBM

Assessment terhadap indikator proses dan Indikator Hasil dilaksanakan oleh TPN melalui evaluasi atas hasil *self assesment* yang dilakukan oleh TPI dalam rangka penetapan Unit Kerja berpredikat WBK.

Metode Penilaian Indikator Proses WBBM sama dengan Metode Penilaian Indikator Proses WBK.

Rincian bobot indikator hasil tertera pada Tabel 3.



Tabel 3. Nilai Indikator Hasil yang Harus Dicapai Dalam Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBBM.

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	NILAI	KETERANGAN
1	Nilai indeks integritas*)	≥7,5	Skala 0 – 10, berdasarkan instrumen KPK
2	Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik	≥750	Skala 0-1000, berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012
3	Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)	0%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan penilaian APIP, BPK atau Keputusan Aparat Penegak Hukum (APH)
4	Jumlah maksimum temuan in-efektif berdasarkan penilaian APIP (% anggaran)	2%	Dalam 2 tahun terakhir berdasarkan penilaian APIP dan BPK
5	Jumlah maksimum temuan in-efisien berdasarkan penilaian APIP (% anggaran)	3%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan penilaian APIP dan BPK
6	Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan	0%	Dalam 2 tahun terakhir, 0% jika jumlah pegawai <100 orang; ≤1% jika jumlah pegawai ≥100 orang
7	Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti **)	0%	Pengaduan yang telah >60 hari
8	Persentase jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman karena tindak pidana korupsi	0%	Dalam 2 tahun terakhir, berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

*) Penerapan menunggu persetujuan dari KPK.

**) Khusus masalah maladministrasi yang menjadi tanggung jawab pimpinan Unit Kerja.

3. Penetapan

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri PAN dan RB dapat memutuskan untuk menetapkan Unit Kerja tersebut sebagai Unit Kerja



- 21 -

berpredikat WBBM. Penetapan Unit Kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri PAN dan RB. Penetapan predikat WBBM diharapkan dilaksanakan pada Hari Anti Korupsi Sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember setiap tahun, atau pada acara yang dikaitkan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia.



- 22 -

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

A. PEMBINAAN

Pimpinan Eselon I BATAN sampai dengan pimpinan Unit Kerja wajib melakukan pembinaan untuk memperkecil resiko terjadinya korupsi. Pimpinan Eselon I perlu mengidentifikasi secara efisien dan efektif sumber resiko yang relevan dan potensial dalam menghambat pencapaian tujuan. Pembinaan juga dapat dilakukan melalui pengawasan yang terdiri dari pengawasan internal dan pengawasan eksternal.

1. Aspek Organisasi

Pimpinan Unit Kerja wajib melakukan pembinaan dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif melalui:

a. Penegakan Komitmen dan Nilai Etika

Pimpinan Unit Kerja dalam penegakan komitmen dan nilai etika memberikan keteladanan dan diwujudkan dalam sasaran kinerja tahunan serta melaporkan kekayaan yang dimilikinya secara periodik kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

b. Kepemimpinan yang kondusif

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi pimpinan Unit Kerja harus mampu mempertimbangkan resiko dalam pengambilan keputusan, menerapkan manajemen berbasis kinerja, melakukan interaksi secara intensif dengan pejabat bawahannya, merespon positif terhadap pelaporan yang berkaitan dengan keuangan, penganggaran, program dan kegiatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui sosialisasi tujuan organisasi, dan memberdayakan sistem pengawasan internal maupun eksternal agar cara kerjanya tidak bersifat individual.



- 23 -

c. Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan

Pimpinan unit kerja yang mempunyai anggaran mandiri berupa DIPA, menetapkan pejabat pengelola anggaran sekurang-kurangnya terdiri dari: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), Pejabat Penguji dan Perintah Pembayaran (P4), Bendahara Pengeluaran dan Penerimaan, serta petugas Sistem Akuntansi Instansi (SAI) dan Sistem Akuntansi Barang Milik Negara (SABMN), selain itu membentuk organisasi penunjang, antara lain panitia/pejabat pengadaan barang/jasa, panitia pemeriksa dan penerima barang/jasa yang dilengkapi dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya serta penanggungjawab kegiatan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

d. Pendelegasian wewenang yang tepat

Pendelegasian wewenang diberikan kepada pegawai yang tepat sesuai tingkat tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan program/kegiatan dengan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan melalui penegasan wewenang dan tanggung jawab secara rinci dan jelas, bekerja taat asas diikuti dengan penegakan aturan secara konsisten tanpa pengecualian, didukung keahlian, ketrampilan dan legalitas pejabat yang menerima pendelegasian.

e. Kebijakan pembinaan sumber daya manusia

Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan memperhatikan sekurang-kurangnya hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemetaan terhadap profil kompetensi sumber daya manusia dengan baik;
- 2) Terdapat ukuran (indikator) kinerja, jabatan dan pegawai yang dapat dilaksanakan dan dievaluasi dengan baik;
- 3) Setiap orang dinilai berdasarkan prestasi;
- 4) Mutasi, rotasi, dan promosi berdasarkan pada kepentingan lembaga untuk membangun budaya kerja/organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai dan lembaga; dan



- 24 -

5) Latar belakang pendidikan, integritas baik, dan kompetensi yang lengkap.

f. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.

Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait diwujudkan dengan adanya forum komunikasi antar instansi pemerintah terkait.

2. Aspek Tata Laksana

Pimpinan Unit Kerja dalam rangka pembinaan harus dikaitkan dengan kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis, dan terhadap prosedur yang telah ditetapkan wajib dilaksanakan, serta dilakukan evaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan. Selain itu, pimpinan Unit Kerja wajib menetapkan indikator kinerja, target dan capaian kinerja secara periodik, yang digunakan sebagai acuan pelaksanaan program/kegiatan yang telah ditetapkan.

Untuk peningkatan kualitas pelayanan publik unit kerja yang mengelola Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), perlu dijelaskan lebih lanjut standar pelayanan apa saja yang telah, sedang, dan akan disusun, bagaimana standar pelayanan tersebut diketahui oleh masyarakat, bagaimana masyarakat dilibatkan dalam pemantauan terhadap standar pelayanan yang diterbitkan, serta bagaimana dampak dari peningkatan kualitas pelayanan publik terhadap tingkat kepuasan masyarakat. Pimpinan Unit Kerja wajib melakukan pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian pada unit kerja.

3. Aspek Sumber Daya Manusia

Pimpinan Unit Kerja dalam melakukan pembinaan sumber daya manusia sekurang kurangnya wajib :

a. Mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, nilai dan strategi instansi kepada pegawai;



- 25 -

- b. Membuat strategi perencanaan dan pembinaan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian visi dan misi;
- c. Membuat uraian jabatan, program pendidikan dan latihan pegawai, sistem kompensasi, program kesejahteraan dan fasilitas pegawai, ketentuan disiplin pegawai, sistem penilaian kinerja, serta rencana pengembangan karir; dan
- d. Menegakkan tindakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap kebijakan dan prosedur, atau pelanggaran terhadap peraturan kepegawaian.

4. Aspek Sarana

Pembinaan terhadap aspek sarana dilakukan untuk memastikan akurasi, kelengkapan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sarana yang dimiliki oleh Unit Kerja, melalui:

- a. Pembinaan akurasi dilakukan melalui evaluasi secara berkala terhadap tingkat akurasi sarana yang dimiliki Unit Kerja, misalnya kalibrasi peralatan laboratorium untuk menjaga akurasi hasil pengujian dalam rangka peningkatan kredibilitas dan kontinuitas pelayanan dari Unit Kerja;
- b. Pembinaan kelengkapan sarana dilakukan dengan inventarisasi keadaan fisik sarana untuk mengetahui kondisi sarana agar selalu siap digunakan untuk mendukung operasional Unit Kerja.;
- c. Pembinaan pemanfaatan sarana dilakukan untuk mengetahui optimalisasi pemanfaatan sarana yang dimiliki Unit Kerja dan menghindari terjadinya kondisi pemanfaatan sarana di bawah kapasitas (*idle capacity*); dan
- d. Pembinaan pemeliharaan sarana dilakukan baik pada perangkat keras maupun perangkat lunak yang dimiliki agar selalu siap digunakan untuk mendukung operasional kegiatan Unit Kerja.



