



BUPATI KONAWE UTARA
PROVINSI SULAWESI TENGGARA

PERATURAN BUPATI KONAWE UTARA
NOMOR 69 TAHUN 2022

TENTANG

PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BERSIH DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KONAWE UTARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan program nasional untuk mewujudkan reformasi birokrasi yang bersih dan anti korupsi, diperlukan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang 1 Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3951);
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 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150)
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Konawe Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 15 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir

dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

5. 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);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Konawe Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Konawe Utara.
3. Bupati adalah Bupati Konawe Utara.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Konawe Utara.
5. Pejabat/Pegawai adalah Pejabat/Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah yang terdiri dari Bupati, Wakil Bupati, Pegawai Negeri Sipil, Calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Harian serta Pegawai yang bekerja untuk dan atas nama Pemerintah Kabupaten Konawe Utara.
6. Zona Integritas adalah predikat yang diberikan kepada OPD yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
7. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi varig selanjutnya disebut menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada OPD yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan dan penguatan akuntabilitas kinerja.

8. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada OPD yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.
9. Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas adalah tim yang dibentuk oleh Bupati yang mempunyai tugas melakukan identifikasi dan pembinaan terhadap OPD yang akan diusulkan memperoleh predikat menuju WBK/ menuju WBBM.
10. Tim Pembangunan Zona Integritas OPD adalah tim yang dibentuk oleh Kepala OPD yang mempunyai tugas untuk melakukan pembangunan Zona Integritas di lingkungannya.
11. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Bupati yang mempunyai tugas melakukan penilaian terhadap OPD dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/ menuju WBBM.
12. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap OPD yang diusulkan menjadi Zona Integritas menuju WBK dan menuju WBBM.

Pasal 2

Penyelenggaraan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM bertujuan untuk:

- a. meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pejabat/ pegawai tentang pembangunan Zona Integritas di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. meningkatkan kepatuhan pejabat/ pegawai terhadap ketentuan pencegahan dan pemberantasan korupsi;
- c. meningkatkan kapasitas dari akuntabilitas OPD;
- d. mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme; dan
- e. meningkatkan pelayanan publik.

BAB II PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pasal 3

- (1) Pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang bersifat kongkret.
- (2) Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membuat dokumen rencana aksi pembangunan zona integritas sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan membentuk Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas.
- (4) Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
 - a. Pengarah;
 - b. Pembina;
 - c. penanggung jawab;

- d. ketua;
 - e. wakil ketua;
 - f. sekretaris, dan
 - g. anggota.
- (5) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf g, terdiri dari:
- a. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dengan area manajemen perubahan, penataan tata laksana dan penguatan akuntabilitas;
 - b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan area penataan manajemen Sumber Daya Manusia;
 - c. Inspektorat Daerah dengan area penguatan pengawasan;
 - d. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan area peningkatan kualitas pelayanan publik, dan
 - e. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan area peningkatan kualitas pelayanan publik.
- (6) Tim Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 4

- (1) Tim Pembangunan Zona Integritas OPD membuat laporan atas pembangunan Zona Integritas di lingkungannya secara berkala.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati melalui Inspektorat Daerah selaku OPD yang membidangi pengawasan.

Pasal 5

- (1) Tim Pembangunan Zona Integritas OPD terdiri dari 1 (satu) orang ketua dan 4 (empat) orang anggota.
- (2) Tim Pembangunan Zona Integritas OPD diketuai oleh pejabat yang berada 1 tingkat di bawah Kepala OPD.

BAB III

PENETAPAN OPD MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI/ WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI

Pasal 6

- (1) Bupati menetapkan satu atau beberapa OPD yang diusulkan sebagai OPD berpredikat Menuju WBK dengan Keputusan Bupati.
- (2) Bupati menetapkan satu atau beberapa OPD yang telah memperoleh predikat menuju WBK untuk diusulkan sebagai OPD berpredikat Menuju WBBM dengan Keputusan Bupati.
- (3) Penetapan OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan melalui proses identifikasi oleh Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas.

BAB IV

PENILAIAN

Pasal 7

- (1) TPI melakukan penilaian terhadap OPD yang ditetapkan untuk diusulkan memperoleh predikat WBK/WBBM.
- (2) Hasil penilaian TPI dilaporkan kepada Bupati untuk disampaikan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam rangka evaluasi oleh TPN.

