



SALINAN

BUPATI SOPPENG
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN BUPATI SOPPENG
NOMOR : 39 TAHUN 2022

TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN
MELAYANIDI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SOPPENG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani, dibutuhkan peningkatan kualitas pembangunan dan pengelolaan zona integritas di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. bahwa pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani, perlu suatu pedoman sebagai acuan;
- c. bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Biokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Biokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, perlu penyesuaian di daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang 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 3851);

3. 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 Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
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 Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571);
7. Peraturan Bupati Soppeng Nomor 91 Tahun 2021 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Tahun 2020-2024 (Berita Daerah Kabupaten SOPPENG Tahun 2021 Nomor 91);

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Soppeng.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Soppeng.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Unit Kerja adalah unit kerja pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
6. Kawasan Terpadu adalah area yang terdiri dari unit-unit kerja lintas instansi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
9. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disebut Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu Perangkat Daerah atau unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
10. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu Perangkat Daerah atau unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen

perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.

11. Tim Pembangunan Zona Integritas adalah tim yang bertugas melakukan organisasi dan pembinaan terhadap Perangkat Daerah atau Unit Kerja yang akan diusulkan memperoleh predikat Menuju WBK dan WBBM.
12. Tim Pembangunan ZI Perangkat Daerah adalah tim yang dibentuk oleh Kepala Perangkat Daerah yang mempunyai tugas untuk melakukan pembangunan ZI disetiap Perangkat Daerah.
13. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim Inspektorat Daerah yang mempunyai tugas melakukan evaluasi/penilaian dan memberikan rekomendasi terhadap Perangkat Daerah atau Unit Kerja yang sedang membangun Zona Integritas.
14. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi pembangunan ZI di Perangkat Daerah atau Unit Kerja yang diusulkan oleh Pemerintah Daerah yang terdiri dari unsur Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pendayagunaan aparatur negara serta unsur dari Instansi Pemerintah lain yang mempunyai tugas dan fungsi dalam evaluasi pembangunan ZI.
15. Dokumen Pakta Integritas adalah dokumen yang berisi pernyataan atau janji kepada diri sendiri tentang komitmen melaksanakan seluruh tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan peran sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kesanggupan untuk tidak melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

BAB II

MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini sebagai acuan bagi seluruh pimpinan Perangkat Daerah dan unit kerja dalam membangun ZI Menuju WBK dan WBBM.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini dalam hal:

- a. memberikan keseragaman pemahaman dan Tindakan dalam membangun ZI Menuju WBK dan WBBM;
- b. memudahkan dan meningkatkan efektivitas pembangunan ZI pada

- Perangkat Daerah dan unit kerja;
- c. meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas organisasi;
 - d. mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN; dan
 - e. meningkatkan pelayanan publik.

BAB III

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pasal 4

Pedoman Pembangunan dan Evaluasi ZI di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Watansoppeng
pada tanggal 15 Agustus 2022

BUPATI SOPPENG,

ttd

A. KASWADI RAZAK

Diundangkan di Watansoppeng
pada tanggal 15 Agustus 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SOPPENG,

ttd

A. TENRI SESSU

BERITA DAERAH KABUPATEN SOPPENG TAHUN 2022 NOMOR 39

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

MUSRIADI, SH.MM



LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI SOPPENG
NOMOR : 39 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI
ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

BAB I

PENDAHULUAN

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

Selain itu, dalam beberapa kali kesempatan Presiden selalu menyampaikan bahwa yang menghambat pelayanan harus dipangkas, terutama yang lambat, berbelit-belit dan terdapat pungli. Hal ini tentu saja menjadi prioritas pelaksanaan reformasi birokrasi yang harus dikawal bersama oleh setiap instansi pemerintah. Sejalan dengan hal tersebut, untuk melaksanakan arahan presiden dan mempercepat pencapaian sasaran reformasi birokrasi yang terdapat pada road map reformasi birokrasi 2020-2024, terutama terkait birokrasi yang bersih dan akuntabel, dan pelayanan

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

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

BAB II

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Konsep Zona Integritas

Pembangunan Zona Integritas terinspirasi dari konsep "*island of integrity*" yang merupakan praktek lebih jauh dari eksistensi pengembangan keilmuan administrasi publik dan tata kelola pemerintahan. *Island of integrity* merupakan suatu kondisi dimana unit kerja instansi pemerintah yang "imun" dan mampu memberikan tata kelola yang terbaik meskipun instansi pemerintah di sekitarnya didominasi oleh manajemen dan tata kelola yang buruk.

Dalam karyanya Reformasi Sektor Publik dan Pengembangan Kapasitas Produktif di Negara-negara Kurang Berkembang, thedkildsen (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan reformasi administrasi dapat dilakukan melalui "*island of excellence*". *island of excellence* mengacu kepada organisasi yang secara sengaja melalui desain atau skema tertentu atau melalui upayanya sendiri, mengelola untuk menunjukkan

kinerja yang terbaik dibawah situasi dan kondisi yang sulit. Untuk mengidentifikasi hal tersebut memang bukanlah merupakan hal yang mudah apalagi ketika basis data yang digunakan sangatlah lemah dan tidak bisa diandalkan.

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

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

B. Mekanisme Pembangunan Zona Integritas

Untuk mampu mendapatkan predikat WBK/WBBM dalam pembangunan Zona Integritas, ada beberapa tahapan yang perlu menjadi perhatian bagi Perangkat Daerah sebelum dilakukan penilaian/evaluasi secara internal dan pengusulan kepada TPN, tahapan tersebut meliputi:

1. Tahapan Pencanangan Zona Integritas.

Pencanangan pembangunan ZI yakni deklarasi/pernyataan dari pimpinan Perangkat Daerah bahwa instansi/unit kerja tersebut telah siap membangun zonaintegritas.

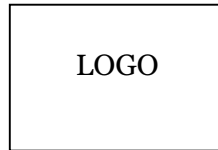
Pencanangan Pembangunan ZI dilakukan oleh Perangkat Daerah yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian. Bagi Perangkat Daerah yang

belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan/melengkapi setelah pencaangan pembangunan ZI.

Pencanangan pembangunan ZI yang ditandai dengan proses penandatanganan piagam pencaangan pembangunan ZI dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas agar masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penandatanganan piagam pencaangan pembangunan ZI di tingkat Pemerintah Daerah dilakukan oleh seluruh Pimpinan Perangkat Daerah yang disaksikan oleh Ketua dan/atau anggota Tim Pembangunan ZI minimal yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.b) serta unsur masyarakat. Unsur masyarakat yang dapat terlibat dalam aktivitas tersebut unsur perguruan tinggi, tokoh masyarakat/Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan dunia usaha.

Contoh 1 : Pakta Integritas Kepala Perangkat Daerah



..... (nama PD)

PAKTA INTEGRITAS

SAYA :(nama pembuat pernyataan),

JABATAN : (Jabatan pembuat pernyataan).

MENYATAKAN DAN BERJANJI SEBAGAI BERIKUT :

1. BERPERAN SECARA PRO AKTIF DALAM UPAYA PENEGAKAN DAN PEMBERANTASAN KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME SERTA TIDAK MELIBATKAN DIRI DALAM PERBUATAN TERCELA;
2. TIDAK MEMINTA ATAU MENERIMA PEMBERIAN SECARA LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG BERUPA SUAP, HADIAH, BANTUAN ATAU BENTUK LAINNYA YANG TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKU;
3. BERSIKAP TRANSPARAN, JUJUR, OBJEKTIF, DAN AKUNTABILITAS DALAM MELAKSANAKAN TUGAS;
4. AKAN MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN SINGGUH-SINGGUH SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA SESUAI TUGAS POKOK DAN FUNGSI/TUGAS POKOK JABATAN SAYA TERCANTUM DALAM SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP);
5. MENGHINDARI PERTENTANGAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*) DALAM MELAKSANAKAN TUGAS;
6. MEMBERI CONTOH DALAM KEPATUTAN TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS, TERUTAMA KEPADA PEGAWAI YANG BERADA DI BAWAH PENGAWASAN SAYA DAN SESAMA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KERJA SAYA SECARA KONSISTEN;
7. AKAN MENYAMPAIKAN INFORMASI PENYIMPANGAN INTEGRITAS KEPADA BUPATI SOPPENG MELALUI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG SERTA TURUT MENJAGA KERAHASIAAN SAKSI ATAS PELANGGARAN PERATURAN YANG DILAPORKANNYA;
8. BILA SAYA MELANGGAR HAL-HAL TERSEBUT DIATAS, SAYA SIAP MENGHADAPI KONSEKUENSINYA.

(NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN

MENYAKSIKAN :
BUPATI SOPPENG,

PEMBUAT PERNYATAAN,

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

Contoh 2 : Pakta Integritas Pegawai



..... (nama PD)

PAKTA INTEGRITAS

SAYA :(nama pembuat pernyataan),

JABATAN : (Jabatan pembuat pernyataan).

MENYATAKAN DAN BERJANJI SEBAGAI BERIKUT :

1. BERPERAN SECARA PRO AKTIF DALAM UPAYA PENEGAKAN DAN PEMBERANTASAN KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME SERTA TIDAK MELIBATKAN DIRI DALAM PERBUATAN TERCELA;
2. TIDAK MEMINTA ATAU MENERIMA PEMBERIAN SECARA LANGSUNG ATAU TIDAK LANGSUNG BERUPA SUAP, HADIAH, BANTUAN ATAU BENTUK LAINNYA YANG TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG BERLAKU;
3. BERSIKAP TRANSPARAN, JUJUR, OBJEKTIF, DAN AKUNTABILITAS DALAM MELAKSANAKAN TUGAS;
4. AKAN MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN Sungguh-sungguh sebagai Aparatur Sipil Negara sesuai tugas pokok dan fungsi/tugas pokok jabatan saya tercantum dalam sasaran kerja pegawai (SKP);
5. MENGHINDARI PERTENTANGAN KEPENTINGAN (*CONFLICT OF INTEREST*) DALAM MELAKSANAKAN TUGAS;
6. MEMBERI CONTOH DALAM KEPATUTAN TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS, TERUTAMA KEPADA PEGAWAI YANG BERADA DI BAWAH PENGAWASAN SAYA DAN SESAMA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KERJA SAYA SECARA KONSISTEN;
7. AKAN MENYAMPAIKAN INFORMASI PENYIMPANGAN INTEGRITAS KEPADA BUPATI SOPPENG MELALUI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG SERTA TURUT MENJAGA KERAHASIAAN SAKSI ATAS PELANGGARAN PERATURAN YANG DILAPORKANNYA;
8. BILA SAYA MELANGGAR HAL-HAL TERSEBUT DIATAS, SAYA SIAP MENGHADAPI KONSEKUENSINYA

(NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN

MENYAKSIKAN :

ATASAN LANGSUNG,

PEMBUAT PERNYATAAN,

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

Contoh 3 : Naskah Deklarasi Pembangunan ZI



..... (nama PD)

DEKLARASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

PADA HARI INI TANGGAL BULAN TAHUN

SAYA, ...(nama lengkap)... SELAKU KEPALA (nama PD)...
BESERTA SELURUH PEGAWAI DI LINGKUNGAN (nama PD)...

BERKOMITMEN

BAHWA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH
DAN BEBAS DARI KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME,

.....(nama PD).....

SIAP MELAKSANAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH
DAN MELAYANI (WBBM)
(NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN

KEPALA(nama PD).....

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

Contoh 4 : Piagam Pencanangan Pembangunan ZI



..... (nama PD)

PIAGAM PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

PADA HARI INI TANGGAL BULAN TAHUN

SAYA, ...(nama lengkap)..... SELAKU KEPALA(nama PD).....
BESERTA SELURUH PEGAWAI DI LINGKUNGAN (nama PD).....

BERKOMITMEN

MELAKSANAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN
MELAYANI (WBBM) KHUSUSNYA DALAM PENCEGAHAN KORUPSI DAN
PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

(NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN

BUPATI/WAKIL BUPATI/SEKDA,

KEPALA

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

DISAKSIKAN OLEH :

TIM PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS,

UNSUR MASYARAKAT,

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

2. Tahapan Penetapan Perangkat Daerah.

Penetapan Perangkat Daerah merupakan tindak lanjut Pencanangan Zona Integritas yang telah dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan Pimpinan Perangkat Daerah. Perangkat Daerah yang ditetapkan yaitu Perangkat Daerah yang memenuhi kriteria antara lain :

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

Setelah Pemerintah Daerah menetapkan Unit Kerja/Perangkat Daerah, maka yang selanjutnya harus dilakukan yaitu Pembangunan area perubahan zona integritas. Perangkat Daerah perlu melakukan penetapan program pembangunan ZI yang harus disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama pada perangkat daerah, isu strategis dan risiko yang dihadapi oleh perangkat daerah. Selain itu perangkat daerah perlu menyusun berbagai solusi yang inovatif sesuai prioritas atas permasalahan-permasalahan.

Lebih lanjut untuk memastikan bahwa setiap program kerja ZI yang diselenggarakan dengan 6 (enam) area perubahan dapat berjalan dengan baik, maka perangkat daerah perlu membentuk Tim Kerja yang terdiri dari pejabat dan pegawai pada perangkat daerah untuk melakukan pembangunan pada setiap area perubahan. Tim kerja inilah yang kemudian menyusun dan mengkoordinasikan rencana kerja/aksi yang terukur dan memiliki target yang jelas dalam pembangunan ZI untuk kemudian dilaksanakan dengan seluruh anggota perangkat daerah.

Dalam pembangunan Zona Integritas hal-hal yang perlu dilakukan dan menjadi perhatian oleh perangkat daerah yaitu :

- a. membangun komitmen antara Pimpinan dan Pegawai dalam Pembangunan Zona Integritas;
- b. memperhatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan Zona Integritas;

- c. melakukan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi anti korupsi pada perangkat daerah yang diusulkan;
 - d. membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan pelayanan publik dan pencegahan korupsi;
 - e. melaksanakan program atau kegiatan yang sifatnya bersinggungan langsung dengan masyarakat atau *stakeholder*;
 - f. membuat strategi komunikasi/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah ke masyarakat;
 - g. melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah yang diusulkan.
4. Tahapan Pemantauan Pembangunan Zona Integritas.

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

TPI dalam proses pembangunan ZI juga mempunyai peran untuk:

- a. menjadikan tempat konsultasi bagi perangkat daerah yang sedang membangun ZI;
- b. menjadikan fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan dalam rangka pembangunan ZI di Perangkat Daerah sehingga Perangkat Daerah mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen-komponen pembangunan ZI;
- c. berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan ZI pada Perangkat Daerah.