B. PENGAWASAN

Pengawasan terhadap Unit Kerja berpredikat WBK dan WBBM dilakukan oleh UPI, masyarakat dan forum pemantau independen yang dibentuk sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 49 tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di lingkungan K/L dan Pemda.

Akses informasi diberikan kepada Forum Pemantau Independen dengan tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan tentang Keterbukaan Informasi Publik. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK dan WBBM, maka Menteri PAN dan RB akan mencabut predikat WBBM pada Unit Kerja yang bersangkutan, sedangkan Kepala BATAN akan mencabut predikat WBK pada Unit Kerja yang bersangkutan.

Tata cara pengaduan/pelaporan oleh masyarakat atau Forum Pemantau Independen, diatur sebagai berikut :

1. Masyarakat dapat mengadukan/melaporkan kejadian/peristiwa yang mengindikasikan adanya perbuatan korupsi kepada Kepala BATAN melalui mekanisme pengaduan masyarakat yang tersedia;
2. Forum Pemantau Independen menyampaikan hasil pemantauannya kepada Kepala BATAN dengan tembusan kepada Kementerian PAN dan RB cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan selaku Ketua Tim Pemantau Independen pada tingkat Nasional;
3. Kepala BATAN memerintahkan kepada Inspektorat segera menindaklanjuti pengaduan/pelaporan sebagaimana dimaksud pada butir nomor 1 dan 2 diatas, dengan melakukan pemeriksaan (audit) tujuan tertentu atau audit investigasi;
4. Hasil tindak lanjut oleh Inspektorat disampaikan kepada Kepala BATAN, untuk kemudian diteruskan kepada Menteri PAN dan RB cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan selaku Ketua Tim Pemantau Independen pada tingkat Nasional.



- 27 -

Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat maupun pemantau independen dijadikan bahan oleh Kepala BATAN/ Menteri PAN dan RB dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK DAN WBBM. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK DAN WBBM, maka Kepala BATAN akan mencabut predikat WBK pada Unit Kerja yang bersangkutan, sedangkan Menteri PAN dan RB akan mencabut predikat WBBM pada Unit Kerja yang bersangkutan.



- 28 -

BAB V

MONITORING DAN PELAPORAN

A. Monitoring

TPI bersama dengan pimpinan Unit Kerja wajib melakukan Monitoring dan Evaluasi secara berkala terhadap Unit Kerja yang ditetapkan sebagai WBK. Monitoring dan Evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan, kendala dan solusi penyelesaiannya serta tingkat keberhasilan yang telah dicapai. Monitoring dilaksanakan secara berkelanjutan, sedangkan evaluasi dapat dilaksanakan oleh pihak internal maupun eksternal melalui reviu dan pengujian terhadap efektivitas rekomendasi yang telah diberikan.

B. Pelaporan

Hasil Monitoring dan Evaluasi dituangkan dalam bentuk Laporan tertulis untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan penetapan WBK. Laporan dibuat oleh TPI secara periodik setiap akhir tahun dan disampaikan kepada Kepala BATAN.



- 29 -

BAB VI
PENUTUP

Pedoman Penetapan WBK dan WBBM ini disusun untuk menjadi acuan dalam menetapkan WBK dan usulan WBBM.

Unit Kerja yang ingin mendapatkan status WBK dan WBBM senantiasa berupaya melaksanakan komitmen memberantas korupsi, melaksanakan tugas pokok dan fungsi, menerapkan Sistem Pengendalian Intern, menindaklanjuti temuan hasil audit Inspektorat, BPKP, dan BPK dengan tepat waktu, secara mandiri menciptakan inovasi aksi pemberantasan korupsi di Unit Kerja, baik yang bersifat preventif maupun represif.

Mengingat pemberantasan korupsi mempunyai pola yang berubah-ubah sesuai konteks waktu dan tempat terjadinya, maka Pedoman ini bersifat dinamis yang dapat disempurnakan sesuai dengan kebutuhan seiring dengan perkembangan lingkungan strategis atas masukan dari para pemangku kepentingan dalam rangka meniadakan tindak korupsi di BATAN.

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

-ttd-

DJAROT SULISTIO WISNUBROTO

Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BIRO HUKUM, HUMAS, DAN KERJA SAMA,

TOTTI TJIPTOSUMIRAT



ANAK LAMPIRAN A

KERTAS KERJA EVALUASI DALAM RANGKA MENETAPKAN UNIT KERJA
BERPREDIKAT WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	(%)/(a/b/c/d/e)/(y/t)		BOBOT SUB	BOBOT	BOBOT REAL		TOTAL NILAI	WBBM/WBK/TIDAK LULUS
			D	E			H	I		
INDIKATOR HASIL										
1	Nilai Indeks Integritas	INDEX	0-10	#VALUE!						#VALUE!
2	Nilai Kinerja Unit Pelayanan Publik	INDEX	0-1000	#VALUE!						#VALUE!
3	Persentase Kerugian Negara yang Belum Diselesaikan	%	#DIV/0!	#DIV/0!						#DIV/0!
4	Persentase temuan <i>in-efektif</i>	%	#DIV/0!	#DIV/0!						#DIV/0!
5	Persentase temuan <i>in-efisien</i>	%	#DIV/0!	#DIV/0!						#DIV/0!
6	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Disiplin	%	#DIV/0!	#DIV/0!						#DIV/0!
7	Persentase Pengaduan Masyarakat yang belum diselesaikan	%	#DIV/0!	#DIV/0!						#DIV/0!
8	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Karena KKN	%	#DIV/0!	#DIV/0!						#DIV/0!
INDIKATOR PROSES										
						100	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
						76	0			
1	Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas			#DIV/0!	100	5	Y/T	Error	#DIV/0!	
a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
1)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	y/t	y/t	Error						
2)	Kesesuaian Dokumen Pakta Integritas dengan format dan substansi pada PerMenpan dan RB Nomor 49 Tahun 2011	y/t	y/t	Error						
3)	Telah membentuk Forum Pemantau Independen	y/t	y/t	Error						
4)	Telah ada Kode Etik Pemantau Independen	y/t	y/t	Error						
b	Kualitas			#DIV/0!	50					
5)	Jumlah pegawai yang telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas	a/b/c/d/e	a/b/c/d/e	Error						



	6)	Pegawai/pejabat yang mendapatkan promosi atau mutasi jabatan telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas tepat waktu pada saat pelantikan jabatan	y/t	y/t	Error					
	7)	Substansi kode etik Forum Pemantau Independen telah sesuai dengan substansi pada PermenPAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011	a/b/c	a/b/c	Error					
	8)	Keanggotaan Forum Pemantau Independen telah sesuai dengan PermenPAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011	y/t	y/t	Error					
	c	Implementasi			#DIV/O!	20				
	9)	Unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan substansi Pakta Integritas secara berkala	y/t	y/t	Error					
	10)	Unit kerja telah mengalokasikan dana anti korupsi dalam DIPA	y/t	y/t	Error					
	11)	Jumlah pegawai pada unit kerja yang melanggar substansi Pakta Integritas	a/b/c/d/e	a/b/c/d/e	Error					
	12)	Unit kerja telah melakukan kerjasama dengan Forum Pemantau Independen dalam hal pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Pakta Integritas	y/t	y/t	Error					
2		Kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara			#####	100	6	Y/T	Error	#VALUE!
	a	Pemenuhan			#####	30				
	1)	Pegawai yang wajib lapor telah menyampaikan LHKPN kepada KPK	y/t	y/t	Error					
	2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang penetapan wajib lapor LHKPN bagi pejabat yang memegang jabatan strategis dan potensial/rawan KKN, Pengelola Anggaran dan Panitia Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	3)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban pemenuhan LHKPN	y/t	y/t	Error					
	b	Kualitas			#DIV/O!	50				
	4)	LHKPN telah disampaikan tepat waktu	a/b/c	a/b/c	Error					
	5)	Kesesuaian LHKPN dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan	a/b/c	a/b/c	Error					



