



**PROVINSI BANTEN**  
**PERATURAN WALI KOTA TANGERANG**  
**NOMOR 72 TAHUN 2018**  
**TENTANG**  
**PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH**  
**BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI**  
**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALI KOTA TANGERANG,**

**Menimbang** : bahwa guna percepatan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Bersih dan Melayani di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang sesuai ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Bersih dan Melayani;

**Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3518);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

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 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 41150);

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
7. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012- 2014 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah;

9. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Tangerang Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Tangerang Nomor 8);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI.

Pasal 1

- (1) Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani meliputi sistematika sebagai berikut :
- a. Bab I : Pendahuluan
  - b. Bab II : Tahapan Pembangunan Zona Integritas
  - c. Bab III : Syarat dan Mekanisme Penetapan OPD/Unit kerja Kerja yang Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani
  - d. Bab IV : Pembinaan dan Pengawasan
  - e. Bab V : Penutup
- (2) Pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini merupakan pedoman dalam rangka Membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini berlaku terhitung pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Tangerang.

Ditetapkan di Tangerang  
pada tanggal 30 Juli 2018

WALI KOTA TANGERANG,

Cap/Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH

Diundangkan di Tangerang  
pada tanggal 30 Juli 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA TANGERANG,

Cap/Ttd

DADI BUDAERI

BERITA DAERAH KOTA TANGERANG TAHUN 2018 NOMOR 72

LAMPIRAN  
PERATURAN WALI KOTA TANGERANG  
NOMOR 72 TAHUN 2018  
TENTANG  
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA  
INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI  
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH  
MELAYANI

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan.

Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah:

1. Menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi; dan
2. Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat.

B. Maksud Dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

### C. Pengertian Umum

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja;
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

## BAB II

### TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

#### A. Pencanaan Pembangunan ZI

1. Pencanaan Pembangunan ZI adalah deklarasi/ Pernyataan dari pimpinan OPD/Unit Kerja bahwa instansinya telah siap membangun ZI;
2. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara massal/serentak.
3. Pencanaan pembangunan ZI dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
4. Penandatanganan Piagam Pencanaan Pembangunan ZI dilaksanakan oleh Pimpinan OPD/Unit Kerja.

#### B. Proses Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM

Proses pembangunan ZI merupakan tindak lanjut perencanaan yang telah dilakukan oleh pimpinan OPD/Unit Kerja. Proses pembangunan ZI difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

Dalam membangun ZI, Wali Kota menetapkan satu atau beberapa OPD/Unit Kerja yang diusulkan sebagai WBK/WBBM. Pemilihan OPD/Unit Kerja yang diusulkan sebagai WBK/WBBM memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya:

- a. Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik;
- b. Mengelola sumber daya yang cukup besar, serta
- c. Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi.

Proses pemilihan OPD/Unit Kerja yang berpotensi sebagai ZI dilakukan dengan membentuk Tim Penilai Internal untuk :

- a. melakukan identifikasi terhadap OPD/Unit Kerja yang berpotensi sebagai OPD/Unit Kerja berpredikat menuju WBK/WBBM;
- b. mengusulkan OPD/Unit Kerja dimaksud untuk ditetapkan sebagai calon OPD/Unit Kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- c. Melakukan penilaian mandiri (*self assessment*) dan menyampaikan laporan kepada Wali Kota untuk OPD/Unit Kerja yang akan di usulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM.
- d. Apabila OPD/Unit Kerja yang diusulkan memenuhi syarat sebagai ZI Menuju WBK/WBBM, maka langkah selanjutnya adalah penetapan.

Setelah OPD/Unit Kerja yang diusulkan sebagai ZI WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam OPD/Unit Kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil.

#### KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan ZI menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Di bawah ini adalah rincian bobot komponen pengungkit penilaian unit kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

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



## 1. MANAJEMEN PERUBAHAN

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan ZI.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai dalam membangun ZI menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada OPD/Unit Kerja yang diusulkan sebagai ZI menuju WBK/WBBM; dan
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

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

### a. Penyusunan Tim Kerja

Tim Kerja adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan proses perubahan melalui Program, Kegiatan dan Inovasi di 6 Area Perubahan (6 Komponen Pengungkit). Tim kerja ini akan menjadi Motor dalam Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, dengan membentuk Tim Kerja WBK/WBBM dengan tahapan:

- 1) membuat undangan Pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM;
- 2) melaksanakan rapat Pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM;
- 3) Penentuan anggota Tim Kerja WBK/WBBM harus memiliki kompetensi, memahami tugas, berdedikasi, tidak bermasalah, tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin;
- 4) pengesahan Tim Kerja WBK/WBBM;

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- 1) Undangan rapat
- 2) Dokumen Laporan pelaksanaan Pembentukan Tim kerja WBK / WBBM.
- 3) Riwayat Hidup dan rekam jejak anggota Tim
- 4) Rekomendasi Pimpinan OPD/Unit Kerja

Penentuan anggota Tim, dipilih melalui prosedur/ mekanisme sebagai berikut :

- 1) Sekretaris Daerah menyusun Tim Kerja yang beranggotakan mereka mereka yang akan ditunjuk sebagai Tim Kerja dengan mempertimbangkan kompetensi, memahami tugas pokok dan fungsi, berdedikasi, tidak pernah melakukan tindakan indisipliner atau tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik;
- 2) Sekretaris Daerah mengusulkan kepada Wali Kota usulan nama nama yang akan menjadi Tim kerja;
- 3) Apabila usulan itu disetujui, maka selanjutnya Wali Kota menetapkan susunan keanggotaan Tim Kerja dimaksud dalam Keputusan Wali Kota.

b. Dokumen Rencana Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

Dokumen rencana Pembangunan ZI adalah Program, Kegiatan dan Inovasi yang akan dilaksanakan dalam melakukan perubahan yang berisi tentang target, waktu dan hasil yang ingin dicapai meliputi kegiatan:

- 1) Membuat Dokumen Rencana Kerja Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM . Tiap-tiap penanggung jawab yang ditunjuk agar membuat rencana aksi ZI menuju WBK/WBBM (kapan dimulai, berapa lama, target yang akan dicapai). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung :
  - a. undangan, absensi serta foto
  - b. dokumen rencana aksi
  - c. dokumen Laporan kegiatan penyusunan rencana aksi ZI
- 2) Dalam dokumen pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM harus ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM. Target prioritas adalah hasil yang ingin dicapai dalam tiap-tiap kegiatan, Program dan Inovasi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat proses perubahan serta membawa dampak menuju kearah yang lebih baik, dengan cara :
  - a. membuat Rencana Pembangunan ZI;
  - b. tentukan target prioritas yang dirasa mudah diraih atau dicapai di tiap komponen perubahan;
  - c. penentuan target-target prioritas harus melibatkan seluruh Tim Kerja;
  - d. Melaksanakan Analisa dan Evaluasi pada masing-masing Rencana Kerja dan Rencana Aksi yang terlaksana maupun tidak.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa dokumen rencana aksi yang berisi target prioritas dan dokumen laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan target prioritas ZI.

3) Proses Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM harus disosialisasikan kepada seluruh personil maupun masyarakat agar tujuan utama meraih WBK/WBBM dapat tercapai, melalui :

- a. kegiatan Sosialisasi kepada pegawai melalui Pengarahan saat apel pagi, rapat staf secara periodik, Pendampingan/pembinaan terkait program, kegiatan dan inovasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, Pemasangan spanduk dan banner di lingkungan kerja.
- b. kegiatan sosialisasi kepada masyarakat melalui Website, Media sosial, Media elektronik/ cetak, Pemasangan spanduk dan banner

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

Kegiatan pemantauan/ monitoring dan evaluasi dilaksanakan secara kontinyu, dalam rangka pencapaian target pembangunan ZI, pada tiap-tiap komponen. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

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

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka merubah pola pikir pegawai menuju ke arah yang lebih baik serta mewujudkan budaya kerja di OPD/Unit Kerjanya sehingga tercipta lingkungan kerja yang benar-benar bebas korupsi dan berkinerja baik.

