KEMENTERIAN PERTAHANAN RI
INSPEKTORAT JENDERAL

PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN
NOMOR 10 TAHUN 2021
TENTANG
EVALUASI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani diperlukan peningkatan kualitas pembangunan dan pengelolaan zona integritas pada satuan kerja di lingkungan Kementerian Pertahanan;

b. bahwa pembangunan zona integritas di lingkungan Kementerian Pertahanan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah perlu dilakukan evaluasi oleh aparat pengawas intern pemerintah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Pertahanan tentang Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Kementerian Pertahanan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);

6. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kemhan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 314);
7. Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1457);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN TENTANG EVALUASI PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Inspektur Jenderal ini yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi/wilayah birokrasi bersih dan melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Pembangunan Zona Integritas adalah miniatur penerapan reformasi birokrasi dan kunci untuk menyukseskan pembangunan Zona Integritas di satuan kerja di lingkungan Kementerian Pertahanan, berupa komitmen Menteri Pertahanan dan semua Kepala Satuan Kerja.
3. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disebut Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu satuan kerja/kawasan

yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.

4. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.
5. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Zona Integritas yang selanjutnya disingkat PMPZI adalah instrumen penilaian kemajuan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/Menuju WBBM yang dilakukan secara mandiri (*self assessment*) di lingkungan Kementerian Pertahanan.
6. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.
7. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah bagian dari unit organisasi Kemhan yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu program.
8. Evaluasi Internal adalah salah satu unsur penilaian pelaksanaan program dan kegiatan dalam periode tahun tertentu, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi tingkat capaian kinerja dan evaluasi program dan kegiatan pada tahun berjalan.
9. Evaluasi Eksternal adalah evaluasi yang dilakukan oleh Tim Penilai Nasional yang tidak memiliki keterkaitan dengan pihak yang dievaluasi baik secara administratif maupun secara akademik.
10. Kertas Kerja adalah lembar isian/jawaban atas pertanyaan yang berhubungan dengan penilaian

mandiri pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju predikat WBK/WBBM.

11. Pegawai Kemhan adalah Pegawai Negeri Sipil dan Prajurit Tentara Nasional Indonesia yang bekerja di lingkungan Kemhan.
12. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Menteri Pertahanan yang mempunyai tugas melakukan penilaian Satker dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.
13. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap Satker yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggaraakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan.

BAB II
ZONA INTEGRITAS

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 2

Evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Kemhan dilaksanakan dengan tujuan:

a. agar dampak Pembangunan Zona Integritas di Satker eselon I dan eselon II di lingkungan Kemhan langsung dapat dirasakan oleh Pegawai Kemhan;
b. mengintegrasikan Pembangunan Zona Integritas yang dilakukan Satker eselon I dan Satker eselon II di lingkungan kemhan; dan
c. meningkatkan *check and crosscheck* serta *learning process* antar Satker di lingkungan Kemhan sehingga setiap Satker dapat saling mengingatkan dan belajar pada saat Pembangunan Zona Integritas.

Pasal 3

(1) Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan melalui:
   a. pencanangan; dan
   b. proses.

(2) Pencanangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan deklarasi/pernyataan dari Menteri bahwa Kemhan telah siap untuk membangun Zona Integritas.

(3) Proses sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK atau Menuju WBBM.

(4) Proses Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan tindak lanjut dari pencanangan Pembangunan Zona Integritas yang telah dilakukan.

(5) Proses Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) difokuskan pada penerapan 6 (enam) program komponen pengungkit atau 6 (enam) area perubahan meliputi:
   a. manajemen perubahan;
   b. penataan tatalaksana;
   c. penataan manajemen sumber daya manusia;
   d. penguatan pengawasan;
   e. penguatan akuntabilitas kinerja; dan
   f. peningkatan kualitas pelayanan publik yang bersifat konkrit.

(6) Ketentuan mengenai proses Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua

Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas

Pasal 4

(1) Pembangunan Zona Integritas sebaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilakukan evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas.

(2) Evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas sebaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
   a. Evaluasi Internal; dan
   b. Evaluasi Eksternal.

Pasal 5

(1) Evaluasi Internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dilakukan di:
   a. tingkat Satker eselon I; dan
   b. tingkat Satker eselon II.

(2) Evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas tingkat Satker eselon I dan Satker eselon II sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh TPI yang dikoordinasikan oleh Inspektur Jenderal Kemhan.

(3) TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau unit lain yang ditunjuk karena kemampuannya untuk melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pengungkit.

(4) TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
   a. koordinator oleh Inspektur Jenderal Kemhan;
   b. penetapan unit Zona Integritas oleh Sekretaris Jenderal Kemhan; dan
   c. Satker Zona Integritas oleh Kepala Satker.

(5) TPI sebagaimana dimaksud dimaksud pada ayat (4) mempunyai tugas antara lain:
   a. melakukan penilaian terhadap Pembangunan Zona Integritas yang dilakukan oleh Satker eselon I dan Satker eselon II;

b. menyampaikan rekomendasi kepada Menteri terhadap kelayakan Satker eselon I dan Satker eselon II untuk mendapat predikat Menuju WBK atau Menuju WBBM; dan

c. melakukan pemantauan secara berkala terhadap Satker eselon I dan Satker eselon II yang telah mendapat predikat Menuju WBK atau Menuju WBBM dan melaporkannya kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 6

Evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas tingkat Satker eselon I dan Satker eselon II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dikoordinasikan dengan:

a. Sekretaris Jenderal Kemhan;
b. Sekretaris Inspektorat Jenderal Kemhan;
c. Sekretaris Direktorat Jenderal Kemhan;
d. Sekretaris Badan Kemhan;
e. Kepala Pusat Kemhan; dan
f. Kepala Biro di lingkungan Sekretariat Jenderal Kemhan.

Pasal 7

(1) Dalam evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas tingkat Satker eselon I dan Satker eselon II, TPI harus melakukan:
   a. komitmen dan pemahaman pimpinan serta Pegawai Kemhan terkait dengan program Zona Integritas;
   b. kualitas penerapan dari komponen proses serta ketersediaan data dukung; dan
   c. inovasi yang telah dilaksanakan oleh Satker eselon I dan Satker eselon II.

(2) Evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas oleh TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan secara:

a. tepat;
b. tertib;
c. cepat;
d. transparan; dan
e. dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 8

(1) Evaluasi Eksternal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b merupakan evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas yang dilaksanakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi melalui unit pengelola reformasi birokrasi nasional dengan membentuk TPN.
(2) TPN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur kementerian yang menyelenggarakan pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi, dan Ombudsman Republik Indonesia.
(3) Ketentuan mengenai pembentukan TPN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Mekanisme Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan
Zona Integritas

Pasal 9

(1) Evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) yang dilaksanakan oleh TPI diawali dengan pengisian proses Pembangunan Zona Integritas melalui aplikasi PMPZI oleh Satker eselon I dan Satker eselon II.
(2) Pengisian aplikasi PMPZI oleh Satker eselon I dan Satker eselon II sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya dibuat Laporan Hasil Evaluasi oleh TPI.

(3) Laporan Hasil Evalusi oleh TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai pedoman yang harus dikerjakan oleh Satker eselon I dan Satker eselon II untuk melengkapi data dukung.

(4) Ketentuan mengenai Laporan Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Inspektur Jenderal Kemhan ini.

Pasal 10

(1) Aplikasi PMPZI yang telah diisi oleh Satker eselon I dan Satker eselon II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) selanjutnya direviu oleh Inspektur Jenderal Kemhan dengan memverifikasi dan memvalidasi data.

(2) Dalam hal dari hasil verifikasi dan validasi diperlukan perubahan data dalam pengisian aplikasi PMPZI maka dilakukan perubahan data oleh Satker eselon I dan Satker eselon II.

(3) Hasil reviu Inspektur Jenderal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya dilakukan kompilasi PMPZI.

(4) Hasil kompilasi PMPZI sebagaimana dimaksud pada ayat (5) selanjutnya dikonfirmasi kepada Satker eselon I dan Satker eselon II.

(5) Kompilasi PMPZI pada Satker sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan hasil PMPZI Kemhan yang disampaikan kepada Sekretaris Jenderal Kemhan.