	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	6)	Jumlah pegawai pada unit kerja yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	7)	Kepatuhan pejabat/pegawai menyampaikan LHKPN	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	8)	Tingkat kesesuaian LHKPN dengan harta kekayaan pegawai	a/b/c	a/b/c	Error						
	9)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pemenuhan LHKPN	y/t	y/t	Error						
	3	Akuntabilitas Kinerja			#####	100	6	Y/T	Error	#VALUE!	
	a	Pemenuhan			#####	30					
	1)	Telah ada Renstra	y/t	y/t	Error						
	2)	Telah ada RKT	y/t	y/t	Error						
	3)	Telah ada Indikator Kinerja Utama	y/t	y/t	Error						
	4)	LAKIP telah disusun tepat waktu	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	5)	Tujuan/Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	6)	Tujuan/Sasaran selaras	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	7)	Indikator kinerja memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	8)	Indikator kinerja dilengkapi dengan target yang baik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	9)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	10)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	11)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	12)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	4	Kewajiban Laporan Keuangan			#DIV/0!	100	5	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Laporan Keuangan telah ada	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	2)	Unit kerja telah menyampaikan laporan keuangan tepat waktu	a/b/c	a/b/c	Error						



	3)	Kesesuaian Laporan Keuangan dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan (SAP)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	4)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	5)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	6)	Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/ kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	7)	Hasil audit atas Laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	5	Kebijakan Disiplin PNS *)			#DIV/0!	100	5	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	6	Kode Etik Khusus			#DIV/0!	100	4	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Kode etik instansi telah dibuat/diterbitkan	y/t	y/t	Error						
	2)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kode etik	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	3)	Materi Kode etik instansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	4)	Materi Kode Etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	5)	Kode etik telah memuat kriteria etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri dan terhadap sesama PNS	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						



	6)	Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pembentukan majelis kode etik dalam rangka penegakan kode etik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	7)	Materi Kode etik instansi telah sesuai dengan karakteristik dan masalah yang dihadapi oleh instansi sehari-hari	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	8)	Materi Kode etik telah menyertakan SOP yang aplikatif	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	9)	Jumlah pegawai melakukan pelanggaran kode etik	a/b/c	a/b/c	Error						
	10)	Kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	12)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	13)	Unit kerja telah memiliki kode etik khusus yang berlaku di dalam unit kerja atas hasil penerapan kode etik instansi	y/t	y/t	Error						
	14)	Pelanggaran kode etik telah ditindaklanjuti dengan penjatuhan sanksi	y/t	y/t	Error						
	15)	Penjatuhan sanksi telah dilaksanakan sesuai dengan SOP	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	7	Kebijakan Pelayanan Publik *)			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	2	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	3	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	8	Whistle Blower System Tindak Pidana Korupsi			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1	Telah ada pedoman pelaksanaan WBS di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error						
	2	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang pengelola WBS di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error						



	3)	WBS telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	b	Kualitas			#DIV/0!	50				
	4)	Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	5)	Telah ada unit kerja khusus yang menangani WBS	y/t	y/t	Error					
	6)	WBS telah mempunyai mekanisme perlindungan terhadap saksi dan korban	y/t	y/t	Error					
	7)	WBS telah menggunakan teknologi informasi yang tepat guna	y/t	y/t	Error					
	c	Implementasi			#DIV/0!	20				
	8)	Unit kerja telah melaksanakan WBS	y/t	y/t	Error					
	9)	Mekanisme perlindungan saksi dan korban telah dijalankan	y/t	y/t	Error					
	10)	Telah disediakan fasilitas yang mempermudah pegawai untuk menyampaikan pengaduan	y/t	y/t	Error					
	11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	12)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
9		Program Pengendalian Gratifikasi			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30				
	1)	Instansi telah menyusun Program Pengendalian Gratifikasi	y/t	y/t	Error					
	2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang pengelola gratifikasi di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	3)	Instansi telah membentuk pengelola pengendalian gratifikasi	y/t	y/t	Error					
	4)	Program Pengendalian Gratifikasi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	b	Kualitas			#DIV/0!	50				
	5)	Program Pengendalian Gratifikasi telah direncanakan dengan baik	y/t	y/t	Error					



	6)	Materi Program Pengendalian Gratifikasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	y/t	Error					
	c	Implementasi			#DIV/0!	20				
	7)	Unit kerja telah melaksanakan Program Pengendalian Gratifikasi	y/t	y/t	Error					
	8)	Seluruh pegawai telah melaporkan kepada KPK terhadap pemberian hadiah/hibah atau hal sejenis yang terindikasi sebagai gratifikasi	y/t	y/t	Error					
	9)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	a/b/c/d /e	y/t	Error					
	10)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	a/b/c/d /e	y/t	Error					
10		Kebijakan penanganan benturan kepentingan (<i>conflict of interest</i>)			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30				
	1)	Telah ada Pedoman tentang penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	2)	Pedoman telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	b	Kualitas			#DIV/0!	50				
	3)	Materi kebijakan penanganan benturan kepentingan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	y/t	Error					
	4)	Pedoman telah mencakup seluruh elemen strategis yang berada di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	5)	Pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	c	Implementasi			#DIV/0!	20				
	6)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan benturan kepentingan	y/t	y/t	Error					
	7)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					



	8)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
11	Promosi dan Pendidikan/Pembinaan Anti Korupsi				#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Unit kerja telah menyusun Program kegiatan promosi dan pendidikan/pembinaan Anti Korupsi	y/t	y/t	Error						
	2)	Telah ada alokasi dana dalam DIPA tentang Program kegiatan promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	y/t	y/t	Error						
	3)	Program kegiatan promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	4)	Kegiatan promosi anti korupsi telah direncanakan dengan baik	y/t	y/t	Error						
	5)	Materi Program promosi dan pendidikan/ pembinaan anti korupsi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	y/t	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	6)	Unit kerja telah melaksanakan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	y/t	y/t	Error						
	7)	Telah ada kegiatan promosi anti korupsi internal	y/t	y/t	Error						
	8)	Telah ada kegiatan promosi anti korupsi eksternal	y/t	y/t	Error						
	9)	Kegiatan promosi anti korupsi dilaksanakan dalam momen yang tepat	a/b/c/	a/b/c	Error						
	10)	Telah ada kegiatan pembinaan/pendidikan anti korupsi untuk pegawai	y/t	y/t	Error						
	11)	kegiatan pembinaan/pendidikan anti korupsi untuk pegawai dilakukan secara berkala dan kontinu	y/t	y/t	Error						
	12)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						



	3)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
12	Pelaksanaan Saran Perbaikan yang Diberikan oleh BPK/KPK/APIP				#DIV/0!	100	5	Y/T	Error	#DIV/0!
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30				
	1)	BPK/KPK/APIP telah memberikan saran perbaikan kepada unit kerja	y/t	y/t	Error					
	2)	Telah ada komitmen pimpinan untuk melaksanakan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP	y/t	y/t	Error					
	3)	Unit kerja telah melaksanakan saran perbaikan	y/t	y/t	Error					
	b	Kualitas			#DIV/0!	50				
	4)	Pelaksanaan saran perbaikan dilakukan tepat waktu	a/b/c/	a/b/c	Error					
	5)	Unit kerja telah membuat laporan tentang pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan	y/t	y/t	Error					
	c	Implementasi			#DIV/0!	20				
	6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan saran perbaikan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas saran perbaikan	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	8)	Saran perbaikan telah digunakan untuk penentuan keputusan/ kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan	y/t	y/t	Error					
	9)	Hasil pelaksanaan atas saran perbaikan telah digunakan sebagai peningkatan mutu atas kinerja dari unit kerja	y/t	y/t	Error					
13	Kebijakan Pembinaan Purna Tugas (Post Employment Policy *)				#REF!	100	4	Y/T	Error	#REF!
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30				
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	b	Kualitas			#DIV/0!	50				
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					