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

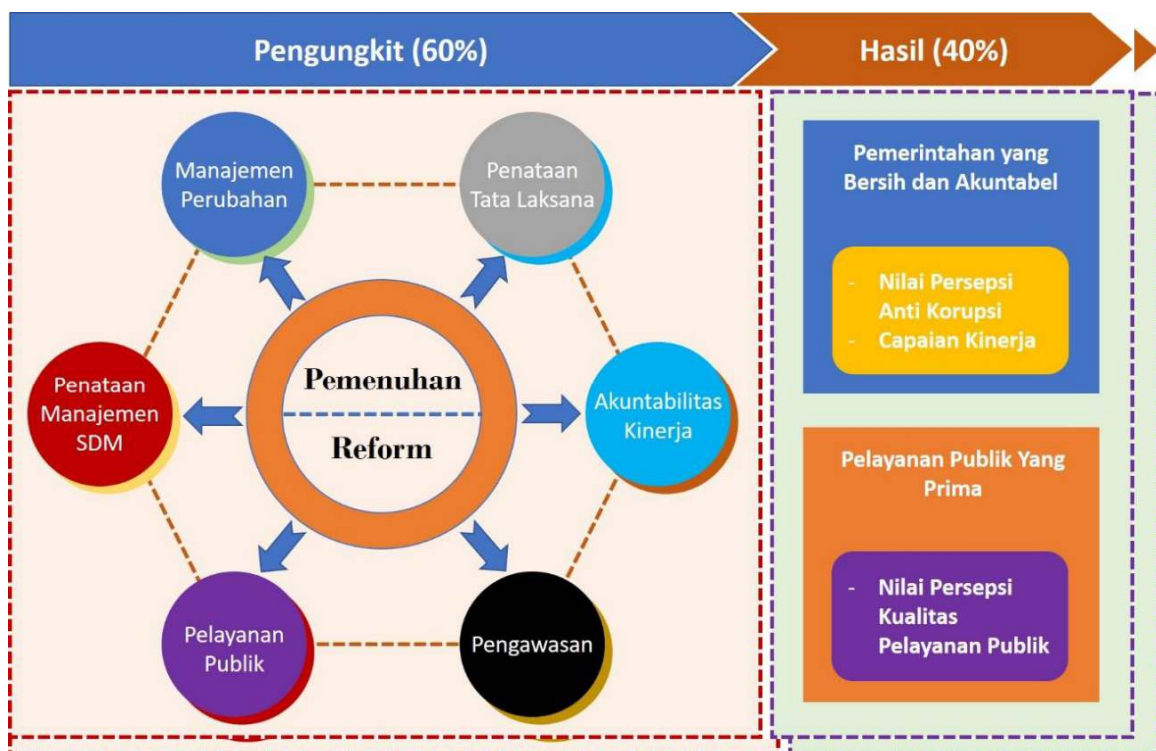
Pada tahap pembangunan sampai dengan tahap evaluasi hasil, terdapat area-area yang perlu diperbaiki dan dioptimalkan baik oleh Tim Kerja Zona Integritas pada Perangkat Daerah maupun TPI. Pada

area-area perubahan ini akan dapat membantu pencapaian sasaran ZI yaitu mewujudkan Pemerintahan yang lebih bersih dan akuntabel serta meningkatkan pelayanan publik yang prima.

C. Kerangka Logis Pembangunan Zona Integritas.

Pembangunan Zona Integritas mencakup 2 (dua) komponen, yaitu pengungkit dan hasil. Komponen pengungkit merupakan aspek tata kelola (*governance*) internal unit kerja dan komponen hasil merupakan bagaimana *stakeholder* merasakan dampak/hasil dari perubahan yang telah dilakukan pada area pengungkit. Di bawah ini yaitu gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.

Gambar 1. Hubungan Komponen dan Indikator Pembangunan Komponen



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta kualitas pelayanan publik yang prima. Pada area pengungkit terdiri dari 2 (dua) aspek, yaitu pemenuhan dan reform.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator yang dipandang mewakili

program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

1. Komponen Pengungkit.

Proses Pembangunan Zona Integritas pada area pengungkit difokuskan pada 6 (enam) area perubahan yang merupakan bagian dari area perubahan reformasi birokrasi. Pembangunan area pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

Dalam membangun Zona Integritas, setiap unit kerja melaksanakan pembangunan 6 (enam) area tersebut secara konsisten dan berkelanjutan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik dalam kualitas tata kelola pemerintah sehingga dampaknya *stakeholder* dapat merasakan kualitas layanan yang semakin prima dan bebas dari korupsi.

1.1 Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir (*mindset*) dan cara kerja (*cultureset*) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini :

- a. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- b. menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.
- c. terimplementasinya *Core Value* ASN Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif).

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

1. Aspek Pemenuhan

a. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- 2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.

b. Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

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

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

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

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

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja.

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

- 1) Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

- 2) Agen Perubahan telah ditetapkan;
- 3) Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
- 4) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

2. Aspek *Reform*.

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

a. Komitmen dalam Perubahan:

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

b. Komitmen Pimpinan

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

c. Membangun Budaya Kerja.

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

1.2 Penataan Tatalaksana.

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

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

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

1. Aspek Pemenuhan

a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama.

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

- 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis

instansi;

- 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
- 3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

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

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

c. Keterbukaan Informasi Publik

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

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

2. Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

- a. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan ;
- b. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;
 - 1) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
 - 2) Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien;
- c. Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;
 - 1) Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
 - 2) Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;

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

1.3 Penataan Sistem Manajemen SDM.

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

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

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

1. Aspek Pemenuhan

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi.

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

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

- b. Pola Mutasi Internal.

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

- 1) unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
- 2) unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

- c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

- 1) Unit Kerja melakukan *Training Need Analysis* Untuk pengembangan kompetensi;
- 2) Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai
- 3) Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan;
- 4) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.
- 5) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacitybuilding/ transfer knowledge*); dan
- 6) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

d. Penetapan Kinerja Individu

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

- 1) telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- 2) ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya;
- 3) telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
- 4) hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/ diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

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

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

f. Sistem Informasi Kepegawaian.

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

2. Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a. Kinerja Individu.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah

Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya;

b. *Assessment* Pegawai.

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

c. Pelanggaran Disiplin Pegawai

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

1.4 Penguatan Akuntabilitas

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

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

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

1. Aspek Pemenuhan

a. Keterlibatan Pimpinan

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

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

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja.

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

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

2. Aspek *Reform*

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a. Meningkatnya capaian kinerja:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% (seratus persen) atau lebih;

b. Pemberian *Reward and Punishment*

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

c. Kerangka Logis Kinerja

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

1.5 Penguatan Pengawasan.

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

- a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
- b. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada unit kerja.

- c. Meningkatkan sistem integritas di unit kerja dalam upaya pencegahan KKN.

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

1. Aspek Pemenuhan

a. Pengendalian Gratifikasi

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

- 1) unit kerja telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

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

c. Pengaduan Masyarakat

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

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

d. *Whistle Blowing System*.

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

- 1) unit kerja telah menerapkan *whistle blowing system*;

- 2) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistleblowing system*; dan
 - 3) unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistleblowing system*.
- e. Penanganan Benturan Kepentingan
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- 1) Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
 - 2) Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
 - 3) Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
 - 4) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
 - 5) Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

2. Aspek Reform

a. Mekanisme Pengendalian Aktivitas

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

b. Penanganan Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

c. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi

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

1.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-

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

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

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

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

1. Aspek Pemenuhan

a. Standar Pelayanan

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

- 1) Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- 2) Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan;
- 3) Unit kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
- 4) Unit telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan

b. Budaya Pelayanan Prima

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

- 1) Unit kerja telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- 2) Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;

- 3) Unit kerja telah memiliki sistem *reward* and *punishment* bagi pelaksana layanan;
- 4) Unit kerja memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- 5) Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
- 6) Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

c. Pengelolaan pengaduan.

Pengelolaan pengaduan dapat disediakan aplikasi untuk memudahkan dalam penyampaian pengaduan, yaitu:

- 1) Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!
- 2) Terdapat unit/penanggung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan
- 3) Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi

d. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

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

e. Peningkatan Teknologi informasi dengan:

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

2. Aspek *Reform*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik;
 - Kesesuaian Persyaratan
 - Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
 - Kecepatan Waktu Penyelesaian;

- Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
 - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
 - Kompetensi Pelaksana/Web;
 - Perilaku Pelaksana/Web;
 - Kualitas Sarana dan prasarana;
 - Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
- b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
- Waktu lebih cepat;
 - Pelayanan publik yang terpadu;
 - Alur lebih pendek/singkat;
 - Terintegrasi dengan aplikasi.
- c. 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.