(6) Sekretaris Jenderal Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) selanjutnya menyampaikan hasil PMPZI kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 11

(1) Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) melalui Unit Pengelola Reformasi Birokrasi Nasional menugaskan TPN untuk melaksanakan Evaluasi Eksternal.

(2) Evaluasi Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui verifikasi dan validasi terhadap hasil PMPZI yang dilakukan oleh Satker di lingkungan Kemhan.

(3) Dalam pelaksanaan Evaluasi Eksternal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) TPN dapat dibantu oleh TPI Kemhan.

Pasal 12

(1) Proses Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (5) digunakan sebagai dasar dalam evaluasi pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK atau Menuju WBBM oleh TPI.

(2) Ketentuan mengenai evaluasi pelaksanaan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK atau Menuju WBBM di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Inspektur Jenderal Kementerian Pertahanan ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Inspektur Jenderal Kemhan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Desember 2021

INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTAHANAN

IDA BAGUS PURWALAKSANA, S.IP., M.M
LETNAN JENDERAL TNI

LAMPIRAN I
PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

TENTANG

PELAKSANAAN EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sejak tahun 2009 terus dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, saat ini pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah memasuki periode kedua dan akan menuju periode ketiga atau periode terakhir masa berlaku *Road Map*. Pada periode pertama hingga periode kedua telah tercapai banyak kondisi yang mendukung sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi; birokrasi yang efektif dan efisien; dan birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas.

Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada unit kerja, Kementerian Pertahanan tentang Pelaksanaan Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di Lingkungan Kementerian Pertahanan.

Peraturan Inpektorat Jenderal Kemhan tersebut merupakan acuan bagi Satker dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Selain itu, Peraturan Inpektorat Jenderal Kemhan tersebut merupakan rujukan untukmemberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Perpres Stranas PK), terdapat tiga sektor prioritas pencegahan korupsi yaitu, perijinan dan tata niaga; keuangan negara; dan penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi. Salah satu sub aksi pada sektor penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi adalah tentang pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di lingkungan Kementerian Pertahanan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kualitas pembangunan dan pengelolaan unit kerja yang telah membangun Zona Integritas maka diperlukan revisi atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Pertahanan.

B. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Satker dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
3. Meningkatkan kualitas tata kelola pengajuan unit kerja yang akan diajukan reviu kepada Tim Penilai Nasional (TPN), sehingga Tim Penilai Internal (TPI) dan TPN mempunyai data yang tersimpan secara daring;

4. Memudahkan dan meningkatkan efektivitas pembangunan Zona Integritas pada unit kerja dan kawasan/lingkungan Satker.

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 yang selanjutnya disingkat Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan/lingkungan Satker 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 yang selanjutnya disingkat Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan/lingkungan Satker yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah;
5. Unit Kerja adalah Unit/Satuan Kerja di instansi pemerintah, yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
6. Kawasan/Lingkungan Satker adalah area yang terdiri dari unit-unit kerja lintas instansi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
7. Menteri adalah Menteri yang menyelenggaraakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara;
8. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggaraakan urusan pemerintahan di bidang Pendayagunaan Aparatur Negara;
9. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM; dan

10. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yangdiusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. TPN terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

BAB II
TAHAP-TAHAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/ pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas;
2. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh instansi pemerintah 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 horizontal atau vertikal. Bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan/melengkapi setelah pencanangan pembangunan Zona Integritas;
3. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas beberapa instansi pusat yang berada di bawah koordinasi Kementerian dapat dilakukan bersama-bersama.
4. Pencanangan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
5. Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas untuk instansi pusat dilaksanakan oleh pimpinan instansi pemerintah;

6. Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas untuk instansi daerah dilaksanakan oleh pimpinan instansi pemerintah daerah; dan
7. KPK, ORI, unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha) dapat juga menjadi saksi pada saat pencanangan ZI .

B. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan Kementerian Pertahanan. Proses pembangunan Zona Integritas 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 Zona Integritas, pimpinan Kementerian Pertahanan menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan sebagai WBK/WBBM. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai WBK/WBBM memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya :

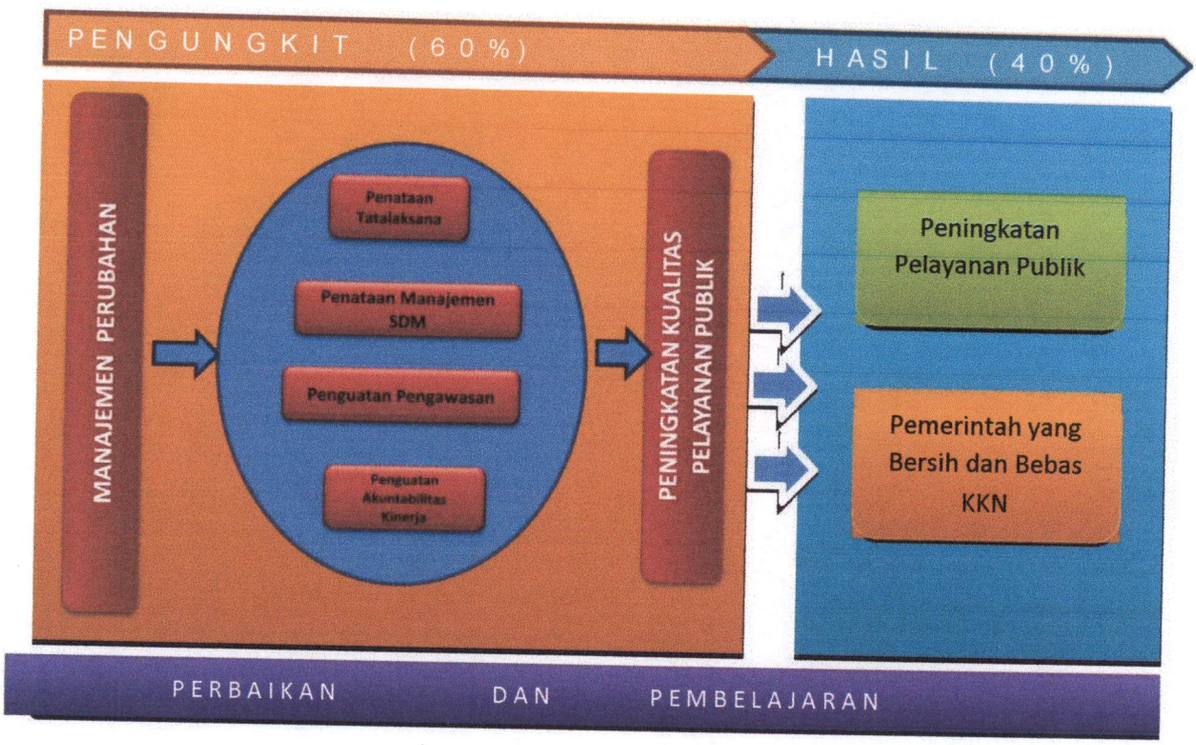
1) Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik;
2) Mengelola sumber daya yang cukup besar, serta
3) Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut.

Proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/tim untuk melakukan identifikasi terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM oleh pimpinan Kementerian Pertahanan. Setelah melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan unit kerja kepada pimpinan instansi untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh TPI. Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada Pimpinan instansi tentang unit yang akan di usulkan ke Kementerian sebagai unit kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM.

Apabila unit kerja yang diusulkan memenuhi syarat sebagai Zona Integritas Menuju WBK/WBBM, maka langkah selanjutnya adalah penetapan.

Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.

Gambar I



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 bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

1. KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas 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 tabel rincian bobot komponen pengungkit penilaian unit kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

Tabel I

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%

1.1 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 zona integritas. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas 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
   Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
   1) Unit kerja telah membentuk timuntuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
   2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.
b. Dokumen Rencana Pembangunan Zon Integritas menuju WBK/WBBM Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
   Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun;
   1) 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
   2) 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.

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 adalah:

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

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

1) Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama

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

a) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta prosesbisnis instansi;
b) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
c) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

2) E-Office

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

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

3) Keterbukaan Informasi Publik

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

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

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 pada masing-masing Zona Integritas 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-masingmasing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
d. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada ZonaIntegritas menuju WBK/WBBM; dan
e. meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada ZonaIntegritas menuju WBK/WBBM.