	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	14	Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Unit Kerja telah melakukan kerjasama dalam pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar dengan PPATK	y/t	y/t	Error						
	2)	Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk mengawasi transaksi keuangan yang tidak wajar pegawainya	y/t	y/t	Error						
	3)	Pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	4)	Kerja sama dengan PPATK telah dituangkan dalam bentuk MoU	y/t	y/t	Error						
	5)	Unit kerja telah meminta laporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK secara berkala	y/t	y/t	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	6)	Unit kerja telah melakukan koordinasi monitoring dan evaluasi terhadap transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan PPATK	y/t	y/t	Error						
	7)	Unit kerja telah melakukan kerjasama dalam meminta laporan keuangan kepada PPATK dalam rangka promosi/mutasi jabatan pegawai	y/t	y/t	Error						
	8)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	9)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	10)	Pegawai yang terbukti melakukan transaksi keuangan secara tidak wajar telah dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin PNS	y/t	y/t	Error						
2							24		0		



15	Promosi Jabatan secara terbuka *)				#REF!	100	3	Y/T	Error	#REF!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
16	Rekrutmen secara terbuka				#DIV/0!	100	3	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Unit kerja telah melakukan rekrutmen pegawai secara terbuka	y/t	y/t	Error						
	2)	Unit kerja telah menyusun mekanisme dan pola rekrutmen pegawai secara terbuka	y/t	y/t	Error						
	3)	Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk melakukan rekrutmen pegawai secara terbuka	y/t	y/t	Error						
	4)	Unit kerja telah mensosialisasikan mekanisme rekrutmen secara terbuka kepada pegawai	y/t	y/t	Error						
	5)	Unit kerja telah membentuk tim pelaksanaan rekrutmen pegawai yang ditetapkan dengan keputusan pimpinan	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0!	50					
	6)	Pelaksanaan rekrutmen telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	y/t	Error						
	7)	Rekrutmen pegawai telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	8)	Pelaksanaan rekrutmen telah dilakukan secara jujur, objektif, dan transparan	y/t	y/t	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0!	20					
	9)	Hasil rekrutmen telah dipublikasikan kepada masyarakat	y/t	y/t	Error						
	10)	Pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						



17	Mekanisme Pengaduan Masyarakat			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Telah ada pedoman internal penanganan pengaduan masyarakat	y/t	y/t	Error					
	2)	Mekanisme pengaduan masyarakat telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	b Kualitas			#DIV/0!	50					
	3)	Pedoman penanganan pengaduan masyarakat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	y/t	y/t	Error					
	4)	Telah dibentuk tim yang menangani pengaduan masyarakat	y/t	y/t	Error					
	5)	Telah dibentuk sistem perlindungan terhadap saksi dan korban	y/t	y/t	Error					
	c Implementasi			#DIV/0!	20					
	6)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	7)	Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	8)	Kerahasiaan identitas pelapor telah ditangani dengan baik	y/t	y/t	Error					
	9)	Mekanisme perlindungan saksi dan korban telah dijalankan	y/t	y/t	Error					
	10)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
	11)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error					
18	e-Procurement			#DIV/0!	100	6	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a Pemenuhan			#DIV/0!	30					
	1)	Telah ada pedoman penerapan e-Procurement	y/t	y/t	Error					
	2)	Telah ada unit khusus yang menangani e-procurement	y/t	y/t	Error					
	3)	Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk menerapkan e-procurement	y/t	y/t	Error					



	4)	e-Procurement telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0 !	50					
	5)	e-procurement telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	y/t	y/t	Error						
	6)	Pimpinan Instansi telah menetapkan melalui SK kan tentang wajib e-procument untuk paket pekerjaan bernilai tertentu	y/t	y/t	Error						
	7)	e-procurement dilakukan dengan membentuk/ bekerja sama dengan LPSE	y/t	y/t	Error						
	8)	e-procurement menggunakan TI dan transaksi elektronik sesuai ketentuan	y/t	y/t	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0 !	20					
	9)	Unit kerja telah melaksanakan e-Procurement	y/t	y/t	Error						
	10)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	11)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
19		Pengukuran Kinerja Individu			#REF!	100	3	Y/T	Error	#REF!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0 !	30					
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0 !	50					
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0 !	20					
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
20		Keterbukaan Informasi Publik			#DIV/0 !	100	3	Y/T	Error	#DIV/0!	
	a	Pemenuhan			#DIV/0 !	30					
	1)	Telah ada kebijakan tentang informasi publik sesuai dengan Undang-Undang KIP	y/t	y/t	Error						
	2)	Kebijakan tentang informasi publik telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error						
	b	Kualitas			#DIV/0 !	50					



	3)	Kebijakan informasi publik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	y/t	y/t	Error						
	4)	Telah ada mekanisme penyampaian informasi publik	y/t	y/t	Error						
	5)	Pimpinan instansi/unit kerja telah membentuk sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik	y/t	y/t	Error						
	6)	Pimpinan instansi/unit kerja telah memanfaatkan media elektronik dalam pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi informasi publik	y/t	y/t	Error						
	7)	Pimpinan Instansi/unit kerja telah melakukan penetapan klasifikasi informasi yang wajib disediakan dan diumumkan kepada publik dan informasi yang dikecualikan	y/t	y/t	Error						
	c	Implementasi			#DIV/0 !	20					
	8)	Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	9)	Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan informasi publik secara berkala	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	10)	Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik	a/b/c/d /e	a/b/c/d /e	Error						
	12)	Informasi publik telah dilakukan pengarsipan dan dokumentasi	y/t	y/t	Error						
	13)	Pimpinan instansi/ unit kerja telah melakukan evaluasi dan pengendalian terhadap pelaksanaan pelayanan informasi publik	y/t	y/t	Error						
	14)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik	a/b/c	a/b/c	Error						
HASIL EVALUASI ZONA INTEGRITAS (100%)											error

WBBM

0

BK

0

TL

0



- 44 -

KETERANGAN:

KETIK 'y' ATAU 't' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU** DENGAN TIPE OPSI "y/t"

KETIK 'a' ATAU 'b' ATAU 'c' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU** DENGAN TIPE OPSI "a/b/c"

KETIK 'a' ATAU 'b' ATAU 'c' ATAU 'd' ATAU 'e' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU** DENGAN TIPE OPSI "a/b/c/d/e"

UNTUK TIPE OPSI "%" DAPAT MENGGUNAKAN LKE UNTUK NILAI PERSENTASE

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA **KUNING** ATAU ABU-ABU



ANAK LAMPIRAN B

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
A	B	C	
INDIKATOR HASIL			
1	Nilai Indeks Integritas		Cukup jelas
2	Nilai Kinerja Unit Pelayanan Publik	INDEX	Cukup jelas
3	Persentase Kerugian Negara yang Belum Diselesaikan	%	Nilai kerugian negara yang telah diselesaikan dibagi dengan nilai kerugian negara yang ditemukan
4	Persentase temuan <i>in-efektif</i>	%	Nilai temuan <i>in efektif</i> dibagi dengan jumlah anggaran unit kerja
5	Persentase temuan <i>in-efisien</i>	%	Nilai temuan <i>in efisien</i> dibagi dengan jumlah anggaran unit kerja
6	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Disiplin	%	Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dibagi dengan jumlah seluruh pegawai yang ada di dalam unit kerja
7	Persentase Pengaduan Masyarakat yang belum diselesaikan	%	Jumlah pengaduan masyarakat yang belum diselesaikan dibagi dengan jumlah pengaduan masyarakat yang masuk ke unit kerja
8	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Karena KKN	%	Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman karena KKN dibagi dengan jumlah seluruh pegawai yang ada di dalam unit kerja
INDIKATOR PROSES			
1	Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas		
a	Pemenuhan		
	1)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	y/t Cukup jelas
	2)	Kesesuaian Dokumen Pakta Integritas dengan format dan substansi pada PerMenpan dan RB Nomor 49 Tahun 2011	y/t Cukup jelas
	3)	Telah membentuk Forum Pemantau Independen	y/t Cukup jelas
	4)	Telah ada Kode Etik Pemantau Independen	y/t Cukup jelas
b	Kualitas		