2. Komponen Hasil

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada 2 (dua) sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel

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

a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal);

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

1) Diskriminasi Pelayanan

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

2) Kecurangan pelayanan

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

kecurangan.

3) Menerima imbalan dan/atau gratifikasi

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

4) Percaloan

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

5) Pungutan Liar

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

b. Capaian Kinerja lebih baik.

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

- 1) target kinerja utama tercapai lebih dari 100% (seratus persen) dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis;
- 2) target kinerja utama tercapai 100% (seratus persen) dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
- 3) target kinerja utama tercapai 100% (seratus persen) atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
- 4) target kinerja utama tidak tercapai;
- 5) kinerja utama tidak berorientasi hasil.

2. Kualitas Pelayanan Publik yang prima

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

BAB III
EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
OLEH TIM PENILAI INTERNAL

A. Mekanisme Evaluasi Zona Integritas Mandiri oleh TPI.

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

- 1) melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja/perangkat daerah;
- 2) memberikan rekomendasi perbaikan kepada unit kerja/perangkat daerah atas pembangunan ZI;
- 3) menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja/ perangkat daerah yang akan diajukan mendapat predikat Menuju WBK/WBBM kepada TPN;
- 4) melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian PANRB.

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

- 1) memastikan tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK telah selesai 100% (seratus persen);
- 2) memastikan hasil evaluasi penerapan SAKIP minimal “B” untuk menuju WBK dan minimal “BB” untuk Menuju WBBM;
- 3) memastikan tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN dan LHKASN;
- 4) komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait pembangunan ZI;
- 5) kualitas implementasi dari komponen pengungkit serta data dukung implementasinya;
- 6) inovasi yang telah dilakukan oleh unit kerja/perangkat daerah;

- 7) menentukan penilaian dari hasil survei yang didapat;
- 8) capaian kinerja dari unit kerja/perangkat daerah dan tren pencapaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

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

1. Mekanisme Penilaian Internal Pada Pemerintah Daerah.

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

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

2. Lembar Kerja Evaluasi

Pada saat melakukan evaluasi, TPI melakukan pengisian terhadap LKE untuk mengetahui kualitas pembangunan ZI terkait komponen pengungkit dan hasil. LKE Evaluasi ZI sebagaimana tercantum pada Tabel 7. Komponen penilaian pada LKE sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 1. Komponen Pengungkit

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

Dalam komponen pengungkit terbagi menjadi 2 (dua) kriteria penilaian, yaitu pemenuhan (berupa pertanyaan yang sifatnya pemenuhan dan sesuai dengan LKE pada peraturan sebelumnya) dan reform (berupa pertanyaan yang menggambarkan perubahan di 6 (enam) area pengungkit) dengan bobot terbagi masing-masing 50% (lima puluh persen) dari bobot per komponen pengungkit.

Tabel 2. Komponen Hasil

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

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

- 1) apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan bahwa unit kerja/satuan kerja tersebut belum dapat diajukan kepada Kementerian PANRB selaku TPN serta perlu

dilakukan perbaikan dan pembinaan kembali;

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

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

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

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

Penilaian internal terhadap integrasi kawasan dilakukan oleh tim penilai internal gabungan dari perwakilan instansi pemerintah yang unit kerja/perangkat daerahnya diwajibkan membangun ZI di dalam kawasan. TPI perwakilan instansi ini diharapkan ikut melibatkan unit kerja/perangkat daerah yang mengetahui karakteristik serta integrasi proses bisnis suatu kawasan.

BAB IV

PENGAJUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN WBBM

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

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

pengajuan kepada TPN, yaitu:

Tabel 3. Kriteria Pengajuan Usulan ZI Menuju WBK/WBBM

Syarat	Menuju WBK	Menuju WBBM
Tingkat Pemerintah Daerah	Opini BPK Minimal "WTP"	
	Predikat SAKIP minimal "B"	Predikat SAKIP minimal "BB"
	Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah	Indeks RB Minimal B untuk Pemerintah Daerah
	Level Maturitas SPIP Minimal Level 3	
Pengawasan dari unit kerja/perangkat daerah	Persentase penyelesaian Tindak Lanjut APIP/BPK 100%	
	LHKASN dan LHKPN 100%	
	Sudah melakukan Pembangunan ZI menuju WBK minimal 1 (satu) Tahun	Sudah melakukan Pembangunan ZI menuju WBBM minimal 1 (satu) Tahun
	Predikat SAKIP dari Evaluasi internal minimal "B"	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "BB"

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

Pengajuan evaluasi kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan evaluasi pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM kepada TPN.

Contoh 5. Surat Pengajuan Evaluasi kepada TPN

LOGO
DAERAH

..... (Nama PD)

Nomor : (Nomor surat) (Tanggal Pengajuan)

Lampiran : -

Hal : Pengajuan Unit Kerja/Perangkat Daerah Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM).

Kepada Yth.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan.

di -

Jakarta

Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Tahun tentang Pedoman Evaluasi Pembangunan Zona Integritas, kami telah melakukan upaya Pembangunan Zona integritas di (Nama Perangkat daerah). Berdasarkan laporan hasil evaluasi Tahun oleh Tim Penilai Internal (TPI) ZI Pemerintah Daerah Kabupaten SOPPENG, kami mengusulkan:

1. (Nama Unit Kerja/Perangkat Daerah)/(Predikat WBK atau WBBM)
2. (Nama Unit Kerja/Perangkat Daerah)/(Predikat WBK atau WBBM)
3. Dst.

Sebagai calon Unit Kerja/Perangkat Daerah berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

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

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

Kepala Perangkat Daerah

(Nama)

Nip

Tembusan Yth:

1.
2. dst

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

Contoh 6. Surat pernyataan tanggungjawab mutlak

LOGO
DAERAH

..... (Nama PD)

SURAT PERNYATAAN TANGGUNGJAWAB MUTLAK
(SPTJM)
KEBENARAN DATA PENDUKUNG

Kepada Yth.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia

Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan
Pengawasan.

di -

Jakarta

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *(nama jelas kepala satuan kerja/perangkat daerah)*
Jabatan : *(Nama Jabatan satuan kerja/perangkat daerah)*
Alamat : *(Nama Alamatsatuan kerja/perangkat daerah)*

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

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

....., tanggal

Yang membuat Pernyataan,
Kepala Perangkat Daerah,

Materai Rp. 10.000

(Nama Lengkap)

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

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

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

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

BAB V

EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS OLEH TIM PENILAI NASIONAL

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

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

A. Pra Evaluasi

Pada tahap ini TPN memperhatikan hal sebagai berikut:

- 1) memastikan bahwa instansi pemerintah yang mengusulkan unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju WBK atau WBBM telah memenuhi syarat pengusulan tingkat instansi. Apabila instansi pemerintah yang mengusulkan tidak memenuhi persyaratan di atas,

maka pengusulan akan ditolak dengan pemberitahuan melalui PMPZI, kecuali ada pertimbangan teknis lain dari TPN;