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

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan KebutuhanOrganisasi

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu padakondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

   1) Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dankualifikasi pendidikan;
   2) Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
   3) Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhdap 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 menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
   2) unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
   3) unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhdap 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 di unit kerja terkait 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 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 Aturandisiplin/kodetik/kode perilaku telah ilaksanakan/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.

1.4 Penguatan Akuntabilitas

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

1. meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
2. meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

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 Kementerian Pertahanan.

Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan Kementerian Pertahanan 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) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound* (SMART);
4) Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
6) Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.
7) Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja.
8) Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.

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 adalah:

a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;
c. meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah; dan
d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing- masing instansi pemerintah.

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) 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 mengimplementasi-kan 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 atashasil 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 *whistle blowing system*; dan
3) unit kerja 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) Unit kerja telah 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.

f. 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 pegawaiyang 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 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 standardisasi 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) Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
   2) Unit kerja telah memaklumatkan standar pelayanan;
   3) Unit kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan
   4) Unit kerja 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) Unit kerja telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya 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 serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
4) Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/ terintegrasi; dan

c. Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.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 masyakat dapat diakses secara terbuka; dan
3) Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil surveikepuasan masyarakat.

2. KOMPONEN HASIL

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

Tabel II

NO	UNSUR KOMPONEN 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 WBBM, 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:

   a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
   b. 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).

   Untuk mempercepat pembangunan Zona Integritas pada unit kerja diperlukan kontribusi TPI atau unit/instansi lain yang mempunyai kewenangan terkait komponen Proses dan Hasil. Oleh karena itu, TPI dalam proses pembangunan juga mempunyai peran untuk:

   a. Menjadi tempat konsultasi bagi unit kerja yang sedang membangun Zona Integritas;
   b. Menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan dalam rangka pembangunan Zona Integritas di unit kerja sehingga unit kerja mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen-komponen pembangunan Zona Integritas;
   c. Berkonsultansi kepada TPN terkait proses pembangunan Zona Integritas pada unit kerja;

   Dalam pembangunan Zona Integritas pada unit kerja, hal-hal yang perlu dilakukan dan menjadi perhatian adalah:

   a. Membangun komitmen antara Pimpinan dan pegawai dalam pembangunan Zona Integritas;
   b. Memperhatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan Zona Integritas seperti dijelaskan pada unsur pengungkit;
   c. Melaksanakan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi antikorupsi pada unit kerja 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 dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh unit kerja ke masyarakat;
g. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh unit kerja yang diusulkan.

3. Pembangunan Zona Integritas berdasarkan Stranas PK

Selain pembangunan pada unit kerja, pembangunan Zona Integritas juga dilaksanakan di kawasan/lingkungan Satker terpadu yang bersifat strategis. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK). Aspek penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi menjadi fokus Stranas PK karena Reformasi Birokrasi menjadi area strategis dalam pencegahan korupsi. Salah satu kriteria keberhasilan pada aspek ini adalah meningkatnya kualitas pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Terkait pembangunan Zona Integritas pada kawasan/lingkungan Satker terpadu, setiap instansi pemerintah yang memiliki unit pelayanan pada kawasan/lingkungan Satker terpadu wajib melakukan pembangunan Zona Integritas pada unit tersebut. Tujuan pembangunan Zona Integritas pada kawasan/lingkungan Satker terpadu ini adalah:

a. Agar dampak pembangunan Zona Integritas langsung dirasakan masyarakat yang menggunakan jasa kawasan/lingkungan Satker terpadu;
b. Mengintegrasikan pembangunan Zona Integritas yang dilakukan unit kerja pada suatu kawasan/lingkungan Satker ;
c. Meningkatkan *check and crosscheck* serta *learning process* antar unit kerja di kawasan/lingkungan Satker sehingga setiap unit dapat saling mengingatkan dan belajar pada saat pembangunan Zona Integritas;

Pembangunan Zona Integritas pada kawasan/lingkungan Satker ini harus menjadi prioritas pada instansi pemerintah yang memiliki unit di kawasan/lingkungan Satker terpadu. Kawasan/lingkungan Satker yang ditunjuk untuk melakukan pembangunan Zona Integritas meliputi:

a. Kawasan/lingkungan Satker Bandar Udara

Kawasan/lingkungan Satker Bandar Udara merupakan kawasan/lingkungan Satker yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun Zona Integritas pada kawasan/lingkungan Satker bandar udara adalah:

Tabel III

Instansi	Unit Layanan
Kementerian Perhubungan	Kantor Otoritas Bandar Udara
Kementerian Keuangan	Kantor Bea Cukai
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Kantor Pelayanan Imigrasi Bandara
Kementerian Kelautan dan Perikanan	Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan
Kementerian Kesehatan	Kantor Kesehatan Pelabuhan (Karantina Kesehatan)
Kementerian Pertanian	Balai Karantina Hewan dan Tumbuhan

b. Kawasan/lingkungan Satker Pelabuhan.

Kawasan/lingkungan Satker pelabuhan merupakan kawasan/lingkungan Satker yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun Zona Integritas pada kawasan/lingkungan Satker pelabuhan adalah:

Tabel IV

Instansi	Unit Layanan
Kementerian Perhubungan	- Kantor Otoritas Pelabuhan Utama - Kantor Kesyahbandaran Utama
Kementerian Keuangan	Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Kantor Layanan Imigrasi Kelas I Pelabuhan
Kementerian Kelautan Perikanan	Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan
Kementerian Kesehatan	Kantor Kesehatan Pelabuhan (Karantina Kesehatan)
Kementerian Pertanian	Balai Karantina Hewan dan Tumbuhan Kelas I

Selain kawasan/lingkungan Satker tersebut, pembangunan Zona Integritas yang menjadi prioritas Stranas PK meliputi:

a. Pembangunan Zona Integritas pada unit kerja di instansi penegak hukum, yang meliputi Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di tingkat kabupaten/kota;
b. Pembangunan Zona Integritas pada pelayanan pertanahan pada unit kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) di Kantor ATR/BPN kabupaten/kota;
c. Pembangunan Zona Integritas pada kabupaten/kota meliputi Rumah Sakit Umum Daerah, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, unit kerja yang meyelenggarakan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat), unit kerja yang menyelenggaran Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di tingkat Kabupaten/Kota.

   Kabupaten/Kota yang ditunjuk untuk membangun Zona Integritas sesuai kawasan/lingkungan Satker tersebut ditentukan lebih lanjut melalui Stranas PK.

   Unit yang terdapat pada kawasan/lingkungan Satker tersebut melaksanakan pembangunan Zona Integritas sesuai dengan pembangunan pada unit kerja sebagaimana pada huruf B pada bab ini. Selain itu, antar unit kerja pada suatu kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker harus membangun keterpaduan/integrasi terkait ketatalaksanaan yang menjadi *core business* kawasan/lingkungan Satker tersebut.

   Pembangunan Zona Integritas pada unit kerja di kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker yang strategis memerlukan Tim Khusus yang merupakan gabungan dari berbagai TPI dari masing-masing unit kerja yang berada dalam kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker yang strategis tersebut. Pembentukan Tim khusus tersebut untuk mempemudah koordinasi dalam proses pembangunan dan penilaian mandiri Zona Integritas.

Pembangunan Zona Integritas pada kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker harus memperhatikan juga integrasi proses business pelayanan antar unit kerja pada suatu kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan integrasi proses business pelayanan antar unit kerja pada suatu kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker, yaitu:

a. Terdapat peta proses bisnis pelayanan utama kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker yang menggambarkan integrasi lintas unit kerja pada suatu kawasan/lingkungan Satker ;
b. Terdapat Monev pelaksanaan proses bisnis pelayanan utama yang dilakukan secara berkala;
c. Implementasi peta proses bisnis pelayanan utama ditindaklanjuti dengan pembuatan SOP di internal unit kerja;
d. Terdapat Monev pelaksanaan SOP turunan peta proses bisnis diinternal unit kerja yang dilakukan secara berkala;
e. Terdapat sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang terintegrasi antar unit kerja pada suatu kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker.

C. Penilaian Mandiri oleh TPI

Setelah unit kerja telah membangun Zona Integritas di internalnya masing-masing, maka langkah selanjutnya adalah penilaian internal oleh TPI untuk melihat kualitas pembangunan yang telah dilakukan.