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

- 1) Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dengan :
  - a. keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan akan menjadi panutan bagi bawahannya;

- b. keteladanan mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan pribadi seseorang;
- c. keteladanan akan sangat cepat merubah pola pikir bawahan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- a. dokumentasi kegiatan kerjasama, kegiatan sinergitas, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat, press release yang dilakukan oleh pimpinan OPD/ pejabat struktural;
- b. Absensi Pimpinan OPD/Unit Kerja dan pejabat struktural;
- c. Foto/dokumentasi pimpinan OPD/pejabat struktural sebagai pembina upacara.

2) Agen Perubahan harus telah ditetapkan, dilakukan melalui :

- a. membuat undangan penetapan agen perubahan;
- b. melaksanakan rapat penetapan agen perubahan;
- c. penentuan agen perubahan harus menjadi contoh bagi pegawai lainnya, memiliki kompetensi, memahami tugas, berdedikasi, tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan perilaku;
- d. pengesahan agen perubahan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung sebagai berikut : undangan rapat, dokumen laporan pelaksanaan penetapan agen perubahan, riwayat hidup dan rekam jejak agen perubahan.

3) Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi, melalui :

- a. menerapkan budaya kerja sebagaimana tertuang dalam kode etik dan perilaku;
- b. berikan *reward and punishment*;
- c. Membuat laporan kegiatan pembangunan budaya kerja dan pola pikir.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa dokumen laporan pelaksanaan kegiatan penerapan budaya kerja berikut dokumentasinya, rekap absensi pegawai dan dokumentasi program *reward and punishment*.

4) Seluruh pegawai terlibat dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, dibuktikan dengan :

- a. penandatanganan pakta integritas kepada seluruh pegawai;
- b. laporan kegiatan apel pagi;
- c. laporan kegiatan olahraga;
- d. laporan kegiatan rohani.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung : dokumen pakta integritas yang telah ditandatangani, dokumen Laporan hasil kegiatan pembangunan ZI, Dokumentasi kegiatan ZI.

## 2. PENATAAN TATALAKSANA

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada ZI Menuju WBK/WBBM.

Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah:

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di ZI menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di ZI menuju WBK/WBBM; dan
- c. Meningkatnya kinerja di ZI menuju WBK/WBBM.

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

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. *E-Office*

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; dan
- 3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem 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.

3. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR

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

- a. meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing ZI menuju WBK/WBBM;
- b. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- d. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- e. meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

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

- 1) telah membuat rencana kebutuhan pegawai dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- 2) telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
- 3) 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) telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- 2) telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
- 3) 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) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/transfer knowledge*); dan
- 2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

#### 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 di atasnya;
- 3) telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
- 4) hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

#### f. 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;

#### g. Sistem Informasi Kepegawaian

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

#### 4. PENGUATAN AKUNTABILITAS

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban 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 daerah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

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

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

##### 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. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan, sebagai berikut:

- 1) telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan. Melaksanakan rapat perencanaan kegiatan dan anggaran yang dipimpin oleh kepala OPD. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa undangan, notulensi, daftar hadir, foto rapat, dokumen perencanaan kegiatan dan anggaran.
- 2) telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja meliputi : penyusunan Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja) melalui Rapat penetapan IKU yang berorientasi hasil kepada masyarakat yang dipimpin oleh kepala OPD. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa undangan, notulensi, daftar hadir, foto rapat, dokumen Perjanjian Kinerja; dan
- 3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala. Melaksanakan rapat pemantauan pencapaian kinerja secara bulanan dipimpin oleh kepala OPD. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data



dukung berupa undangan, notulensi, daftar hadir, foto rapat, dokumen pemantauan pencapaian kinerja secara bulanan dipimpin oleh kepala OPD.