	5)	Jumlah pegawai yang telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh pegawai pada unit kerja telah melakukan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas b, apabila jumlah pegawai pada unit kerja <100% sampai dengan 75% telah melakukan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas; c, apabila jumlah pegawai pada unit kerja <75% sampai dengan 50% telah melakukan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas; d apabila jumlah pegawai pada unit kerja <50% sampai dengan 25% telah melakukan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas; e, apabila jumlah pegawai pada unit kerja <25% telah melakukan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas.
	6)	Pegawai/pejabat yang mendapatkan promosi atau mutasi jabatan telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas tepat waktu pada saat pelantikan jabatan	y/t	Cukup jelas
	7)	Substansi kode etik Forum Pemantau Independen telah sesuai dengan substansi pada PermenPAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011	a/b/c	a, apabila tingkat kesesuaian substansi kode etik Forum Pemantau Independen antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat kesesuaian substansi kode etik Forum Pemantau Independen antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat kesesuaian substansi kode etik Forum Pemantau Independen <10%.
	8)	Keanggotaan Forum Pemantau Independen telah sesuai dengan PermenPAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011	y/t	Cukup jelas
c	Implementasi			
	9)	Unit kerja telah melakukan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan substansi Pakta Integritas secara berkala	y/t	Cukup jelas
	10)	Unit kerja telah mengalokasikan dana anti korupsi dalam DIPA	y/t	Cukup jelas
	11)	Jumlah pegawai pada unit kerja yang melanggar substansi Pakta Integritas	a/b/c/d/e	a, apabila tidak ada pegawai pada unit kerja yang melanggar substansi Pakta Integritas b, apabila jumlah pegawai yang melanggar substansi Pakta Integritas ≤10%; c, apabila jumlah pegawai yang melanggar substansi Pakta Integritas >10% sampai dengan 40%; d, apabila jumlah pegawai yang melanggar substansi Pakta Integritas >40% sampai dengan 60%; e, apabila jumlah pegawai yang melanggar substansi Pakta Integritas >60% sampai dengan 100%.
	12)	Unit kerja telah melakukan kerjasama dengan Forum Pemantau Independen dalam hal pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan Pakta Integritas	y/t	Cukup jelas



2	Kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara			
a	Pemenuhan			
	1)	Pegawai yang wajib lapor telah menyampaikan LHKPN kepada KPK	y/t	cukup jelas
	2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang penetapan wajib lapor LHKPN bagi pejabat yang memegang jabatan strategis dan potensial/rawan KKN, Pengelola Anggaran dan Panitia Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan instansi	y/t	cukup jelas
	3)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban pemenuhan LHKPN	y/t	cukup jelas
b	Kualitas			
	4)	LHKPN telah disampaikan tepat waktu	a/b/c	a, apabila tingkat ketepatan waktu penyampaian LHKPN antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat ketepatan waktu penyampaian LHKPN antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat ketepatan waktu penyampaian LHKPN <10%.
	5)	Kesesuaian LHKPN dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan	a/b/c	a, apabila tingkat kesesuaian format LHKPN antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat kesesuaian format LHKPN antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat kesesuaian format LHKPN <10%.
c	Implementasi			
	6)	Jumlah pegawai pada unit kerja yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar	a/b/c/d/e	a, apabila tidak ada pegawai pada unit kerja yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar b, apabila jumlah pegawai yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar >0% sampai dengan <25%; c, apabila jumlah pegawai yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar 25% sampai dengan <50%; d, apabila jumlah pegawai yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar 50% sampai dengan <75%; e, apabila jumlah pegawai yang mempunyai harta kekayaan yang tidak wajar 75% sampai dengan 100%.
	7)	Kepatuhan pejabat/pegawai menyampaikan LHKPN	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh pegawai telah melaporkan LHKPN sesuai format dan tepat waktu b, apabila jumlah pegawai telah melaporkan LHKPN sesuai format dan tepat waktu 75% sampai dengan <100%; c, apabila jumlah pegawai telah melaporkan LHKPN sesuai format dan tepat waktu 50% sampai dengan <75%; d, apabila jumlah pegawai telah melaporkan LHKPN sesuai format dan tepat waktu 25% sampai dengan <50%; e, apabila jumlah pegawai telah melaporkan LHKPN sesuai format dan tepat waktu 0% sampai dengan <25%;



	8)	Tingkat kesesuaian LHKPN dengan harta kekayaan pegawai	a/b/c	a, apabila tingkat kesesuaian format LHKPN antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat kesesuaian format LHKPN antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat kesesuaian format LHKPN <10%.
	9)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pemenuhan LHKPN	y/t	cukup jelas
3	Akuntabilitas Kinerja			
a	Pemenuhan			
	1)	Telah ada Renstra	y/t	cukup jelas
	2)	Telah ada RKT	y/t	cukup jelas
	3)	Telah ada Indikator Kinerja Utama	y/t	cukup jelas
	4)	LAKIP telah disusun tepat waktu	y/t	cukup jelas
b	Kualitas			
	5)	Tujuan/Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	a, apabila $\geq 80\%$ indikator tujuan dan sasaran dalam RPJM telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila $60\% \leq$ Indikator SMART < 80%; c, apabila $40\% \leq$ Indikator SMART < 60%; d, apabila $20\% \leq$ Indikator SMART < 40% e, apabila indikator yang SMART < 20%
	6)	Tujuan/Sasaran selaras	a/b/c/d/e	a, apabila $\geq 80\%$ tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila $60\% \leq$ tujuan dan sasaran selaras < 80%; c, apabila $40\% \leq$ tujuan dan sasaran selaras < 60%; d, apabila $20\% \leq$ tujuan dan sasaran selaras < 40% e, apabila tujuan dan sasaran selaras < 20%
	7)	Indikator kinerja memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	a, apabila $\geq 80\%$ target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila $60\% \leq$ Target yg baik < 80%; c, apabila $40\% \leq$ Target yg baik < 60%; d, apabila $20\% \leq$ Target yg baik < 40% e, apabila Target yg baik < 20%
	8)	Indikator kinerja dilengkapi dengan target yang baik	a/b/c/d/e	Target yg baik: - Selaras dengan RPJMN/RPJMD; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai
c	Implementasi			
	9)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan perencanaan, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.



	10)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja secara keseluruhan, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.
	11)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.
	12)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik (untuk dasar penilaian dan ada reward and punishment yang baik). Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment yang cukup). Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment walaupun masih sedikit). Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang (untuk dasar penilaian dan belum ada reward and punishment yang cukup). Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.
4	Kewajiban Laporan Keuangan			
a	Pemenuhan			
	1)	Laporan Keuangan telah ada	y/t	cukup jelas
b	Kualitas			
	2)	Unit kerja telah menyampaikan laporan keuangan tepat waktu	a/b/c	a, apabila tingkat ketepatan penyampaian laporan keuangan antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat ketepatan penyampaian laporan keuangan antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat ketepatan penyampaian laporan keuangan <10%.