TPI merupakan Tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK atau WBBM; Pada implementasinya, TPI dilaksanakan oleh:

a. Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP); atau
b. APIP dan Unit lain yang ditunjuk yang mampu untuk melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pengungkit.

TPI mempunyai tugas:

a. Melakukan penilaian terhadap pembangunan Zona Integritas yang dilakukan oleh unit kerja;
b. Menyampaikan rekomendasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja untuk mendapat predikat Menuju WBK/atau Menuju WBBM;
c. Melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian.

Hal-hal yang harus diperhatikan oleh TPI pada saat melakukan evaluasi internal adalah:

a. Komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait program Zona Integritas;
b. Kualitas penerapan dari komponen Proses serta ketersediaan data dukung;
c. Inovasi-inovasi yang telah dilaksanakan oleh unit kerja;

BAB III
SYARAT DAN MEKANISME PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN MENUJU WBBM

A. Syarat Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

Instansi Pemerintah yang mengajukan unit kerjanya sebagai Zona Integritas harus memenuhi syarat yang telah ditentukan, baik syarat yang dibebankan untuk instansi pemerintah itu sendiri maupun syarat untuk unit kerja yang diusulkan.

Untuk dapat mengajukan usulan predikat WBK atau WBBM, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

a. Pada level instansi pemerintah
   1) Mendapatkan predikat minimal Wajar Dengan Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan untuk pengusulan predikat WBK dan Wajar Tanpa Pengecualian untuk pengusulan predikat WBBM; dan
   2) Mendapatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "B".

Sedangkan syarat pada level instansi pemerintah terkait kawasan/lingkungan Satker /lingkungan Satker yang strategis pembangunan Zona Integritas mengikuti kebijakan dari Stranas PK.

b. Pada level unit kerja yang diusulkan

1) Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis; Unit yang akan diajukan memiliki peran strategis dalam organisasi atau memiliki fungsi pelayanan strategis yang bersifat eksternal dan internal. Pelayanan strategis yang dimaksud adalah pelayanan yang merupakan *core business* yang paling merepresentasikan keberadaan instansi pemerintah yang mengusulkan dengan frekuensi yang cukup tinggi.

2) Dianggap telah melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik; dan

Unit yang akan diajukan harus telah melaksanakan program- program Reformasi Birokrasi secara baik dan berkelanjutan sehingga pelaksanaan program oleh unit tidak hanya sebatas pada saat pengajuan ke TPN tetapi memang sudah dijalankan sebelumnya. Mengelola sumber daya yang cukup besar. Unit yang akan diajukan mengelola sumber daya terkait keorganisasian yang cukup, misalnya SDM, anggaran, teknologi informasi.

3) Untuk pengajuan unit kerja berpredikat WBBM, unit kerja yang diusulkan merupakan unit kerja yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK.

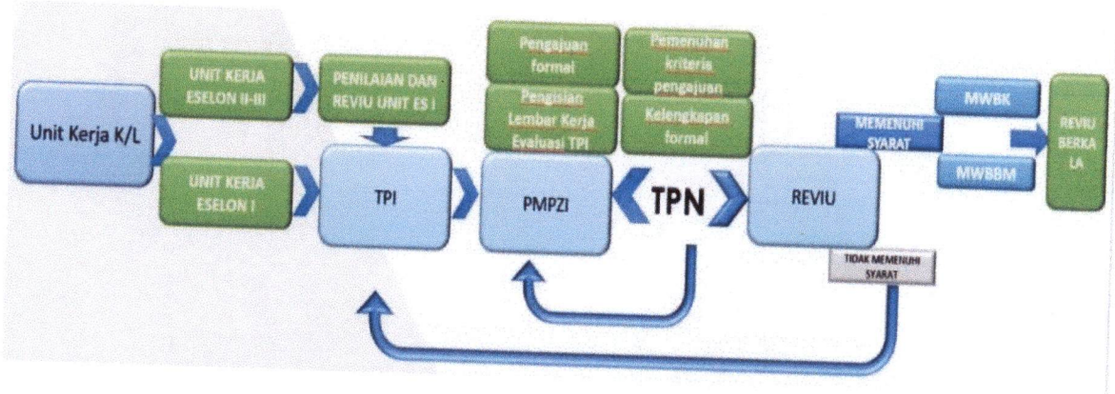
Hal ini untuk memastikan bahwa unit yang akan diajukan memang menjadi unit yang sebelumnya sudah menjadi percontohan, karena unit kerja dengan predikat WBBM merupakan gambaran unit kerja yang berkualitas dari segi pengelolaan birokrasi dan manajemen kinerja, pengelolaan pelayanan, dan pengelolaan integritas.

Apabila unit yang diajukan di luar ketentuan angka 1 sampai 3, maka TPN akan mempertimbangkan usulan dengan memperhatikan alasan pengusulan, serta kecukupan waktu, SDM, dan anggaran dalam melaksanakan reviu.

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

a. TPI instansi pemerintah melakukan penilaian mandiri terhadap unitkerja yang membangun Zona Integritas.
Beberapa hal yang harus diperhatikan pada saat penilaian internal untuk kementerian/lembaga (k/l) adalah sebagai berikut:

Gambar II



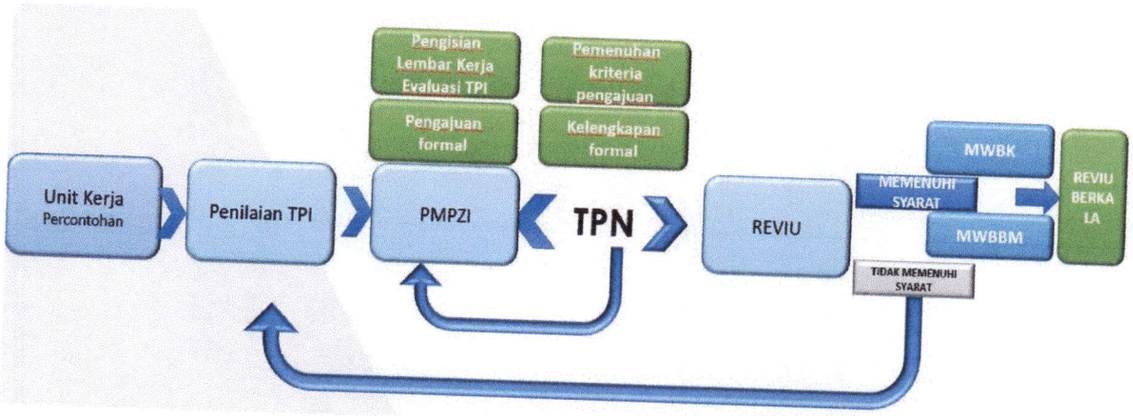
1) Apabila unit kerja yang membangun Zona Integritas pada k/l adalah unit kerja eselon II-IV, diperlukan penilaian pendahuluan dari unit kerja eselon I sebelum penilaian dari TPI; Penilaian pendahuluan ini adalah penilaian yang sifatnya berjenjang dari unit eselon I kepada unit yang ada di bawahnya, yaitu unit eselon II hingga eselon IV. Hal ini untuk memastikan bahwa unitkerja eselon I ikut memantau dan mendampingi pembangunan Zona Integritas unit kerja di bawahnya. Oleh karena itu, diperlukan tim penilai pada unit kerja eselon I untuk menilai unit kerja yang ada di bawahnya;
2) Tim penilai unit kerja eselon I terdiri dari unit di internal yang menangani komponen proses pembangunan Zona Integritas sehingga Tim dapat memberikan penilaian secara obyektif terhadap pembangunan Zona Integritas yang dilakukan oleh unit kerja;
3) Hasil penilaian oleh Tim unit kerja eselon I menjadi dasar apakah unit layak dilakukan evaluasi pembangunan Zona Integritas oleh TPI.