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) telah memiliki dokumen perencanaan kerja jangka pendek (Renja) Tahunan, Rencana Strategis (Renstra) serta Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa dokumen perencanaan kerja jangka pendek (Renja) Tahunan, Rencana Strategis (Renstra) serta Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja).
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil yaitu :
  - a) membuat turunan Renja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat);
  - b) membuat turunan Renja yang mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS).
- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound* (SMART), diartikan telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan organisasi dan membuat IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat) serta mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa adanya Dokumen IKU dan IKU tambahan.
- 4) Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu melalui penyusunan LKIP secara tepat waktu. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa Dokumen LKIP;

- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja. Laporan kinerja (LKIP) telah memberikan informasi tentang kinerja. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung Dokumen LKIP; dan
- 6) Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja diantaranya melakukan upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dengan melakukan/mengikutsertakan dalam bimtek/diklat/sosialisasi penyusunan LKIP. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa dokumen laporan bimtek/diklat/sosialisasi penyusunan LKIP.

## 5. PENGUATAN PENGAWASAN

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

- a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan;
- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan;
- c. meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan; dan
- d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

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

### a. Pengendalian Gratifikasi

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

- 1) telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi. Melaksanakan *public campaign* di lokasi pelayanan melalui pemasangan Spanduk dan banner larangan gratifikasi. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung berupa *capture banner/spanduk/media public campaign* lainnya; dan
- 2) telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi melalui pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) dan pemasangan kamera pengawas (CCTV) pada area pelayanan. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung Keputusan tentang UPG dan *capture* kamera pengawas (CCTV) dan tampilannya.

#### b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- 1) OPD telah membangun lingkungan pengendalian diantaranya dengan melakukan sosialisasi SPIP serta kode etik, membentuk Tim SPIP dan melaksanakan pengawasan dan monitoring pada layanan. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung : Dokumen sosialisasi SPIP, SK Tim SPIP, Dokumen laporan pengawasan dan monitoring pada layanan;
- 2) OPD telah melakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan dengan cara melakukan identifikasi resiko dan melakukan analisis resiko (*scoring*/penilaian resiko) terhadap faktor kemungkinan dan faktor dampak. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung : Dokumen matrik identifikasi resiko dan Dokumen analisis resiko.
- 3) OPD telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi dengan membuat laporan pengendalian untuk meminimalisir risiko. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung : Dokumen laporan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi.
- 4) OPD telah menginformasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait melalui Sosialisasi SPIP kepada pegawai melalui apel pagi. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung : Dokumen (foto dan naskah arahan pembina) pelaksanaan apel pagi.

#### c. Pengaduan Masyarakat

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

- 1) telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat melalui :
  - a. Menunjuk petugas Pengaduan Masyarakat;
  - b. menyediakan petugas/ruang/loket/kotak khusus pengaduan;
  - c. menyediakan informasi sarana penyampaian pengaduan;
  - d. pengelolaan Pengaduan melalui Media Online.Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
  - a. SK petugas Pengaduan Masyarakat;
  - b. capture petugas/ruang/loket/kotak khusus pengaduan;
  - c. capture spanduk/banner informasi sarana penyampaian pengaduan;
  - d. capture sarana pengaduan melalui Media online.

- 2) telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat. Laporan/pengaduan masyarakat yang diterima selanjutnya direspon dan ditindaklanjuti. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung: capture respon pengaduan masyarakat dan nota dinas penyampaian laporan tindak lanjut pengaduan masyarakat kepada Pimpinan.
- 3) telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- 4) 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) telah menerapkan *whistle blowing system*;
- 2) telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan
- 3) menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*.

#### e. Penanganan Benturan Kepentingan

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

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

## 6. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan

kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

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

- 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 standarisasi pelayanan 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:

a. Standar Pelayanan

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

- 1) telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- 2) telah memiliki maklumat standar pelayanan;
- 3) telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan
- 4) telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

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

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

### c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

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

#### INDIKATOR HASIL

Rincian Bobot Indikator Hasil Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	BOBOT (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

#### HASIL

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

##### 1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran Nilai persepsi korupsi (survei eksternal) dan Presentase penyelesaian TLHP.