	3)	Kesesuaian Laporan Keuangan dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan (SAP)	a/b/c/d/e	a, apabila Laporan Keuangan telah sesuai dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan; b, apabila kesesuaian format laporan antara <100% sampai dengan 75%; c, apabila kesesuaian format laporan antara 40% sampai dengan < 60%; d, apabila kesesuaian format laporan antara 20% sampai dengan <40% e, apabila tingkat kesesuaian < 20%
c	Implementasi			
	4)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	a/b/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan; b, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan <25%
	5)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	a/b/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan; b, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan antara <25%



	6)	Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/ kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya	a/b/c/d/e	a, apabila Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan seluruh keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya; b, apabila Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya <25%
	7)	Hasil audit atas Laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh hasil audit atas laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan; b, apabila hasil audit atas laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan 75% sampai dengan <100%; c, apabila hasil audit atas laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan 50% sampai dengan <75%; d, apabila hasil audit atas laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan 25% sampai dengan <50% e, apabila hasil audit atas laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan <25%
5	Kebijakan Disiplin PNS *)			
a	Pemenuhan			
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
b	Kualitas			
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
c	Implementasi			
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
6	Kode Etik Khusus			
a	Pemenuhan			
	1)	Kode etik instansi telah dibuat/diterbitkan	y/t	cukup jelas
	2)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kode etik	y/t	cukup jelas
b	Kualitas			



3)	Materi Kode etik instansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	a/b/c/d/e	<p>a, apabila seluruh materi kode etik tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi;</p> <p>b, apabila materi kode etik tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila materi kode etik tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi antara 50% sampai dengan < 75%;</p> <p>d, apabila materi kode etik tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila materi kode etik tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi <25%</p>
4)	Materi Kode Etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	a/b/c/d/e	<p>a, apabila seluruh materi kode etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>b, apabila materi kode etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila materi kode etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara 50% sampai dengan <75%;</p> <p>d, apabila materi kode etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila kesesuaian materi kode etik <25%</p>
5)	Kode etik telah memuat kriteria etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri dan terhadap sesama PNS	a/b/c/d/e	<p>a, apabila seluruh materi Kode etik telah memuat kriteria etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri dan terhadap sesama PNS;</p> <p>b, apabila materi Kode etik telah memuat kriteria etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri dan terhadap sesama PNS antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila materi Kode etik telah memuat kriteria etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri dan terhadap sesama PNS antara 50% sampai dengan <75%;</p> <p>d, apabila materi Kode etik telah memuat kriteria etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, dan terhadap diri sendiri dan terhadap sesama PNS antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila kesesuaian materi kode etik <25%</p>



	6)	Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pembentukan majelis kode etik dalam rangka penegakan kode etik	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh materi Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pembentukan majelis kode etik dalam rangka penegakan kode etik; b, apabila materi Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pembentukan majelis kode etik dalam rangka penegakan kode etik antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila materi Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pembentukan majelis kode etik dalam rangka penegakan kode etik antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila materi Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pembentukan majelis kode etik dalam rangka penegakan kode etik antara 25% sampai dengan <50% e, apabila kesesuaian materi kode etik <25%
	7)	Materi Kode etik instansi telah sesuai dengan karakteristik dan masalah yang dihadapi oleh instansi sehari-hari	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh materi kode etik telah sesuai dengan karakteristik instansi; b, apabila materi kode etik telah sesuai dengan karakteristik instansi antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila materi kode etik telah sesuai dengan karakteristik instansi antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila materi kode etik telah sesuai dengan karakteristik instansi antara 25% sampai dengan <50% e, apabila telah sesuai dengan karakteristik instansi <25%
	8)	Materi Kode etik telah menyertakan SOP yang aplikatif	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh materi kode etik telah menyertakan SOP yang aplikatif; b, apabila materi kode etik telah menyertakan SOP yang aplikatif antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila materi kode etik telah menyertakan SOP yang aplikatif antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila materi kode etik telah menyertakan SOP yang aplikatif antara 25% sampai dengan <50% e, apabila telah kode etik telah menyertakan SOP aplikatif <25%
c	Implementasi			
	9)	Jumlah pegawai melakukan pelanggaran kode etik	a/b/c	a, apabila tingkat pelanggaran kode etik antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat pelanggaran kode etik antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat pelanggaran kode etik <10%.
	10)	Kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai; b, apabila kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai antara 50% < sampai dengan <75%; d, apabila kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai antara 25% < sampai dengan <50% e, apabila kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai <25%



	11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik; b, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pengendalian atas penerapan kode etik <25%
	12)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik; b, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pengendalian atas penerapan kode etik <25%
	13)	Unit kerja telah memiliki kode etik khusus yang berlaku di dalam unit kerja atas hasil penerapan kode etik instansi	y/t	cukup jelas
	14)	Pelanggaran kode etik telah ditindaklanjuti dengan penjatuhan sanksi	y/t	cukup jelas
	15)	Penjatuhan sanksi telah dilaksanakan sesuai dengan SOP	a/b/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan penjatuhan sanksi sesuai dengan SOP; b, apabila unit kerja telah melakukan penjatuhan sanksi sesuai dengan SOP antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila unit kerja telah melakukan penjatuhan sanksi sesuai dengan SOP antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila unit kerja telah melakukan penjatuhan sanksi sesuai dengan SOP antara 25% sampai dengan <50% e, apabila tindakan penjatuhan sanksi sesuai dengan SOP <25%
7	Kebijakan Pelayanan Publik *)			
a	Pemenuhan			
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
b	Kualitas			
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
c	Implementasi			
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)



8	Whistle Blower System Tindak Pidana Korupsi		
a	Pemenuhan		
	1)	Telah ada pedoman pelaksanaan WBS di lingkungan instansi	y/t Cukup jelas
	2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang pengelola WBS di lingkungan instansi	y/t cukup jelas
	3)	WBS telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t Cukup jelas
b	Kualitas		
	4)	Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	a/b/c/d/e a, apabila seluruh substansi Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b, apabila Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara 25% sampai dengan <50% e, apabila kesesuaian < 25%
	5)	Telah ada unit kerja khusus yang menangani WBS	y/t Cukup jelas
	6)	WBS telah mempunyai mekanisme perlindungan terhadap saksi dan korban	y/t Cukup jelas
	7)	WBS telah menggunakan teknologi informasi yang tepat guna	y/t Cukup jelas
c	Implementasi		
	8)	Unit kerja telah melaksanakan WBS	y/t Cukup jelas
	9)	Mekanisme perlindungan saksi dan korban telah dijalankan	y/t Cukup jelas
	10)	Telah disediakan fasilitas yang mempermudah pegawai untuk menyampaikan pengaduan	y/t Cukup jelas
	11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS	a/b/c/d/e a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas seluruh pelaksanaan WBS; b, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pengendalian pelaksanaan WBS < 25%



	12)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS	a/b/c/d/e	<p>a, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas seluruh hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS;</p> <p>b, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS antara 50% sampai dengan <75%;</p> <p>d, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS <25%</p>
9	Program Pengendalian Gratifikasi			
a	Pemenuhan			
	1)	Instansi telah menyusun Program Pengendalian Gratifikasi	y/t	Cukup Jelas
	2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang pengelola gratifikasi di lingkungan instansi	y/t	cukup jelas
	3)	Instansi telah membentuk pengelola pengendalian gratifikasi	y/t	cukup jelas
	4)	Program Pengendalian Gratifikasi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	Cukup Jelas
b	Kualitas			
	5)	Program Pengendalian Gratifikasi telah direncanakan dengan baik	y/t	Cukup Jelas
	6)	Materi Program Pengendalian Gratifikasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	Cukup Jelas
c	Implementasi			
	7)	Unit kerja telah melaksanakan Program Pengendalian Gratifikasi	y/t	Cukup Jelas
	8)	Pegawai telah melaporkan kepada KPK terhadap pemberian hadiah/hibah atau hal sejenis yang terindikasi sebagai gratifikasi	y/t	Cukup Jelas



	9)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	a/b/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melaksanakan pengendalian atas seluruh pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi; b, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan pengendalian atas program <25%
	10)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	a/b/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas seluruh hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi; b, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan <25%
10	Kebijakan penanganan benturan kepentingan (<i>conflict of interest</i>)			
a	Pemenuhan			
	1)	Telah ada Pedoman tentang penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi	y/t	Cukup Jelas
	2)	Pedoman telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	Cukup Jelas
b	Kualitas			
	3)	Materi kebijakan penanganan benturan kepentingan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	Cukup Jelas
	4)	Pedoman telah mencakup seluruh elemen strategis yang berada di lingkungan instansi	y/t	Cukup Jelas