Apabila memenuhi kriteria penilaian pembangunan Zona Integritas, Tim unit kerja eselon I akan merekomendasikan kepada pimpinan unit kerja eselon I bahwa unit kerja layak dievaluasi TPI. Selanjutnya pimpinan unit kerja eselon I mengirimkan surat kepada TPI bahwa unit kerja tersebut layak untuk di evaluasi pembangunan Zona Integritas;

4) Apabila unit yang melakukan pembangunan Zona Integritas adalah unit kerja eselon I, maka TPI langsung melakukan evaluasi terhadap area pengungkit dan hasil pada unit kerja tersebut;

Sedangkan beberapa hal yang harus diperhatikan pada saat penilaian internal untuk Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut:

Gambar III



1) Bagi pemerintah daerah yang unit kerja telah membangun Zona Integritas, maka unit yang telah membangun akan dilakukan evaluasi oleh TPI. TPI memastikan bahwa unit telah membangun Zona Integritas memenuhi kriteria pengungkit dan hasil pembangunan Zona Integritas.

2) Setelah TPI telah selesai melakukan penilaian internal atas pembangunan unit kerja, maka TPI menindaklanjuti dengan membuat simpulan apakah unit kerja memenuhi kriteria untuk diajukan reviu ke TPN atau belum memenuhi. Hasil penilaian yang telah dilakukan oleh TPI kemudian disampaikan kepada Pimpinan instansi pemerintah.

b. Apabila hasil penilaian mandiri memenuhi untuk mendapat predikat Menuju WBK/WBBM, maka unit kerja tersebut diusulkan ke Kementerian selaku TPN untuk dilakukan reviu.

c. TPN yang terdiri dari Kementerian PANRB beserta KPK dan ORI melakukan penilaian terhadap unit kerja yang diusulkan;

B. Mekanisme Pengusulan unit kerja Predikat Menuju WBK/WBBM

Pimpinan instansi pemerintah mengusulkan satu atau beberapa unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM ke Menteri untuk dilakukan reviu untuk Menuju WBK/WBBM dengan melampirkan hasil penilaian internal disertai dengan bukti pendukung.

Pengajuan reviu kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan reviu pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM kepada TPN (*contoh surat permohonan reviu sebagaimana gambar IV).* Permohonan reviu pembangunan Zona Integritas 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 Zona Integritas yang dilakukan oleh masing-masing instansi pemerintah dalam hal pengumpulan dan pengolahan data, serta monitoring dan evaluasi data.

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

PMPZI ini digunakan untuk:

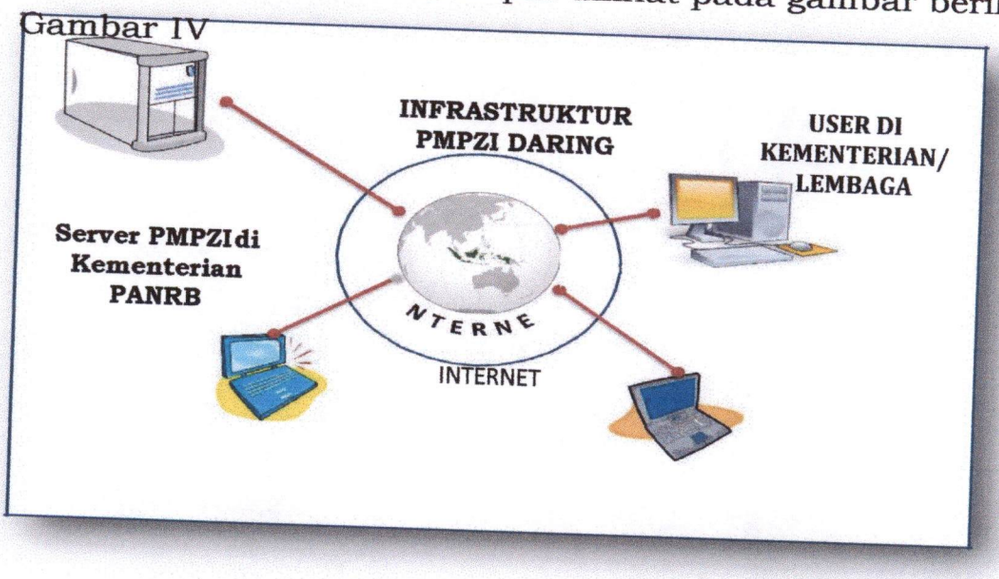
TPI untuk melakukan penilaian kesiapan dan kemajuan pembangunan Zona Integritas di unit kerja.

a. Instansi Pemerintah untuk melakukan pengajuan reviu kepada TPN apabila penilaian yang dilakukan TPI kepada unit kerja telah memenuhi kriteria untuk diajukan kepada TPN.

b. TPN untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan Zona Integritas, pengelolaan data dan informasi dalam rangka penyusunan profil pelaksanaan Zona Integritas baik pada tingkat K/L, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota maupun profil keseluruhan K/L, Pemda dan profil nasional serta pelaporan kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN)

Infrastruktur dari PMPZI dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar IV



Gambar V contoh surat pengajuan reviu kepada TPN:

Nomor : (*Nomor surat*) (*Tanggal pengajuan*)
Lampiran: -
Hal : Pengajuan Unit Kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Kepada Yth.
Menteri Kementerian Pertahanan
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 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, kami telah melakukan upaya pembangunan Zona Integritas di (*Nama Instansi Pemerintah*). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun 2018 oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (*Nama Instansi Pemerintah*), kami mengusulkan unit kerja (*Nama Unit Kerja*) sebagai calon unit kerja 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 reviu atas usulan dimaksud.
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Kementerian Pertahanan

(nama) NIP.

Tembusan:

1. ....

C. Pra Reviu terhadap Usulan unit kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBMoleh TPN

Setiap tahunnya setelah tenggang waktu pengusulan telah melewati batas waktu yang telah ditentukan, TPN melakukan rekapitulasi terhadap data instansi pemerintah dan unit kerja. Pada saat rekapitulasi, TPN memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa instansi pemerintah yang mengusulkan unit kerja berpredikat Menuju WBK atau WBBM telah memenuhi syarat level 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 yang diusulkan memenuhi syarat unit. Apabila unit 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 yang diusulkan bukan unit kerja yang menyelenggarakan fungsi layanan strategis, maka jumlah unit kerja yang sejenis akan dievaluasi dengan maksimal 1 (satu) unit kerja dengan unit kerja yang ditentukan berdasarkan koordinasi antara TPN dan TPI;
3. Memastikan bahwa hasil penilaian TPI pada unit kerja yang diajukan telah memenuhi ambang batas penilaian, yaitu total nilai pengungkit dan hasil minimal 75,00 dengan minimal nilai pengungkit 40 untuk Menuju WBK; dan minimal 85,00 dengan minimal nilai pengungkit 48 untuk Menuju WBBM;
4. Memastikan bobot nilai per area pengungkit minimal 60% pada semua area pengungkit untuk predikat Menuju WBK; dan bobot nilai per area pengungkit minimal 75% pada semua area pengungkit untuk predikat WBBM;
5. Memastikan nilai komponen "hasil" terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN" minimal 18,50 untuk Menuju WBK dan 18,88 untuk WBBM;
6. Memastikan nilai sub komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal 13,5 atau minimal skor survei 3,60 untuk Menuju WBK dan minimal 13,88 atau minimial skor survei 3,70 untuk WBBM;

7. Memastikan nilai pada sub komponen "persentase TLHP" minimal 5,00 atau minimal 100% temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) telah ditindaklanjuti untuk Menuju WBK dan WBBM;
8. Memastikan komponen hasil "terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat" minimal 15 atau skor survei minimal 3,00 untuk unit kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBK dan minimal 17 atau skor survei minimal 3,40 untuk unit kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBBM.

   Apabila hasil penilaian TPI pada unit kerja tidak memenuhi ketentuan sebagaimana nomor 3 hingga nomor 8 sebagaimana diatas, maka unit kerja dianggap tidak memenuhi kriteria untuk di reviu oleh TPN terkait pengusulan unit kerja berpredikat WBK atau WBBM. Setelah itu, apabila unit kerja memenuhi ketentuan sebagaimana nomor 3 hingga nomor 8 sebagaimana diatas, maka unit kerja dianggap memenuhi kriteria untuk di reviu oleh TPN terkait pengusulan unit kerja berpredikat WBK atau WBBM

D. Reviu unit kerja oleh TPN

Dalam pelaksanaan reviu, TPN akan melaksanakan kegiatannya pada dua aspek:

1. Aspek pelaksanaan Reformasi Birokrasi/pengungkit;

   Dalam melakukan penilaian serta pendalaman terhadap pelaksanaan pengungkit pembangunan Zona Integritas, TPN melakukan pemantauan langsung pelaksanaannya di unit kerja (reviu lapangan). Pemantauan ini untuk memastikan bahwa hasil penilaian TPI telah sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. Reviu lapangan bertujuan juga untuk menguji validitas nilai komponen pengungkit dengan melihat implementasi di lapangan. Apabila terdapat *gap* antara hasil penilaian reviu lapangan dengan hasil penilaian TPI maka yang digunakan adalah hasil penilaian reviu lapangan.
2. Reviu hasil sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik.