##### 2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat

Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

### BAB III

#### SYARAT DAN MEKANISME PENETAPAN OPD/UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN MENUJU WBBM

##### A. Syarat Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

OPD/Unit Kerja yang diajukan sebagai Zona Integritas harus memenuhi syarat yang telah ditentukan yaitu :

- a. Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
- b. Dianggap telah melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik; dan
- c. Mengelola sumber daya yang cukup besar.

Adapun mekanisme yang harus dilalui untuk mengusulkan unit kerjanya sebagai WBK adalah sebagai berikut:

- a. Tim penilai internal melakukan penilaian mandiri terhadap OPD/Unit Kerja yang diusulkan untuk mendapat predikat WBK;
- b. Apabila hasil penilaian mandiri mendapat predikat WBK maka OPD/Unit Kerja tersebut diusulkan ke Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu;
- c. Apabila hasil reviu OPD/Unit Kerja tersebut memenuhi syarat WBK, maka Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan rekomendasi kepada instansi pengusul agar OPD/Unit Kerja tersebut ditetapkan sebagai OPD/Unit Kerja menuju WBK;
- d. Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai OPD/Unit Kerja tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada instansi pengusul agar OPD/Unit Kerja tersebut dibina kembali.

Sedangkan untuk dapat mengajukan usulan OPD/Unit Kerja berpredikat WBBM, maka syarat yang harus dipenuhi adalah OPD/Unit Kerja yang diusulkan merupakan OPD yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK.

Adapun mekanisme yang harus dilalui oleh instansi pemerintah untuk mengusulkan unit kerjanya sebagai WBBM adalah sebagai berikut:

- a. Wali Kota melalui Tim penilai internal mengusulkan OPD/Unit Kerja yang telah berpredikat WBK kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja berpredikat WBBM;
- b. Tim Penilai Nasional yang terdiri dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Ombudsman RI (ORI) melakukan penilaian terhadap unit kerja yang diusulkan;
- c. Apabila hasil evaluasi OPD/Unit Kerja tersebut memenuhi syarat WBBM, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan menetapkan OPD/Unit Kerja tersebut sebagai OPD/Unit Kerja berpredikat WBBM; dan
- d. Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi syarat WBBM, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada instansi pengusul agar OPD/Unit Kerja tersebut dibina kembali.

## B. Mekanisme Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

### 1. Pengusulan OPD/Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Wali Kota mengusulkan satu atau beberapa OPD/Unit Kerja berpredikat menuju WBK/WBBM ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu untuk WBK atau evaluasi untuk WBBM dengan melampirkan hasil penilaian internal disertai dengan bukti pendukung.

### 2. Penilaian WBK

Penilaian terhadap OPD/Unit Kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat WBK menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang memuat indikator pengungkit dan indikator komponen hasil. Secara rinci, hasil reviu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apabila hasil reviu memenuhi syarat WBK, maka Menteri akan memberikan rekomendasi kepada Wali Kota agar OPD/Unit Kerja tersebut ditetapkan sebagai OPD/Unit Kerja menuju WBK; dan
2. Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Menteri merekomendasikan kepada Wali Kota agar OPD/Unit Kerja tersebut dilakukan pembinaan.



### 3. Penilaian WBBM

Penilaian terhadap OPD/Unit Kerja yang diusulkan untuk mendapat predikat WBBM dilakukan oleh Tim Penilai Nasional dengan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang memuat indikator pengungkit dan indikator komponen hasil. Secara rinci, hasil evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apabila hasil evaluasi OPD/Unit Kerja tersebut memenuhi syarat WBBM, maka Menteri akan menetapkan OPD/Unit Kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat menuju WBBM; dan
2. Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi nilai minimal WBBM, maka Menteri merekomendasikan kepada Wali Kota agar OPD/Unit Kerja tersebut dilakukan pembinaan.