- (3) OPD yang telah mendapat rekomendasi dari TPN untuk memperoleh predikat menuju WBK ditetapkan dengan Keputusan Bupati sebagai OPD berpredikat menuju WBK.
- (4) OPD yang telah mendapatkan predikat menuju WBK agar meningkatkan pembangunan Zona Integritas menuju predikat WBBM.
- (5) OPD yang telah mendapat rekomendasi dari TPN untuk memperoleh predikat menuju WBBM ditetapkan dengan Keputusan Bupati sebagai OPD berpredikat menuju WBBM.

Pasal 8

- (1) TPI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) bertugas sebagai berikut:
 - a. melakukan penilaian kesiapan dan monitoring kemajuan pembangunan zona integritas di OPD;
 - b. melakukan penilaian mandiri OPD dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK atau WBBM;
 - c. membuat laporan pelaksanaan penilaian terhadap OPD;
 - d. mendampingi OPD yang telah ditetapkan untuk kemajuan dalam pembangunan zona integritas;
 - e. menyampaikan hasil laporan penilaian internal kepada Bupati; dan
 - f. mengusulkan Keputusan Bupati tentang penetapan OPD yang menjadi zona integritas menuju WBK dan WBBM kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan revaluasi dan memperoleh predikat Menuju WBK atau WBBM.
- (2) TPI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) terdiri dari:
 - a. perianggung jawab;
 - b. koordinator/supervisor; dan
 - c. anggota.
- (3) Unsur TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari Inspektorat Daerah.
- (4) TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V PEMBINAAN

Pasal 9

- (1) OPD yang telah ditetapkan untuk diusulkan memperoleh predikat Menuju WBK/WBBM dilakukan pembinaan oleh Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas sebelum dilakukan penilaian oleh TPI.
- (2) OPD yang telah memperoleh predikat Menuju WBK tetap dilakukan pembinaan oleh Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas dalam rangka mempertahankan predikat Menuju WBK serta memperoleh predikat Menuju WBBM.
- (3) OPD yang telah memperoleh predikat Menuju WBBM tetap dilakukan pembinaan oleh Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas dalam rangka mempertahankan predikat Menuju WBBM.
- (4) Pembinaan dilakukan dengan cara memberikan asistensi dan konsultasi oleh Tim Pembangunan Zona Integritas OPD.
- (5) Pembinaan dilakukan atas 6 (enam) komponen pengungkit dan 2 (dua) indikator hasil.
- (6) Komponen pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdiri atas manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan manajemen sumber daya manusia, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

- (7) Indikator hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdiri atas manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan manajemen sumber daya manusia, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- (8) OPD yang belum memenuhi syarat memperoleh predikat menuju WBK/WBBM dilakukan pembinaan kembali.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

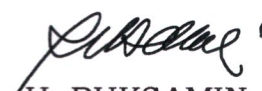
Pasal 10

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Konawe Utara.

Ditetapkan di : Wanggudu
Pada Tanggal : 1 Agustus 2022

BUPATI KONAWE UTARA


H. RUKSAMIN

Diundangkan di : Wanggudu
Pada Tanggal : 1 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KONAWE UTARA


H. M. KASIM PAGALA

BERITA DAERAH KABUPATEN KONAWE UTARA TAHUN 2022 NOMOR 487

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI KONAWE UTARA

NOMOR : 69 TAHUN 2022
TENTANG : PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH DAN MELAYANI

RENCANA AKSI PEMBANGUNAN DAN EVALUASI
ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE UTARA

A. KOMPONEN PENGUNGKIT

1. Manajemen Perubahan

1.1. Aspek Pemenuhan

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Penyusunan Tim Kerja	a. Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan b. Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.
2.	Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	a. Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun; b. Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan c. Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3.	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	a. Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan; b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; c. Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
4.	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	a. Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; b. Agen Perubahan telah ditetapkan; c. Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan d. Anggota organisasi terlibat dalam

		pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
--	--	---

1.2. Aspek Reform

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Komitmen Perubahan	a. Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret; b. Perubahan yang dibuat Agen Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen.
2.	Komitmen Pimpinan	Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya.
3.	Komitmen Budaya Kerja	Satuan kerja/unit kerja membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Penataan Tatalaksana

2.1. Aspek Pemenuhan

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama	a. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi; b. Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan c. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.
2.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	a. Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi; b. Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; c. Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi; dan d. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi.
3.	Keterbukaan Informasi Publik	a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan b. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi public.