   Dalam melaksankan reviu terhadap hasil Survei Persepsi Anti Korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik, TPN ingin memastikan kualitas integritas dan kualitas pelayanan dengan melaksanakan survei secara langsung oleh TPN.

Survei ini dilaksanakan oleh TPN melalui Badan Pusat Statistik atau pihak ketiga yang telah ditunjuk. Hal yang menjadi perhatian pada saat pelaksaaan survei adalah:

a. Survei dilakukan kepada unit yang memenuhi pra reviu awal oleh TPN melalui PMPZI;
b. Survei dilaksanakan sebelum atau bersamaan dengan waktu reviu pengungkit (reviu lapangan);
c. Survei dilakukan kepada penerima pelayanan yang telah selesai menerima pelayanan dari unit 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 adalah 30 responden untuk satu unit kerja. Apabila penerima pelayanan dari unit yang diusulkan secara kuantitatif selama kurun waktu satu bulan kurang dari 30 orang, karena memang karakter unit 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. Hal ini untuk memastikan bahwa hasil survei akan menggambarkan kualitas dari semua jenis pelayanan yang diberikan oleh unit kerja.

Setelah selesai melakukan reviu lapangan disertai pelaksanaan survei, maka TPN melakukan penilaian dengan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang memuat indikator pengungkit dan indikator komponen hasil. Setelah itu melakukan panel dengan Ombudsman Republik Indonesia dan Komisi Pemberantasan Korupsi untuk menentukan unit kerja yang akan mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM. Selanjutnya TPN menyusun laporan hasil reviu dengan menjelaskan catatan selama reviu. Secara rinci, hasil reviu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apabila hasil reviu unit kerja tersebut memenuhi syarat menuju WBK/WBBM, maka TPN akan merekomendasikan kepada Menteri agar unit kerja tersebut ditetapakan sebagai unit kerja menujuWBK/WBBM; dan
2. Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai unit kerja tidak memenuhi nilai minimal Menuju WBK/WBBM, maka TPN merekomendasikan kepada pimpinan instansi pemerintah agar unit kerja tersebut dilakukan pembinaan.

E. Penetapan Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK dan WBBM

1. Penetapan Unit Kerja Menuju WBK

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

   a. Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75 dengan minimal nilai pengungkit adalah 40;
   b. Bobot nilai per area pengungkit minimal 60% untuk semua area pengungkit;
   c. memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18,50, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 5,0.
   d. memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 15.

   Penetapan unit kerja 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.

2. Penetapan Unit Kerja WBBM

   Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM. Syarat unit kerja yangdapat ditetapkan sebagai WBBM adalah:

a. Telah mendapatkan predikat Menuju WBK;
b. Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85 dengan minimal nilai pengungkit adalah 48;
c. Bobot nilai per area pengungkit minimal 75% untuk semua area pengungkit;
d. memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18,88 dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,88 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 5,0;
e. memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 17.

Penetapan unit kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri. Penetapan predikat 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.

3. Penetapan Kawasan/lingkungan Satker Menuju WBK

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri menetapkan kawasan/lingkungan Satker tersebut sebagai kawasan/lingkungan Satker berpredikat Menuju WBK. Syarat kawasan/lingkungan Satker yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah:

a. Semua Unit kerja yang berada di kawasan/lingkungan Satker tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat Menuju WBK sebagaimana dijelaskan pada angka 1;
b. Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja yang ada di kawasan/lingkungan Satker tersebut. Skor Integrasi proses bisnis minimal 6,5 untuk predikat WBK.

Ilustrasi Kawasan/lingkungan Satker yang ditetapkan menjadi Kawasan/lingkungan Satker Menuju WBK adalah sebagaimana tabel:

Tabel V

Kondisi	Unit Kerja	Integrasi Kawasan/ lingkungan Satker	Penetapan
1	Tidak seluruh unit	Tidak ada integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBK
2	Tidak seluruh unit	Ada integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBK
3	Seluruh unit	Tidak ada Integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBK
4	Seluruh unit	Ada integrasi	Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBK

Penetapan kawasan/lingkungan Satker 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.

4. Penetapan Kawasan/lingkungan Satker Menuju WBBM

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

   a. Kawasan/lingkungan Satker tersebut telah mendapat predikat Kawasan/lingkungan Satker Menuju WBK;
   b. Semua Unit kerja yang berada di kawasan/lingkungan Satker tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat WBBM sebagaimana dijelaskan pada angka 2;
   c. Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja yang ada di kawasan/lingkungan Satker tersebut. Skor Integrasi proses bisnis minimal 7,5 untuk predikat Menuju WBBM.

Ilustrasi Kawasan/lingkungan Satker yang ditetapkan menjadi Kawasan/lingkungan Satker Menuju WBBM adalah sebagaimana tabel:

Tabel VI

Kondisi	Unit Kerja	Integrasi Kawasan/lingkungan Satker	Penetapan
1	Tidak seluruh unit	Tidak ada integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBBM
2	Tidak seluruh unit	Ada integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBBM
3	Seluruh unit	Tidak ada Integrasi	Tidak Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBBM
4	Seluruh unit	Ada integrasi	Memenuhi Kawasan/lingkungan Satker WBBM

Penetapan kawasan/lingkungan Satker berpredikat Menuju WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri. Penetapan predikat Menuju WBBM berlaku sesuaiyang 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.

5. Evaluasi Unit Kerja dan Kawasan/lingkungan Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM Evaluasi terhadap pemberikan predikat WBK/WBBM kepada unit kerja/kawasan/lingkungan Satker dilakukan secara berkala oleh TPN (Kementerian PAN dan RB, ORI, dan KPK). Apabila hasil penilaian menunjukkan unit kerja/kawasan/lingkungan Satker yang bersangkutan tidak memenuhi syarat minimal evaluasi, maka predikat Menuju WBK/WBBM akan dicabut.

6. Pemantauan Unit Kerja yang telah Meraih WBK/WBBM

Unit yang telah mendapat predikat WBK atau WBBM merupakan unit percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga unit tersebut 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:

a. Melakukan pendampingan secara konsisten terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK serta memantau perkembangan pembangunannya untuk Menuju WBBM;
b. 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).
c. Melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan Zona Integritas di unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap dua tahun apabila pada kurun waktu tersebut unit tidak diajukan untuk di reviu Menuju predikat WBBM;
d. Melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan Zona Integritas di unit yang telah mendapat predikat Menuju WBBM melalui PMPZI setiap dua tahun sekali; (*contoh surat penyampaian monitoring dan evaluasi atas unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/ WBBM sebagaimana gambar VII*)
e. Melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit yang telah mendapat predikat WBK/WBBM, dan mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

Gambar VII contoh surat laporan monitoring dan evaluasi unit kerja yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM

Nomor : *Nomor surat*) (*Tanggal pelaporan*) Lampiran :
Hal : Laporan Monitoring dan Evaluasi Unit Kerja 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 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, kami telah melakukan pembangunan Zona Integritas di (*Nama Instansi Pemerintah*). Berdasarkan laporan hasil monitoring dan evaluasi tahun (*tahun pengajuan*) oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (*Nama Instansi Pemerintah*), kami menyimpulkan bahwa unit kerja (*Nama Unit Kerja*) 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 proses dan hasil)
2.... (catatan hasil monitoring dan evaluasi)

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

Pimpinan Kementerian Pertahanan

(nama) NIP.

Tembusan

---

[1] *coret salah satu

Langkah yang harus dilakukan oleh TPN:

1. Melakukan verifikasi atas laporan monitoring TPI terhadap unit kerja yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK atau Menuju WBBM;
2. Melakukan reviu lapangan berkala terhadap unit yang telah mendapatkan 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 yang telah mendapat predikat Menuju WBK atau Menuju WBBM.