### 4. Penetapan

#### 4.1 Penetapan WBK

Berdasarkan rekomendasi dari Tim Penilai Internal, Wali Kota menetapkan OPD/Unit Kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBK. Syarat unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah :

- 1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75;
- 2) memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5.

Penetapan OPD/Unit Kerja berpredikat WBK dituangkan dalam Keputusan Wali Kota. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Keputusan Wali Kota dimaksud, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

#### 4.2 Penetapan WBBM

Berdasarkan hasil evaluasi, Menteri menetapkan OPD/ Unit Kerja tersebut sebagai OPD/unit kerja berpredikat WBBM. Syarat OPD/unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBBM adalah:

- 1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85;
- 2) memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5;

3) memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal 16.

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

#### C. Evaluasi Predikat WBK/WBBM

Evaluasi terhadap pemberian predikat WBK/WBBM dilakukan secara berkala oleh Tim Penilai Nasional (Kementerian PAN dan RB, ORI, dan KPK). Apabila hasil penilaian menunjukkan unit kerja yang bersangkutan tidak memenuhi syarat minimal evaluasi, maka predikat WBK akan dicabut dan secara otomatis OPD/Unit Kerja bersangkutan tidak dapat diusulkan sebagai OPD/Unit Kerja berpredikat WBBM.

## BAB IV PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Untuk menjaga terpeliharanya predikat WBK/WBBM, maka perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan yang efektif.

### A. Pembinaan

Pembinaan dilakukan terhadap OPD/Unit Kerja secara institusional dan terhadap pegawai pada OPD/Unit Kerja yang bersangkutan. Pembinaan terhadap OPD/Unit Kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas dan anggaran kedinasan yang memadai, pelatihan teknis, perbaikan kesejahteraan, kenaikan pangkat istimewa atau kegiatan lainnya yang kesemuanya mengarah pada tujuan untuk mempersempit peluang/kesempatan melakukan korupsi.

Selain itu juga dilakukan pembinaan karakter pegawai melalui pelatihan anti korupsi atau pembentukan integritas, pendekatan spiritual/keagamaan untuk memperbaiki atau meluruskan niat, sehingga memiliki kemauan dan kemampuan untuk meninggalkan sikap dan perbuatan koruptif serta perbuatan yang melanggar hukum lainnya.

Pembinaan dilaksanakan tidak hanya untuk memelihara/mempertahankan predikat menuju WBK/WBBM yang diperoleh, melainkan juga untuk menuju tercapainya predikat WBK/WBBM.

### B. Pengawasan

Masyarakat dapat berpartisipasi melakukan pemantauan dan pengawasan melalui berbagai media seperti kotak pengaduan masyarakat, *website*, *e-mail*, dan lain sebagainya. Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat dijadikan bahan oleh Wali Kota dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK.

Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK, maka Wali Kota akan mencabut predikat WBK pada OPD/Unit Kerja yang bersangkutan.

## BAB V EVALUASI DAN PELAPORAN

### A. Evaluasi

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM dilakukan secara berkala oleh masing – masing Kepala OPD/Unit Kerja.

### B. Pelaporan

Kepala OPD/Unit Kerja wajib menyampaikan laporan kepada Wali Kota secara berkala mengenai :

- a. telah dilaksanakannya pencaanangan pembangunan Zona Integritas pada OPD/Unit Kerja yang bersangkutan;
- b. hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pembangunan Zona Integritas di lingkup OPD/Unit Kerjanya.

BAB VI  
PENUTUP

OPD/Unit kerja berpredikat WBK atau WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit dalam ZI di lingkup Pemerintah Kota Tangerang. Pengembangan WBK atau WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep *Island of Integrity*. Diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka pencegahan korupsi yang dilakukan secara kontinyu dan komprehensif.

Pedoman ini bersifat dinamis, dimana ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK atau WBBM diharapkan secara bertahap dapat diubah sehingga semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi.

WALI KOTA TANGERANG,

Cap/Ttd

ARIEF R. WISMANSYAH