2.2. Aspek Reform

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Peta Proses Bisnis	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan.
2.	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi	a. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;

		b. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien.
3.	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat	a. Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; b. Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; c. Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

3. Penataan Sistem Manajemen ASN

3.1. Aspek Pemenuhan

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	a. Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan; b. Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan c. Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
2.	Pola Mutasi Internal	a. unit kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal; b. unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan c. unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.
3.	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	a. Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi; b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai c. Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan; d. Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; e. Telah melakukan upaya

		<p>pengembangan kompetensi (capacity building/ transfer knowledge); dan</p> <p>f. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.</p>
4.	Penetapan Kinerja Individu	<p>a. telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;</p> <p>b. ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;</p> <p>c. telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan</p> <p>d. hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/ diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.</p>
5.	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	<p>Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/ diimplementasikan.</p>
6.	Sistem Informasi Kepegawaian	<p>Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.</p>

3.2. Aspek Reform

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Kinerja Individu	<p>Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (outcome) sesuai pada levelnya.</p>
2.	Assesment Pegawai	<p>Diukur dengan melihat apakah hasil assesment telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai.</p>
3.	Pelanggaran Disiplin Pegawai	<p>Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.</p>

4. Penguatan Akuntabilitas

4.1. Aspek Pemenuhan

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Keterlibatan Pimpinan	<p>a. Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;</p> <p>b. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan</p>

		c. Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala
2.	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	a. Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan; b. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; c. Telah terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU); d. Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, e. Achievable, Relevant and Time bound (SMART); f. Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu; g. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan h. Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja; i. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.

4.2. Aspek Reform

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Meningkatnya capaian kinerja	Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih.
2.	Pemberian Reward and Punishment	Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi.
3.	Kerangka Logis Kinerja	Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat penjenjangan kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

5. Penguatan Pengawasan

5.1. Aspek Pemenuhan

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Pengendalian Gratifikasi	a. unit kerja telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan b. unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
2.	Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)	a. unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian; b. unit kerja telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja; c. unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk

		<p>d. meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan</p> <p>e. unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan</p> <p>f. SPI kepada seluruh pihak terkait.</p>
3.	Pengaduan Masyarakat	<p>a. unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;</p> <p>b. unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;</p> <p>c. unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan</p> <p>d. unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.</p>
4.	Whistle Blowing System	<p>a. unit kerja telah menerapkan whistle blowing system;</p> <p>b. unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system; dan</p> <p>c. unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.</p>
5.	Penanganan Benturan Kepentingan	<p>a. Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;</p> <p>b. Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;</p> <p>c. Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;</p> <p>d. Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan</p> <p>e. Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.</p>

5.2. Aspek Reform

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Mekanisme Pengendalian Teknis	Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.
2.	Penanganan Pengaduan Masyarakat	Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat
3.	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai	<p>a. Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN;</p> <p>b. Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur</p>

		Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.
--	--	---

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

6.1. Aspek Pemenuhan

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Standar Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan; b. Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan; c. Unit kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP. d. Unit telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan.
2.	Budaya Pelayanan Prima	<ul style="list-style-type: none"> a. Unit kerja telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima; b. Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media; c. Unit kerja telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan d. Unit kerja memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; e. Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan f. Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.
3.	Pengelolaan Pengaduan	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor! b. Terdapat unit/penanggung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan c. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi
4.	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> a. Unit kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan; b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan c. Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.
5.	Peningkatan Teknologi informasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan; b. Telah terbangunnya database yang terintegrasi;

		c. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus terkait penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan.
--	--	---

6.2. Aspek Reform

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik	a. Kesesuaian Persyaratan b. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; c. Kecepatan Waktu Penyelesaian; d. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis; e. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; f. Kompetensi Pelaksana/Web; g. Perilaku Pelaksana/Web; h. Kualitas Sarana dan prasarana; i. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
2.	Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah	a. Waktu lebih cepat; b. Pelayanan publik yang terpadu; c. Alur lebih pendek/singkat; d. Terintegrasi dengan aplikasi
3.	Penanganan pengaduan pelayanan	Indikator ini diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan disertai media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

B. KOMPONEN HASIL


1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Nilai persepsi korupsi (survei eksternal)	Survei kuantitatif terhadap stakeholders yang terkait dengan suatu instansi tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit kerja yang mengusulkan zona integritas
2.	Capaian Kinerja lebih baik	a. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis; b. Target kinerja utama tercapai 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya; c. Target kinerja utama tercapai 100% atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya; d. Target kinerja utama tidak tercapai; e. Kinerja utama tidak berorientasi hasil

2. Kualitas Pelayanan Publik Prima

NO	INDIKATOR	RENCANA AKSI
1.	Nilai kualitas pelayanan publik yang prima (survei eksternal)	Kualitas pelayanan publik yang prima diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

 BUPATI KONAWE UTARA 


H. RUKSAMIN 