7. Pencabutan Predikat WBK/WBBM

   Pada unit kerja yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM apabila berdasarkan hasil reviu lapangan berkala atau verifikasi lapangan dan klarifikasi ditemukan bukti bahwa terdapat maladministrasi, maka secara tertulis TPN akan merekomendasikan kepada Menteri PANRB untuk mencabut predikat Menuju WBK/WBBM pada unit kerja tersebut. Selanjutnya, unit yang telah dicabut predikat Menuju WBK/ WBBM, tidak dapat diajukan lagi untuk untuk mendapatkan predikat Menuju WBK selang 2 tahun setelah penetapan pencabutan diterbitkan.

8. Replikasi pada Unit kerja yang telah meraih predikat Menuju WBK/WBBM Sebagai upaya untuk mendorong percepatan pembangunan Zona Integritas pada unit kerja lain maka dapat dilakukan replikasi pembangunan Zona Integritas dari unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM. Replikasi ini dapat dilakukan oleh unit kerja yang sedang membangun dengan melakukan studi tiru dan modifikasi sesuai dengan karakteristik yang dimiliki. Model replikasi perlu di dorong oleh TPI kepada unit kerja lain dan dijadikan standar bagi pemilihan unit kerja selanjutnya. Selanjutnya perlu kebijakan di level internal instansi pemerintah untuk mendorong unit lain melakukan replikasi pada unit yang telah mendapatkan predikat WBK atau WBBM sehingga replikasi terhadap unit kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM akan berjalan secara sistemis.

BAB IV
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

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

A. Pembinaan.

Pembinaan harus dilakukan terhadap unit kerja secara institusional dan terhadap pegawai pada unit kerja yang bersangkutan. Pembinaan terhadap unit kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas dan anggaran kedinasan yang memadai, pelatihan teknis, perbaikan kesejahteraan, kenaikan pangkat istimewa 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 ini seyogyanya dilakukan oleh Pimpinan instansi pemerintah, dan pimpinan unit kerja. Pembinaan dilaksanakan tidak hanya untuk memelihara/mempertahankan predikat menuju WBK/WBBM yang diperoleh, melainkan juga untuk menuju tercapainya predikat menuju WBK/WBBM.

B. Pengawasan

Masyarakat dapat berpartisipasi melakukan pemantauan dan pengawasan melalui berbagai media seperti kontak pengaduan masyarakat, *website*, *e-mail*, TP 5000, dan lain sebagainya. Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat dijadikan bahan oleh Menteri dalam mengevaluasi penetapan predikat Menuju WBK/WBBM.

Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK/WBBM, maka Menteri akan mencabut predikat WBBM pada unit kerja yang bersangkutan, sedangkan pimpinan instansi pemerintah akan mencabut predikat WBK pada unit kerja yang bersangkutan.

BAB V
EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Evaluasi

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan kinerja WBK/WBBM yang telah ditetapkan perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas pedoman ini. Evaluasi dilaksanakan oleh Kementerian melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.

B. Pelaporan

1. Pelaporan oleh Instansi Pemerintah

   Pimpinan instansi pemerintah wajib menyampaikan laporan kepada Menteri mengenai:

   a. telah dilaksanakannya pencanangan pembangunan Zona Integritas pada instansi pemerintah yang bersangkutan;
   b. telah ditetapkannya unit kerja yang berpredika Menuju t WBK; dan
   c. hal-hal lain yang terkait dengan proses pembangunan Zona Integritas.

2. Pelaporan oleh Kementerian

   Menteri wajib menyampaikan laporan kepada Presiden mengenai perkembangan pelaksanaan kebijakan/program pembangunan Zona Integritas menuju terwujudnya WBK/WBBM secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.

BAB VI
PENUTUP

Unit kerja berpredikat WBK/WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup Zona Integritas.

Pengembangan WBK/WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep *Island of Integrity*. Diharapkan, upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai IPK Indonesia.

Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada dunia internasional/global, bahwa upaya pencegahan korupsi di Indonesia dilakukan secara kontinyu dan komprehensif.

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.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Dr. IDA BAGUS PURWALAKSANA, S.IP., M.M
Letnan Jenderal TNI

LAMPIRAN II
PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
TENTANG
PELAKSANAAN EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANANMANUSIA

Penilaian	Bobot	Penjelasan	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%
A. PENGUNGKIT	**60,00**				**54,17**	**90,28%**
I. PEMENUHAN	**30,00**				**28,11**	**93,70%**
1. MANAJEMEN PERUBAHAN	**4,00**				**3,81**	**95,31%**
i. Penyusunan Tim Kerja	**0,50**				**0,50**	**100,00%**
a. Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas		Ya, jika Tim telah dibentuk di dalam unit kerja.	Ya/Tidak	Ya	1,00	
b. Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas		a. Jika dengan prosedur/mekanisme yang jelas dan mewakili seluruh unsur dalam unit kerja b. Jika sebagian menggunakan prosedur yang mewakili sebagian besar unsur dalam unit kerja c. Jika tidak di seleksi.	A/B/C	A	1,00	
ii. Rencana Pembangunan Zona Integritas	**1,00**				**1,00**	**100,00%**
a. Terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM		Ya, jika memiliki rencana kerja pembangunan Zona Integritas.	Ya/Tidak	Ya	1,00	
b. Dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM		a. Jika semua target-target prioritas relevan dengan tujuanpembangunan WBK/WBBM b. Jika sebagian target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM c. Jika tidak ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	A/B/C	A	1,00	

				c.	Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM		a. Jika telah dilakukan pengelolaan media/aktivitas interaktif yang efektif untuk menginformasikan pembangunan ZI kepada internal dan *stakeholder* secara berkala b. Jika pengelolaan media/aktivitas interaktif dilakukan secara terbatas dan tidak secara berkala c. Jika pengelolaan media/aktivitas interaktif belum dilakukan	A/B/C	A	1,00	
			iii.	**Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan**		**1,00**				**1,00**	**100,00%**
				a.	Seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana		a. Jika semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana b. Jika sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana c. Jika sebagian kecil kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana d. Jika belum ada kegiatan pembangunan yang dilakukan sesuai dengan rencana	A/B/C/D	A	1,00	

				b.	Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas		a. Jika monitoring dan evaluasi melibatkan pimpinan dan dilakukan secara berkala b. Jika monitoring dan evaluasi melibatkan pimpinan tetapi tidak secara berkala c. Jika monitoring dan evaluasi tidak melibatkan pimpinan dan tidak secara berkala d. Jika tidak terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan zona integritas	A/B/C/D	A	1,00	
				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 danevaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatanUnit 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**				**1,31**	**87,50%**
				a.	Pimpinan berperan sebagai *role model* 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	B	0,50	
				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 Utama**		**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	
				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 (*e-performance* /e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi b. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja (*e-performance* /e-sakip) yang menggunakan teknologi informasi c. Jika belum memiliki sistem pengukuran kinerja (*e-performance* /e-sakip) 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	

				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**				**4,85**	**96,95%**
			i.	**Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi**		**0,25**				**0,22**	**89,00%**
				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	B	0,67	

				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	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 *Training Need Analysis* 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	
				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, *in-house training* , 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	
				b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya		a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya serta menggambarkan *logic model* b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya d. Jika ukuran kinerja individu belum memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya	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 *reward*		Ya, jika hasil hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian *reward* (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**				**0,13**	**50,00%**
				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	B	0,50	
		4.	**PENGUATAN AKUNTABILITAS**		**5,00**				**5,00**	**100,00%**
			i.	**Keterlibatan Pimpinan**	**2,50**				**2,50**	**100,00%**
				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 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/mekanisme 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 menangangi 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**				**6,53**	**87,08%**
			i.	**Pengendalian Gratifikasi**		**1,50**				**1,50**	**100,00%**
				a.	Telah dilakukan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi		a. Jika public campaign telah dilakukan secara berkala b. Jika public campaign dilakukan tidak secara berkala c. Jika belum dilakukan public campaign	A/B/C	A	1,00	
				b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		a. Jika Unit Pengendalian Gratifikasi, pengendalian gratifikasi telahmenjadi 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**				**1,22**	**81,25%**
				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	B	0,75	
				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	B	0,50	
				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**				**1,31**	**87,50%**
				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	B	0,50	
				b.	pengaduan masyarakat dtindaklanjuti		ya,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**				**1,00**	**66,67%**
				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	B	0,50	
				b.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*		a. Jika penerapan *Whistle Blowing System* dimonitoring dan evaluasi secara berkala b. Jika penerapan *Whistle Blowing System* dimonitoring dan evaluasi tidak secara berkala c. Jika penerapan *Whistle Blowing System* belum di monitoring dan evaluasi	A/B/C	A	1,00	
				c.	Hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti oleh unit kerja b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah ditindaklanjuti oleh unit kerja c. Jika hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* belum ditindaklanjuti	A/B/C	B	0,50	