- 2) memastikan unit kerja/satuan kerja yang diusulkan memenuhi syarat pengusulan tingkat unit. Apabila unit kerja/satuan kerja yang diusulkan tidak memenuhi persyaratan diatas, maka pengusulan akan ditolak dengan pemberitahuan melalui PMPZI, kecuali ada pertimbangan teknis lain dari TPN. Selain itu, apabila unit kerja/satuan kerja yang diusulkan bukan unit kerja/satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi layanan masyarakat langsung, maka jumlah unit kerja/satuan kerja yang sejenis yang akan dievaluasi ditentukan berdasarkan koordinasi antara TPN dan TPI;
- 3) memastikan bahwa hasil penilaian TPI pada unit kerja/satuan kerja yang diajukan telah memenuhi ambang batas penilaian, yaitu total nilai pengungkit dan hasil minimal 75,00 (tujuh puluh lima koma nol- nol) dengan minimal nilai pengungkit 40 (empat puluh) untuk Menuju WBK dan minimal 85,00 (delapan puluh lima koma nol-nol) dengan minimal nilai pengungkit 48 (empat puluh delapan) untuk Menuju WBBM;
- 4) memastikan bobot nilai per area pengungkit minimal 60% (enam puluh persen) pada semua area pengungkit untuk predikat Menuju WBK; dan bobot nilai per area pengungkit minimal 75% (tujuh puluh lima persen) pada semua area pengungkit untuk predikat Menuju WBBM;
- 5) memastikan nilai komponen hasil “Birokrasi yang bersih dan akuntabel” minimal 18,25 (delapan belas koma dua puluh lima) untuk Menuju WBK dan 19,50 (sembilan belas koma lima puluh) untuk menuju WBBM dengan ketentuan nilai sub komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal 15,75 (lima belas koma tujuh puluh lima) atau minimal skor survei 3,60 (tiga koma enam puluh) untuk Menuju WBK dan WBBM, serta nilai sub komponen “kinerja lebih baik” minimal 2,50 (dua koma lima puluh) untuk Menuju WBK dan 3,75 (tiga koma tujuh puluh lima) untuk Menuju WBBM;
- 6) memastikan nilai komponen hasil “Pelayanan publik yang prima” minimal 14,00 (empat belas koma nol-nol) atau skor survei minimal 3,20 (tiga koma dua puluh) untuk unit kerja/satuan kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBK dan minimal 15,75 (lima belas koma tujuh puluh lima) atau skor survei minimal 3,60 (tiga koma enam puluh) untuk unit kerja/satuan kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBBM.

Apabila hasil Pra evaluasi TPN pada unit kerja/perangkat daerah tidak memenuhi ketentuan sebagaimana angka (3) hingga angka (6), maka unit kerja/perangkat daerah dianggap tidak memenuhi kriteria untuk di evaluasi oleh TPN. Setelah itu, apabila unit kerja/perangkat daerah memenuhi ketentuan sebagaimana angka (3) hingga angka (6), maka unit kerja/perangkat daerah dianggap memenuhi kriteria untuk di evaluasi oleh TPN.

B. Desk Evaluasi Oleh TPN

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

Desk evaluasi dilakukan melalui pendalaman dan pengujian LKE serta data dukungan yang telah disampaikan oleh TPI serta dengan mengidentifikasi informasi dari berbagai media terkait unit/perangkat daerah yang dilakukan evaluasi. Apabila diperlukan, desk evaluasi dapat dilakukan dengan meminta unit kerja/perangkat daerah untuk memaparkan hasil pembangunan zona integritas yang dilanjutkan dengan diskusi melalui media/sarana yang efektif. Hasil desk evaluasi selanjutnya menjadi bahan bagi TPN untuk menentukan keberlanjutan proses evaluasi selanjutnya bagi unit kerja/satuan kerja.

C. Evaluasi Lapangan oleh TPN

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

1. perwakilan instansi yang berada pada level provinsi yang mempunyai fungsi pembinaan layanan utama dari unit kerja/perangkat daerah dengan memperhatikan adanya potensi benturan kepentingan;
2. instansi lain yang mempunyai kapasitas untuk melakukan evaluasi pembangunan zona integritas dengan memperhatikan adanya potensi benturan kepentingan;

3. para ahli serta akademisi yang mempunyai kompetensi tentang tugas fungsi dari unit kerja/perangkat daerah tertentu.

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

1. Aspek pelaksanaan area pengungkit

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

Untuk evaluasi yang terdapat di kawasan stranas, selain memperhatikan kualitas pembangunan unit kerja/perangkat daerah, TPN juga harus melakukan evaluasi terhadap penerapan integrasi proses bisnis layanan utama suatu kawasan. Hal ini untuk memastikan bahwa pada suatu kawasan telah terdapat mekanisme kerja yang terintegrasi sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dalam suatu kawasan. Pada saat evaluasi TPN dapat melibatkan Tim Stranas Pencegahan Korupsi.

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

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

- a. Survei dilakukan kepada unit yang memenuhi pra evaluasi awal oleh TPN melalui PMPZI;
- b. Survei dapat dilaksanakan sebelum atau bersamaan dengan waktu evaluasi pengungkit (evaluasi lapangan) dan memperhatikan kondisi yang terjadi pada saat evaluasi;

- c. Survei dilakukan kepada penerima pelayanan yang telah selesai menerima pelayanan dari unit kerja/satuan kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa responden telah menerima secara penuh rangkaian proses pelayanan sehingga hasil survei akan dapat memberikan gambaran secara obyektif kualitas pelayanan;
 - d. Minimal jumlah responden yang dilakukan survei yaitu 30 (tiga puluh) responden untuk 1 (satu) unit kerja/satuan kerja. Apabila penerima pelayanan dari unit yang diusulkan secara kuantitatif selama kurun waktu yang ditentukan kurang dari 30 (tiga puluh) orang, karena memang karakter unit kerja/satuan kerja yang bukan pelayanan kebutuhan dasar, maka tim yang melaksanakan survei akan menentukan dengan jumlah tertentu sesuai kaidah-kaidah perhitungan statistik;
 - e. Tim survei harus memperhatikan komposisi responden terkait jenis pelayanan yang dimiliki oleh unit kerja/satuan kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa hasil survei akan menggambarkan kualitas dari semua jenis pelayanan yang diberikan oleh unit kerja/perangkat daerah.
 - f. Pertanyaan survei mencakup persepsi kualitas pelayanan, yang meliputi aspek-aspek yang diatur oleh kebijakan tentang evaluasi pelayanan publik. Sedangkan persepsi anti korupsi meliputi aspek tindakan diskriminasi, indikasi kecurangan pelayanan, pemberian imbalan diluar ketentuan yang berlaku, praktek pungutan liar, dan praktek percaloan. Aspek pertanyaan pada persepsi kualitas pelayanan dan persepsi anti korupsi disesuaikan sesuai dengan kebutuhan survei.
 - g. Ketentuan lebih detail terkait pelaksanaan survei akan disampaikan setiap tahunnya oleh kementerian setelah mendapat masukan dari BPS.
3. Evaluasi terhadap sub komponen capaian kinerja
- Pada saat melaksanakan evaluasi, TPN memastikan bahwa capaian indikator kinerja utama (IKU) unit kerja/perangkat daerah telah sesuai/melebihi dengan target perencanaan kerjanya. Selain itu, apabila indikator kinerja utama yang digunakan mempunyai standar target nasional, maka capaian kinerja unit tersebut minimal harus sama atau melebihi target nasional yang ada.

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

4. Tahapan clearance dan panel

Setelah selesai melakukan rangkaian evaluasi, TPN melakukan clearance dengan Ombudsman Republik Indonesia, Komisi Pemberantasan Korupsi, Komisi yang terkait teknis instansi, serta Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) untuk menentukan unit kerja/perangkat daerah yang akan mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM. Setelah itu dilanjutkan dengan panel hasil evaluasi.

5. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi

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

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

akan merekomendasikan kepada setiap pimpinan instansi pemerintah pada unit kerja/perangkat daerah di kawasan agar unit kerja/perangkat daerah tersebut dilakukan pembinaan;

- e. apabila hasil evaluasi TPN menyatakan bahwa seluruh unit kerja/perangkat daerah yang wajib membangun ZI Atas pada kawasan tersebut memenuhi syarat menuju WBK/WBBM dan sudah terdapat integrasi pelayanan kawasan, maka TPN akan merekomendasikan kepada Menteri agar kawasan tersebut ditetapkan sebagai kawasan menuju WBK/WBBM.