	5)	Pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh substansi pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan; b, apabila pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pedoman telah memuat prinsip dasar dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan < 25%
c	Implementasi			
	6)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan benturan kepentingan	y/t	Cukup Jelas
	7)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	a/b/c/d/e	a, apabila telah melaksanakan pengendalian atas seluruh pelaksanaan penanganan benturan kepentingan; b, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan pengendalian atas program <25%
	8)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	a/b/c/d/e	a, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas seluruh hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan; b, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan antara 75% sampai dengan <50%; d, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan <25%
11	Promosi dan Pendidikan/Pembinaan Anti Korupsi			
a	Pemenuhan			



	1)	Unit kerja telah menyusun Program kegiatan promosi dan pendidikan/pembinaan Anti Korupsi	y/t	Cukup Jelas
	2)	Telah ada alokasi dana dalam DIPA tentang Program kegiatan promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	y/t	Cukup Jelas
	3)	Program kegiatan promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	Cukup Jelas
b	Kualitas			
	4)	Kegiatan promosi anti korupsi telah direncanakan dengan baik	y/t	Cukup Jelas
	5)	Materi Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	Cukup Jelas
c	Implementasi			
	6)	Unit kerja telah melaksanakan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	y/t	Cukup Jelas
	7)	Telah ada kegiatan promosi anti korupsi internal	y/t	Cukup Jelas
	8)	Telah ada kegiatan promosi anti korupsi eksternal	y/t	Cukup Jelas
	9)	Kegiatan promosi anti korupsi dilaksanakan dalam momen yang tepat	a/b/c/	a, apabila tingkat ketepatan momen dalam pelaksanaan kegiatan anti korupsi antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat ketepatan momen dalam pelaksanaan kegiatan anti korupsi antara 10% hingga 49%; c, apabila tingkat ketepatan momen dalam pelaksanaan kegiatan anti korupsi <10%.
	10)	Telah ada kegiatan pembinaan/pendidikan anti korupsi untuk pegawai	y/t	Cukup Jelas
	11)	kegiatan pembinaan/pendidikan anti korupsi untuk pegawai dilakukan secara berkala dan kontinu	y/t	a, apabila kegiatan pelaksanaan kegiatan anti korupsi dilakukan secara berkala dan kontinu antara 50% hingga 100% b, apabila kegiatan pelaksanaan kegiatan anti korupsi dilakukan secara berkala dan kontinu antara 10% hingga 49%; c, apabila kegiatan pelaksanaan kegiatan anti korupsi dilakukan secara berkala dan kontinu <10%.



	12)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	a/b/c/d/e	a, apabila telah melaksanakan pengendalian atas seluruh pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi; b, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan pengendalian atas Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi <25%
	13)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi	a/b/c/d/e	a, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas seluruh hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi; b, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi 25% sampai dengan <50% e, apabila telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program promosi dan pendidikan/pembinaan anti korupsi <25%
12	Pelaksanaan Saran Perbaikan yang Diberikan oleh BPK/KPK/APIP			
a	Pemenuhan			
	1)	BPK/KPK/APIP telah memberikan saran perbaikan kepada unit kerja	y/t	Cukup Jelas
	2)	Telah ada komitmen pimpinan untuk melaksanakan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP	y/t	Cukup Jelas
	3)	Unit kerja telah melaksanakan saran perbaikan	y/t	Cukup Jelas
b	Kualitas			
	4)	Pelaksanaan saran perbaikan dilakukan tepat waktu	a/b/c/	a, apabila tingkat ketepatan waktu tingkat pelaksanaan perbaikan antara 50% hingga 100% b, apabila tingkat ketepatan waktu tingkat pelaksanaan perbaikan antara 10% hingga 49%;



				c, apabila tingkat ketepatan waktu tingkat pelaksanaan perbaikan <10%.
	5)	Unit kerja telah membuat laporan tentang pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan	y/t	Cukup Jelas
c	Implementasi			
	6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan saran perbaikan	a/b/c/d/e	a, apabila telah melaksanakan pengendalian atas seluruh pelaksanaan saran perbaikan; b, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan saran perbaikan antara 75% sampai dengan 100%; c, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan saran perbaikan antara 50% sampai dengan 75%; d, apabila telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan saran perbaikan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan pelaksanaan pengendalian yang diperlukan < 25%
	7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas saran perbaikan	a/b/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas seluruh hasil pengendalian atas saran perbaikan; b, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas saran perbaikan antara 75% sampai dengan 100%; c, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas saran perbaikan antara 50% sampai dengan 75%; d, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas saran perbaikan antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas saran perbaikan < 25%
	8)	Saran perbaikan telah digunakan untuk penentuan keputusan/ kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan	y/t	Cukup Jelas
	9)	Hasil pelaksanaan atas saran perbaikan telah digunakan sebagai peningkatan mutu atas kinerja dari unit kerja	y/t	Cukup Jelas
13	Kebijakan Pembinaan Purna Tugas (Post Employment Policy) *)			
a	Pemenuhan			
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
b	Kualitas			
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
c	Implementasi			
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)



14	Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK			
a	Pemenuhan			
	1)	Unit Kerja telah melakukan kerjasama dalam pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar dengan PPATK	y/t	Cukup Jelas
	2)	Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk mengawasi transaksi keuangan yang tidak wajar pegawainya	y/t	Cukup Jelas
	3)	Pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	Cukup Jelas
b	Kualitas			
	4)	Kerja sama dengan PPATK telah dituangkan dalam bentuk MoU	y/t	Cukup Jelas
	5)	Unit kerja telah meminta laporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK secara berkala	y/t	Cukup Jelas
c	Implementasi			
	6)	Unit kerja telah melakukan koordinasi monitoring dan evaluasi terhadap transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan PPATK	y/t	Cukup Jelas
	7)	Unit kerja telah melakukan kerjasama dalam meminta laporan keuangan kepada PPATK dalam rangka promosi/mutasi jabatan pegawai	y/t	Cukup Jelas
	8)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK	a/b/c/d/e	a, apabila telah melakukan pengendalian atas seluruh pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK; b, apabila telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK antara 25% sampai dengan 50% e, apabila pelaksanaan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan <25%



	9)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK	a/b/c/d/e	a, apabila telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas seluruh hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK; b, apabila telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK antara 25% sampai dengan <50% e, apabila telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak sesuai dengan profil PPATK <25%
	10)	Pegawai yang terbukti melakukan transaksi keuangan secara tidak wajar telah dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Disiplin PNS	y/t	Cukup Jelas
15	Promosi Jabatan secara terbuka *)			
a	Pemenuhan			
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
b	Kualitas			
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
c	Implementasi			
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
16	Rekrutmen secara terbuka			
a	Pemenuhan			
	1)	Unit kerja telah melakukan rekrutmen pegawai secara terbuka	y/t	Cukup jelas
	2)	Unit kerja telah menyusun mekanisme dan pola rekrutmen pegawai secara terbuka	y/t	Cukup jelas
	3)	Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk melakukan rekrutmen pegawai secara terbuka	y/t	Cukup jelas
	4)	Unit kerja telah mensosialisasikan mekanisme rekrutmen secara terbuka kepada pegawai	y/t	Cukup jelas
	5)	Unit kerja telah membentuk tim pelaksanaan rekrutmen pegawai yang ditetapkan dengan keputusan pimpinan	y/t	Cukup jelas
b	Kualitas			