			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 disosialiasikan/diinternalisasikan ke seluruh layanan b. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialiasikan/diinternalisasikan ke sebagian besar layanan c. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialiasikan/diinternalisasikan ke sebagian kecil layanan d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum disosialiasikan/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	
				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**				**4,42**	**88,38%**
			i.	**Standar Pelayanan**		**1,00**				**0,92**	**91,75%**
				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 dimaklumatkan		a. Standar pelayanan telah dimaklumatkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan di website dan media lainnya b. Standar pelayanan telah dimaklumatkan pada sebagian besar jenis pelayanan dan dipublikasikan minimal di website c. Standar pelayanan telah dimaklumatkan pada sebagian kecil jenis pelayanan dan belum dipublikasikan d. Standar pelayanan belum dimaklumatkan 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	B	0,67	
				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	
			ii.	**Budaya Pelayanan Prima**		**1,00**				**0,95**	**94,50%**

				a.	Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima		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	
				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 : disiplin, kinerja, dan hasil penilaian pengguna layanan d. Belum terdapat kebijakan pemberian penghargaan dan sanksi	A/B/C/D	B	0,67	

				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 mendekatkan pelayanan dengan masyarakat serta telah direplikasi b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang berbeda dengan unit kerja lain dan mendekatkan 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**				**0,67**	**66,67%**

				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	
				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	B	0,50	
				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	B	0,50	
			iv.	**Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan**		**1,00**				**0,89**	**89,00%**
				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	B	0,67	
			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	
				b	Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi		Ya,jika tela membangun database pelayanan yang terintegrasi	Ya/Tidak	Ya	1,00	
				c.	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**				**26,06**	**86,85%**
		1.	**MANAJEMEN PERUBAHAN**			**4,00**				**3,67**	**91,75%**
			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	3		
					- Jumlah Perubahan yang dibuat			Jumlah	3		

				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 integritassudah ada di dokumen perencanaan unit kerja, namun belum ada yang tercapai (masih dalam tahap pembangunan) e. Tidak ada target capaian zona integritasdi dokumen perencanaan unit kerja	A/B/C/D/E	A	1,00	
			iii.	**Membangun Budaya Kerja**		**1,00**				**0,67**	**67,00%**
				-	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	B	0,67	

		2.	**PENATAAN TATALAKSANA**			**3,50**				**3,00**	**85,71%**
			i.	**Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan**		**0,50**				**0,50**	**100,00%**
				-	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**				**1,50**	**75,00%**

				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	A/B/C/D/E	B	0,75	
				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	B	0,75	

				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	B	0,75	
		3.	**PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR**			**5,00**				**3,50**	**70,00%**
			i.	**Kinerja Individu**		**1,50**				**0,75**	**50,00%**
				a	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya		a. Seluruh ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya b. Sebagian ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya c. Tidak ada ukuran kinerja individu yang berorientasi hasil (*outcome*)	A/B/C	B	0,50	
			ii.	***Assessment* Pegawai**		**1,50**				**0,75**	**50,00%**
				a	Hasil assement telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai		a. Seluruh hasil *assessment* dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai b. Hasil *assessment* belum seluruhnya dijadikan mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai c. Hasil *assessment* belum dijadikan dasar mutasi internal dan pengembangan kompetensi pegawai	A/B/C	B	0,50	
			iii.	**Pelanggaran Disiplin Pegawai**		**2,00**				**2,00**	**100,00%**

				a	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai		Persentase pernurunan 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	0		
					- Jumlah pelanggaran tahun ini			Jumlah	0		
					- Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman			Jumlah	3		
		4.	**PENGUATAN AKUNTABILITAS**			**5,00**				**4,01**	
			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**				**1,01**	**67,00%**
				-	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 *reward and punishment* b. Sebagian besar Capaian Kinerja (lebih dari 50% Perjanjian kinerja) merupakan unsur dalam pemberian *reward and punishment* c. Sebagian kecil Capalan Kinerja (kurang dari 50% Perjanjian kinerja) merupakan unsur dalam pemberian *reward and punishment* d. Capaian Kinerja (Perjanjian kinerja) belum menjadi unsur dalam pemberian *reward and punishment*	A/B/C/D	B	0,67	
			iii.	**Kerangka Logis Kinerja**		**1,50**				**1,01**	**67,00%**
				-	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	B	0,67	
		5.	**PENGUATAN PENGAWASAN**			**7,50**				**6,88**	**91,67%**
			i.	**Mekanisme Pengendalian**		**2,50**				**1,88**	**75,00%**

				-	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	B	0,75	
			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	
				- 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/*Web* 7. Perilaku Pelaksana/*Web* 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	3		
				- Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah			Jumlah	3		
			ii.	**Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi**	**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										**54,17**	

B.	**HASIL**					**40,00**				**37,38**	**93,44%**
	I.	**BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL**				**22,50**				**21,19**	**94,17%**
		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)	**3,70**	16,19	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Persepsi Anti Korupso
		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; e. Kinerja utama tidak berorientasi hasil	A/B/C/D/E	A	5,00	
	II.	**PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA**				**17,50**				**16,19**	**92,50%**
		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)	**3,70**	16,19	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
TOTAL HASIL										**37,38**	
NILAI EVALUASI ZONA INTEGRITAS										91,54	

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Dr. IDA BAGUS PURWALAKSANA, S.IP., M.M
Letnan Jenderal TNI

LAMPIRAN III
PERATURAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA
TENTANG
PELAKSANAAN EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERTAHANANMANUSIA

		Penilaian	Bobot	Nilai	%	Catatan/Keterangan/Penjelasan	Rekomendasi
A.		**PENGUNGKIT**	**60,00**	**54,17**			
	I.	**PEMENUHAN**	**30,00**	**28,11**	**93,70%**		
	1.	MANAJEMEN PERUBAHAN	4,00	3,81	95,31%		
	2.	PENATAAN TATALAKSANA	3,50	3,50	100,00%		
	3.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	5,00	4,85	96,95%		
	4.	PENGUATAN AKUNTABILITAS	5,00	5,00	100,00%		
	5.	PENGUATAN PENGAWASAN	7,50	6,53	87,08%		
	6.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	5,00	4,42	88,38%		
	II.	**REFORM**	**30,00**	**26,06**	**86,85%**		
	1.	MANAJEMEN PERUBAHAN	4,00	3,67	91,75%		
	2.	PENATAAN TATALAKSANA	3,50	3,00	85,71%		
	3.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	5,00	3,50	70,00%		
	4.	PENGUATAN AKUNTABILITAS	5,00	4,01	80,20%		
	5.	PENGUATAN PENGAWASAN	7,50	6,88	91,67%		
	6.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	5,00	5,00	100,00%		
		TOTAL PENGUNGKIT		**54,17**	**90,28%**		
B.		**HASIL**	**40,00**	**37,38**			
	I.	**BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL**	**22,50**	**21,19**	**94,17%**		
	a	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal : Indeks Persepsi Anti Korupsi/ IPAK)	17,50	16,19	92,50%		
	b	Capaian Kinerja Lebih Baik dari pada Capaian Kinerja Sebelumnya	5,00	5,00	100,00%		
	II.	**PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA**	**17,50**	**16,19**	**92,50%**		
	a	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal	17,50	16,19	92,50%		
		TOTAL HASIL		**37,38**	**93,44%**		
		NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI		**91,54**			

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Dr. IDA BAGUS PURWALAKSANA, S.IP., M.M
Letnan Jenderal TNI