D. Penetapan Predikat Menuju WBK/WBBM

1. Penetapan Unit kerja/perangkat daerah Berpredikat Menuju WBK dan WBBM.

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri menetapkan unit kerja/perangkat daerah tersebut sebagai unit kerja/perangkat daerah berpredikat Menuju WBK/WBBM. Syarat unit kerja/perangkat daerah yang dapat ditetapkan sebagai Menuju WBK/WBBM adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Persyaratan penetapan unit kerja/perangkat daerah Menuju WBK/WBBM

SYARAT	MENUJU WBK	MENUJU WBBM
Nilai Total	75	85 Telah mendapatkan predikat WBK
Nilai Minimal Pengungkit	40	
Boboty Nilai Minimal per area pengungkit.	60%	75%
Nilai komponen hasil “Pemerintah yang bersih dan Akuntabel” minimal	18,25	19,50
. Nilai sub.komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal	15,75 (survey 3,60)	15,75 (survey 3,60)
. Nilai sub.komponen “Kinerja Lebih Baik” minimal	2,50	3,75
Nilai Komponan hasil “Pelayanan Publik yang Prima” minimal	14,00 (survey 3,20)	15,75 (survey 3,60)

2. Penetapan Kawasan Menuju WBK/WBBM

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

dapat ditetapkan sebagai WBK yaitu:

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

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

Tabel 5. Ilustrasi Kawasan yang ditetapkan Menuju WBK

KONDISI	UNIT KERJA/PERANGKAT DAERAH	INTEGRASI KAWASAN	PENETAPAN
1	Tidak seluruh unit Menuju WBK	Tidak ada integrasi	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBK
2	Tidak seluruh unit Menuju WBK	Ada integritas (Nilai Integritas kawasan 6,5)	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBK
3	Seluruh unit Menuju WBK	Tidak ada integritas	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBK
4	Seluruh unit Menuju WBK	Ada integritas (Nilai Integrasi kawasan 6,5)	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBK

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

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

- a. kawasan tersebut telah mendapat predikat Kawasan Menuju WBK;
- b. semua Unit kerja/perangkat daerah yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat menuju WBBM;

- c. sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja/perangkat daerah yang ada di kawasan tersebut. Skor Integrasi proses bisnis minimal 7,5 (tujuh koma lima) untuk predikat Menuju WBBM.

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

Tabel 6. Ilustrasi Kawasan yang ditetapkan Menuju WBBM

KONDISI	UNIT KERJA/PERANGKAT DAERAH	INTEGRASI KAWASAN	PENETAPAN
1	Tidak seluruh unit Menuju WBBM	Tidak ada integrasi	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBBM
2	Tidak seluruh unit Menuju WBBM	Ada integritas (Nilai Integritas Kawasan 7,5)	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBBM
3	Seluruh unit Menuju WBBM	Tidak ada integritas	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBBM
4	Seluruh unit Menuju WBBM	Ada integritas (Nilai Integrasi kawasan 7,5)	Tidak memenuhi Kawasan Menuju WBBM

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

BAB VI

PEMANTAUAN UNIT KERJA/PERANGKAT DAERAH/KAWASAN BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

A. Pemantauan Unit Kerja/Perangkat Daerah atau Kawasan Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Unit kerja/perangkat daerah atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM merupakan unit kerja/perangkat daerah atau kawasan percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga unit dan kawasan tersebut agar tetap

menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI dan TPN.

Langkah yang harus dilakukan oleh TPI:

1. melakukan pendampingan secara konsisten terhadap unit kerja/perangkat daerah/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK serta memantau perkembangan pembangunannya untuk Menuju WBBM;
2. melakukan survei internal untuk mengetahui dan menjaga kualitas pelayanan dan integritas. Pelaksanaan survei menggunakan metodologi yang telah ditetapkan oleh TPN (Apabila tidak melaksanakan survei internal tersendiri, TPI dapat menggunakan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk melihat kualitas pelayanan dan integritas);
3. melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan ZI di unit kerja/perangkat daerah /kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap 2 (dua) tahunan apabila pada kurun waktu tersebut unit kerja/perangkat daerah/kawasan tidak diajukan untuk mendapatkan predikat Menuju WBBM;
4. melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan ZI di unit kerja/perangkat daerah/kawasan yang telah mendapat predikat Menuju WBBM melalui PMPZI setiap 2 (dua) tahun sekali;
5. melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit kerja/perangkat daerah yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM, serta mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

Contoh7. Surat laporan monitoring dan evaluasi unit kerja/perangkat daerah yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM.

KOP Bupati

Nomor : *(Nomor surat)* *(Tanggal Pelaporan)*

Lampiran : -

Hal : Laporan Monitoring dan Evaluasi unit Kerja/Perangkat Daerah/Kawasan Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM).

Kepada Yth.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan.

di -

Jakarta

Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, kami telah melakukan pembanunan Zona Integritas di *(Nama Perangkat Daerah)*. Berdasarkan laporan hasil monitoring dan evaluasi tahun.... *(tahun pengajuan)*, oleh Tim Penilai Internal (TPI) ZI *(nama Perangkat Daerah)*, kami menyimpulkan bahwa unit kerja/perangkat daerah *(nama perangkat daerah)* masih memenuhi/tidak memenuhi *1 kriteria Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Hal ini berdasarkan catatan TPI bahwa:

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

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

Kepala Daerah

(Nama lengkap)

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

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

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

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

C. PENCABUTAN PREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Pada unit kerja/perangkat daerah atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM apabila berdasarkan laporan dari TPI bahwa unit kerja/perangkat daerah atau kawasan sudah tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM. Berdasarkan hasil evaluasi lapangan berkala atau verifikasi lapangan oleh TPN dan setelah melakukan klarifikasi dengan TPI ditemukan bukti bahwa terdapat maladministrasi, maka secara tertulis TPN akan merekomendasikan kepada Menteri PANRB untuk mencabut predikat menuju WBK/WBBM pada unit kerja/perangkat daerah atau kawasan tersebut. Selanjutnya, unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah dicabut predikat menuju WBK/WBBM, tidak dapat diajukan lagi untuk untuk mendapatkan predikat Menuju WBK selang 2 (dua) tahun setelah penetapan pencabutan diterbitkan.

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

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

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

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

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

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
				c. Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja.	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				ii. Pola Mutasi Internal	0,50				0,50	100,00%		
				a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antar Jabatan		Ya, jika dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai.	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				b. Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan		a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi e. Jika mutasi pegawai antar jabatan belum memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi	A/B/C/D/E	A	1,00			
				c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				iii. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	1,25				1,25	100,00%		
				a. Unit Kerja melakukan <i>Training Need Analysis</i> Untuk pengembangan kompetensi		Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi.	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai		a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai d. Jika belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	A/B/C/D	A	1,00			

					Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
					c. Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan		a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25% b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >25%-50% c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan >50% -75% d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >75%-100%	A/B/C/D	A	1,00			
					d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya		a. Jika seluruh pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya b. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya c. Jika sebagian kecil pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya d. Jika belum ada pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	A/B/C/D	A	1,00			
					e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, <i>in-house training</i> , coaching, atau mentoring)		a. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai b. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai c. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian kecil pegawai d. Jika unit kerja belum melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai	A/B/C/D	A	1,00			
					f. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja		a. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan secara berkala b. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja telah dilakukan namun tidak secara berkala c. Jika monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja belum dilakukan	A/B/C	A	1,00			
					iv. Penetapan Kinerja Individu	2,00				2,00	100,00%		
					a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi		a. Jika seluruh penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi serta perjanjian kinerja selaras dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) b. Jika sebagian besar penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi c. Jika sebagian kecil penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi d. Jika belum ada penetapan kinerja individu terkait dengan kinerja organisasi	A/B/C/D	A	1,00			