	6)	Pelaksanaan rekrutmen telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	y/t	Cukup jelas
	7)	Rekrutmen pegawai telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja	a/b/c/d/e	a, apabila rekrutmen pegawai seluruhnya telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja; b, apabila rekrutmen pegawai telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja antara 50% sampai dengan <75%; c, apabila rekrutmen pegawai telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila rekrutmen pegawai telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja antara 25% sampai dengan <50% e, apabila rekrutmen pegawai telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh unit kerja <25%
	8)	Pelaksanaan rekrutmen telah dilakukan secara jujur, objektif, dan transparan	y/t	Cukup jelas
c	Implementasi			
	9)	Hasil rekrutmen telah dipublikasikan kepada masyarakat	y/t	Cukup jelas
	10)	Pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas; b, apabila Pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas antara 75% sampai dengan < 100%; c, apabila Pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas antara 50% sampai dengan < 75%; d, apabila Pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Pelaksanaan rekrutmen melibatkan unsur-unsur yang bersifat independen dan berintegritas <25%
17	Mekanisme Pengaduan Masyarakat			
a	Pemenuhan			
	1)	Telah ada pedoman internal penanganan pengaduan masyarakat	y/t	Cukup jelas
	2)	Mekanisme pengaduan masyarakat telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	Cukup jelas
b	Kualitas			
	3)	Pedoman penanganan pengaduan masyarakat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	y/t	Cukup jelas
	4)	Telah dibentuk tim yang menangani pengaduan masyarakat	y/t	Cukup jelas
	5)	Telah dibentuk sistem perlindungan terhadap saksi dan	y/t	Cukup jelas



		korban		
c	Implementasi			
	6)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat	a/b/c/d/e	a, apabila telah melaksanakan penanganan seluruh pengaduan masyarakat; b, apabila telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat antara 25% sampai dengan <50% e, apabila pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat < 25%
	7)	Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku	a/b/c/d/e	a, apabila seluruh penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku; b, apabila penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku <25%
	8)	Kerahasiaan identitas pelapor telah ditangani dengan baik	y/t	Cukup jelas
	9)	Mekanisme perlindungan saksi dan korban telah dijalankan	y/t	Cukup jelas
	10)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	a/b/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas seluruh penanganan pengaduan masyarakat; b, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat <25%



	11)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	a/b/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas seluruh penanganan pengaduan masyarakat; b, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat <25%
18	e-Procurement			
a	Pemenuhan			
	1)	Telah ada pedoman penerapan e-Procurement	y/t	cukup jelas
	2)	Telah ada unit khusus yang menangani e-procurement	y/t	cukup jelas
	3)	Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk menerapkan e-procurement	y/t	cukup jelas
	4)	e-Procurement telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	cukup jelas
b	Kualitas			
	5)	e-procurement telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	y/t	cukup jelas
	6)	Pimpinan Instansi telah menetapkan melalui SK kan tentang wajib e-procument untuk paket pekerjaan bernilai tertentu	y/t	cukup jelas
	7)	e-procurement dilakukan dengan membentuk/ bekerja sama dengan LPSE	y/t	cukup jelas
	8)	e-procurement menggunakan TI dan transaksi elektronik sesuai ketentuan	y/t	cukup jelas
c	Implementasi			
	9)	Unit kerja telah melaksanakan e-Procurement	y/t	cukup jelas



	10)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	a/b/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas seluruh pelaksanaan e-Procurement; b, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement <25%
	11)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	a/b/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas seluruh pelaksanaan e-Procurement; b, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement < 25%
19	Pengukuran Kinerja Individu			
a	Pemenuhan			
	1)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
b	Kualitas			
	2)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
c	Implementasi			
	3)	xx (Belum dijadikan kriteria)	a/b/c/d/e	xx (Belum dijadikan kriteria)
20	Keterbukaan Informasi Publik			
a	Pemenuhan			
	1)	Telah ada kebijakan tentang informasi publik sesuai dengan Undang-Undang KIP	y/t	Cukup jelas
	2)	Kebijakan tentang informasi publik telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	y/t	Cukup jelas
b	Kualitas			
	3)	Kebijakan informasi publik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	y/t	Cukup jelas
	4)	Telah ada mekanisme penyampaian informasi publik	y/t	Cukup jelas



	5)	Pimpinan instansi/unit kerja telah membentuk sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik	y/t	Cukup jelas
	6)	Pimpinan instansi/unit kerja telah memanfaatkan media elektronik dalam pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi informasi publik	y/t	Cukup jelas
	7)	Pimpinan Instansi/unit kerja telah melakukan penetapan klasifikasi informasi yang wajib disediakan dan diumumkan kepada publik dan informasi yang dikecualikan	y/t	Cukup jelas
c	Implementasi			
	8)	Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik	a/b/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan informasi publik; b, apabila Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik <25%
	9)	Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan informasi publik secara berkala	a/b/c/d/e	a, apabila pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan seluruh informasi publik secara berkala; b, apabila Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan informasi publik secara berkala antara 75% sampai dengan <100%; c, apabila Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan informasi publik secara berkala antara 50% sampai dengan <75%; d, apabila Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan informasi publik secara berkala antara 25% sampai dengan <50% e, apabila Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkan informasi publik secara berkala < 25%



10)	Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu	a/b/c/d/e	<p>a, apabila seluruh informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu;</p> <p>b, apabila Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu antara 50% sampai dengan <75%;</p> <p>d, apabila Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu secara berkala <25%</p>
11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik	a/b/c/d/e	<p>a, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas seluruh implementasi kebijakan informasi publik;</p> <p>b, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik antara 50% sampai dengan <75%;</p> <p>d, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik <25%</p>
12)	Informasi publik telah dilakukan pengarsipan dan dokumentasi	y/t	Cukup jelas
13)	Pimpinan instansi/ unit kerja telah melakukan evaluasi dan pengendalian terhadap pelaksanaan pelayanan informasi publik	y/t	Cukup jelas
14)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik	a/b/c	<p>a, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas seluruh implementasi kebijakan informasi publik;</p> <p>b, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik antara 75% sampai dengan <100%;</p> <p>c, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik antara 50% sampai dengan <75%;</p> <p>d, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik antara 25% sampai dengan <50%</p> <p>e, apabila Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil</p>



- 70 -

		pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik <25%
--	--	--



- 71 -

ANAK LAMPIRAN C

KEPUTUSAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
NOMOR :
TENTANG
PENETAPAN UNIT KERJA
DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
SEBAGAI UNIT KERJA BERPREDIKAT WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI
TAHUN

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

- Menimbang : a. bahwa sebagai supaya percepatan pemberantasan korupsi di BATAN, dipandang perlu menetapkan Unit Kerja di BATAN sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi;
- b. bahwa unit kerja sebagaimana tercantum dalam daftar lampiran keputusan ini dipandang telah memenuhi kriteria sebagai Unit kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi, dan oleh karenanya perlu ditetapkan sebagai Unit Kerja Berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);



6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
9. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899);
10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang serta Kedudukan Keuangan Gubernur sebagai Wakil Pemerintah di wilayah Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 25, Tambahan



- 73 -

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5107) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5209);

15. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2011;
16. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
17. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
18. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
19. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
20. Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Percepatan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012;
21. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 120 Tahun 2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 94 Tahun 2005 tentang Pedoman Umum Koordinasi, Monitoring, dan Evaluasi Pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
23. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
24. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi;



- 74 -

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL TENTANG PENETAPAN UNIT KERJA DI BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL SEBAGAI UNIT KERJA BERPREDIKAT WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI TAHUN

KESATU : Unit Kerja sebagaimana tercantum dalam daftar lampiran Keputusan ini ditetapkan sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun

KEDUA : Penetapan Unit Kerja sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU dapat dicabut sewaktu-waktu apabila terbukti adanya hal-hal yang mengakibatkan tidak terpenuhinya kriteria sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada

KEPALA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL,

(... Nama ...)

Tembusan :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi
3. Ketua Ombudsman Republik Indonesia
4.



ANAK LAMPIRAN D

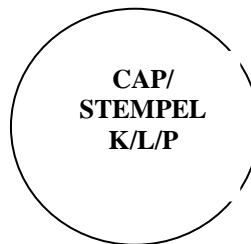


PIAGAM *WBK*

**Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa,
Menteri/Kepala Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota
memberikan penghargaan kepada :**

..... (Nama Unit Kerja)

**Sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (*WBK*)
Tahun**



.....
**Menteri/Kepala Lembaga/
Gubernur/Bupati/Walikota**
.....

(Nama)