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
				b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya		a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya serta menggambarkan <i>logic model</i> b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya d. Jika ukuran kinerja individu belum memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	A/B/C/D	A	1,00			
				c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara Periodik		a. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan b. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulanan c. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran d. Jika pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan e. Jika pengukuran kinerja individu belum dilakukan	A/B/C/D/E	A	1,00			
				d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i>		Ya, jika hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i> (Seperti: pengembangan karir individu, atau penghargaan)	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				v. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	0,75				0,75	100,00%		
				a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan		a. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi d. Jika unit kerja belum mengimplementasikan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi	A/B/C/D	A	1,00			
				vi. Sistem Informasi Kepegawaian	0,25				0,25	100,00%		
				a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala		a. Jika data informasi kepegawaian unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan setiap ada perubahan data pegawai b. Jika data informasi kepegawaian unit kerja dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan namun secara berkala c. Jika data informasi kepegawaian unit kerja belum dimutakhirkan	A/B/C	A	1,00			
				4. PENGUATAN AKUNTABILITAS	5,00				5,00	100,00%		
				i. Keterlibatan Pimpinan	2,50				2,50	100,00%		

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
				a. Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan		a. Jika pimpinan selalu terlibat dalam seluruh tahapan penyusunan perencanaan b. Jika pimpinan ikut terlibat dalam sebagian tahapan penyusunan perencanaan c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perencanaan (hanya menandatangani)	A/B/C	A	1,00			
				b. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja		a. Jika pimpinan selalu terlibat dalam seluruh tahapan penyusunan perjanjian kinerja b. Jika pimpinan terlibat dalam sebagian tahapan penyusunan perjanjian kinerja c. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam penyusunan perjanjian kinerja	A/B/C	A	1,00			
				c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala		a. Jika pimpinan selalu terlibat dalam seluruh pemantauan pencapaian kinerja dan menindaklanjuti hasil pemantauan b. Jika pimpinan unit kerja terlibat dalam seluruh pemantauan pencapaian kinerja tetapi tidak ada tindak lanjut hasil pemantauan c. Jika pimpinan unit kerja terlibat dalam sebagian pemantauan pencapaian kinerja d. Jika tidak ada keterlibatan pimpinan dalam pemantauan pencapaian kinerja	A/B/C/D	A	1,00			
				ii. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	2,50				2,50	100,00%		
				a. Dokumen perencanaan kinerja sudah ada		ya, jika unit kerja memiliki dokumen perencanaan kinerja lengkap	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				b. Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil		ya, jika perencanaan kinerja telah berorientasi hasil	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				c. Terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)		ya, jika unit kerja memiliki IKU	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				d. Indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART		a. Jika seluruh indikator kinerja telah SMART b. Jika sebagian besar indikator kinerja telah SMART c. Jika sebagian kecil indikator kinerja telah SMART d. Jika belum ada indikator kinerja yang SMART	A/B/C/D	A	1,00			
				e. Laporan kinerja telah disusun tepat waktu		Ya, jika unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				f. Laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja		a. Jika seluruh pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja b. Jika sebagian pelaporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja c. Jika seluruh pelaporan kinerja belum memberikan informasi tentang kinerja	A/B/C	A	1,00			
				g. Terdapat sistem informasi/mechanisme informasi kinerja		ya, jika terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				h. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja		a. Jika seluruh SDM pengelola akuntabilitas kinerja kompeten b. Jika sebagian SDM pengelola akuntabilitas kinerja kompeten c. Jika seluruh SDM pengelola akuntabilitas kinerja belum ada yang kompeten	A/B/C	A	1,00			
				5. PENGUATAN PENGAWASAN	7,50				7,50	100,00%		
				i. Pengendalian Gratifikasi	1,50				1,50	100,00%		

					Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
					a. Telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi		a. Jika <i>public campaign</i> telah dilakukan secara berkala b. Jika <i>public campaign</i> dilakukan tidak secara berkala c. Jika belum dilakukan <i>public campaign</i>	A/B/C	A	1,00			
					b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		a. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, pengendalian gratifikasi telah menjadi bagian dari prosedur b. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, upaya pengendalian gratifikasi telah mulai dilakukan c. Jika telah membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi tetapi belum terdapat prosedur pengendalian d. Jika belum memiliki Unit Pengendalian Gratifikasi	A/B/C/D	A	1,00			
					ii. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	1,50				1,50	100,00%		
					a. Telah dibangun lingkungan pengendalian		a. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja membangun sebagian besar lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi d. Jika unit kerja membangun sebagian kecil lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi e. Jika unit kerja belum membangun lingkungan pengendalian	A/B/C/D/E	A	1,00			
					b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan		a. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian besar pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi d. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian kecil pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi e. Jika unit kerja belum melakukan penilaian risiko	A/B/C/D/E	A	1,00			

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
				c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi		a. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja belum melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko	A/B/C	A	1,00			
				d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait		a. Jika SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait b. Jika SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian pihak terkait c. Jika SPI belum diinformasikan dan dikomunikasikan kepada pihak terkait	A/B/C	A	1,00			
				iii. Pengaduan Masyarakat	1,50				1,50	100,00%		
				a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan		a. Jika unit kerja mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja belum mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat	A/B/C	A	1,00			
				b. pengaduan masyarakat dtindaklanjuti		va. pengaduan masyaakat ditindaklanjuti	Ya/Tidak	Ya	1,00			
				c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat		a. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi secara berkala b. Jika penanganan pengaduan masyarakat dimonitoring dan evaluasi tetapi tidak secara berkala c. Jika penanganan pengaduan masyarakat belum di monitoring dan evaluasi	A/B/C	A	1,00			
				d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika hasil evaluasi atas penanganan pengaduan belum ditindaklanjuti	A/B/C	A	1,00			
				iv. Whistle-Blowing System	1,50				1,50	100,00%		
				a. Whistle Blowing System telah diterapkan		a. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan Whistle Blowing System yang sesuai dengan karakteristik unit kerja b. Jika unit kerja menerapkan kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi c. Jika unit kerja belum menerapkan kebijakan Whistle Blowing System	A/B/C	A	1,00			

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
				b. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i>		a. Jika penerapan <i>Whistle Blowing System</i> dimonitoring dan evaluasi secara berkala b. Jika penerapan <i>Whistle Blowing System</i> dimonitoring dan evaluasi tidak secara berkala c. Jika penerapan <i>Whistle Blowing System</i> belum di monitoring dan evaluasi	A/B/C	A	1,00			
				c. Hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> belum ditindaklanjuti	A/B/C	A	1,00			
				v. Penanganan Benturan Kepentingan	1,50				1,50	100,00%		
				a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama		a. Jika terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan pada seluruh tugas fungsi utama b. Jika terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian besar tugas fungsi utama c. Jika terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan tetapi pada sebagian kecil tugas fungsi utama d. Jika belum terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	A/B/C/D	A	1,00			
				b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan b. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian besar layanan c. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian kecil layanan d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan	A/B/C/D	A	1,00			
				c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke seluruh layanan b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar layanan c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil layanan d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh layanan	A/B/C/D	A	1,00			
				d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi tetapi tidak secara berkala oleh unit kerja c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit kerja	A/B/C	A	1,00			

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
				e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti unit kerja	A/B/C	A	1,00			
				6. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	5,00				5,00	100,00%		
				i. Standar Pelayanan	1,00				1,00	100,00%		
				a. Terdapat kebijakan standar pelayanan		a. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku b. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku c. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, namun tidak sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku d. Terdapat penetapan Standar Pelayanan terhadap sebagian jenis pelayanan, namun tidak sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku e. Standar Pelayanan belum ditetapkan	A/B/C/D/E	A	1,00			
				b. Standar pelayanan telah dimaklumkan		a. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan di website dan media lainnya b. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian besar jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di website c. Standar pelayanan telah dimaklumkan pada sebagian kecil jenis pelayanan dan belum dipublikasikan d. Standar pelayanan belum dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan belum dipublikasikan	A/B/C/D	A	1,00			
				c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan		a. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan stakeholders (antara lain : tokoh masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan lembaga swadaya masyarakat), serta memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat b. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, namun tanpa melibatkan stakeholders c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan, namun dilakukan tanpa memanfaatkan masukan hasil SKM dan pengaduan masyarakat, serta tanpa melibatkan stakeholders d. Belum dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan	A/B/C/D	A	1,00			
				d. telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan		ya,telah melakukan publikasi atas tandar pelayanan dan maklumat pelayanan	Ya/Tidak	Ya	1,00			

Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Catatan/Keterangan/Penjelasan
ii. Budaya Pelayanan Prima a. Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima	1,00	a. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima secara berkelanjutan dan terjadwal, sehingga seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan serta telah dan terdapat monev yang melihat kemampuan/kecakapan petugas/pelaksana layanan b. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, dan seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan c. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, akan tetapi baru sebagian besar petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan d. Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima namun secara terbatas, sehingga hanya sebagian kecil petugas/pelaksana layanan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan e. Belum dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima, dan seluruh petugas/pelaksana layanan belum memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan	A/B/C/D/E	A	1,00	100,00%	
b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media		a. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial) dan terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional b. Seluruh Informasi tentang pelayanan dapat diakses secara online (website/media sosial), namun belum terhubung dengan sistem informasi pelayanan publik nasional c. Seluruh Informasi tentang pelayanan belum online, hanya dapat diakses di tempat layanan (intranet dan non elektronik) d. Informasi tentang pelayanan sulit diakses	A/B/C/D	A	1,00		
c. Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan		a. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, dan telah diterapkan secara rutin/berkelanjutan b. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi yang minimal memenuhi unsur penilaian: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan, namun belum diterapkan secara rutin/berkelanjutan c. Telah terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi, namun belum memenuhi unsur penilaian minimal	A/B/C/D	A	1,00		

: disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan d. Belum terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi

					Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan
					d. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar		a. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di seluruh jenis layanan b. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di sebagian besar jenis layanan c. Telah terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar bagi penerima layanan di sebagian kecil jenis layanan d. Belum terdapat sistem pemberian kompensasi bila layanan tidak sesuai standar	A/B/C/D	A	1,00			
					e. Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi		a. Jika seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi b. Jika sebagian besar pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi c. Jika sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu/terintegrasi d. Jika tidak ada pelayanan yang dilakukan secara terpadu/terintegrasi	A/B/C/D	A	1,00			
					f. Terdapat inovasi pelayanan		a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekati pelayanan dengan masyarakat serta telah direplikasi b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekati pelayanan dengan masyarakat c. Jika unit kerja memiliki inovasi yang merupakan replikasi dan pengembangan dari inovasi yang sudah ada d. Jika unit kerja telah memiliki inovasi akan tetapi merupakan pelaksanaan inovasi dari instansi pemerintah e. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan	A/B/C/D/E	A	1,00			
					iii. Pengelolaan Pengaduan	1,00				1,00	100,00%		
					a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!		a. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, tersedia petugas khusus yang menangani, dan terintegrasi dengan SP4N-LAPOR! b. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, tersedia petugas khusus yang menangani namun belum terintegrasi dengan SP4N-LAPOR! c. Terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline dan online, namun belum tersedia petugas khusus yang menangani d. Hanya terdapat media konsultasi dan pengaduan secara offline e. Tidak terdapat media konsultasi dan pengaduan	A/B/C/D/E	A	1,00			

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

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

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

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

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

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

				Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		Catatan/Keterangan/Penjelasan	
				- Persentase penyampaian LHKASN		Penyampaian LHKASN diatur dalam: 1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 2. Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 3. Undang-Undang No. 10 Tahun 2015 4. SE MenPANRB No. 1 Tahun 2015	%	100,00%	1,00				
				- Jumlah yang harus melaporkan (ASN tidak wajib LHKPN)			Jumlah	3,00					
				- Pejabat administrator (eselon III)			Jumlah	1,00					
				- Pejabat Penawas (eselon IV)			Jumlah	1,00					
				- Jumlah Fungsional dan Pelaksana			Jumlah	1,00					
				- Jumlah yang sudah melaporkan			Jumlah	3,00					
			6.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	5,00				5,00	100,00%			
			i.	Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik	2,50				2,50	100,00%			
			a.	Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada: 1. Kesesuaian Persyaratan 2. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur 3. Kecepatan Waktu Penyelesaian 4. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis 5. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan 6. Kompetensi Pelaksana/ <i>Web</i> 7. Perilaku Pelaksana/ <i>Web</i> 8. Kualitas Sarana dan prasarana 9. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan		a. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan telah mendorong perbaikan seluruh pelayanan publik yang prima (lebih Cepat dan mudah) b. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum seluruhnya memberikan dampak pada perbaikan pelayanan public yang prima (Cepat dan mudah) c. Upaya dan/atau inovasi yang dilakukan belum sesuai kebutuhan d. Belum ada inovasi	A/B/C/D	A	1,00				
			b.	Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah: 1. Waktu lebih cepat 2. Pelayanan Publik yang terpadu 3. Alur lebih pendek/singkat 4. Terintegrasi dengan aplikasi		Persentase diperoleh dari Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah dibagi dengan Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar	%	100,00%	1,00				
				- Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar			Jumlah	1					
				- Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah			Jumlah	1					
			ii.	Penanganan Pengaduan Pelayanan dan	2,50				2,50	100,00%			
				- Penanganan pengaduan pelayanan dilakukan melalui berbagai kanal/media secara responsive dan bertanggung jawab		a. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui berbagai kanal/media b. Pengaduan pelayanan dan konsultasi telah direspon dengan cepat melalui kanal/media yang terbatas c. Pengaduan pelayanan dan konsultasi direspon lambat melalui berbagai kanal/media d. Pengaduan pelayanan dan konsultasi direspon lambat dan kanal/media terbatas	A/B/C/D	A	1,00				
TOTAL PENGUNGKIT											60,00		
B.	HASIL				40,00				40,00	100,00%			
	I.	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL			22,50				22,50	100,00%			
	a	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)			17,50	Diisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Anti Korupsi (Indeks Persepsi Anti Korupsi / IPAK)	Nilai (0-4)	4,00	17,50				

		Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Catatan/Keterangan/Penjelasan
	b	Capaian Kinerja Lebih Baik dari pada Capaian Kinerja Sebelumnya	5,00	a. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional/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. Kinerja utama sudah orientasi hasil akan tetapi masih terdapat target kinerja utama yang tidak tercapai;	A/B/C/D/E	A	5,00		
	II.	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA	17,50				17,50	100,00%	
	a	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	17,50	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan (Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik / IPKP)	Nilai (0-4)	4,00	17,50		
			TOTAL HASIL				40,00		
							100,00		
				NILAI EVALUASI ZONA INTEGRITAS			100,00		

BAB VII

PENUTUP

Penetapan Perangkat Daerah/Unit Kerja/Kawasan yang berpredikat WBK/WBBM merupakan hasil dari upaya pencegahan terjadinya KKN yang dilaksanakan secara kongkrit dalam pembangunan ZI. Upaya pengembangan WBK/WBBM dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan sejalan dengan upaya peningkatan nilai Indeks Persepsi Korupsi di lingkungan Pemerintah Daerah.

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

BUPATI SOPPENG,

ttd

A. KASWADI RAZAK