



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
REPUBLIK INDONESIA

SEKRETARIAT JENDERAL

PEDOMAN

PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN
NOMOR SEK-OT.03.02-01

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah. Peraturan ini menggantikan peraturan sebelumnya, yaitu Peraturan Menteri Nomor 52 Tahun 2014 yang telah mengalami perubahan melalui Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2019.

Peraturan ini memperkenalkan beberapa pembaruan, termasuk perubahan pada komponen penilaian. Jika sebelumnya penilaian hanya terbagi menjadi komponen pengungkit dan komponen hasil, kini diperinci menjadi komponen pengungkit yang terdiri dari aspek pemenuhan dan aspek reform, serta komponen hasil. Selain itu, terdapat ketentuan baru mengenai persyaratan pengajuan dan penetapan satuan kerja sebagai WBK dan WBBM. Peraturan dimaksud juga memberikan kesempatan kepada instansi pemerintah yang memenuhi syarat untuk melakukan evaluasi mandiri dalam proses penetapan satuan kerja Menuju WBK.

Dengan diberlakukannya peraturan ini, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan perlu melakukan penyesuaian serta menetapkan pedoman baru terkait pembangunan dan evaluasi Zona Integritas. Hal ini bertujuan untuk memastikan

implementasi program WBK dan WBBM di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
2. Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2024 tentang Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 353);
3. Peraturan Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 867);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 444).

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dibuatnya pedoman ini:

1. Sebagai acuan bagi seluruh Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan dalam membangun dan melaksanakan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani; dan
2. Sebagai rujukan bagi Tim Penilai Internal dalam melakukan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup peraturan ini meliputi:

1. Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani; dan
2. Evaluasi pembangunan Zona Integritas oleh Tim Penilai Internal dan Tim Penilai Mandiri.

E. Pengertian Umum

1. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan baik, yang telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan sangat baik, dengan telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
4. Kawasan adalah area yang terdiri dari beberapa unit kerja/satuan kerja lintas instansi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
5. Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan adalah Kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan imigrasi dan pemasarakatan yang merupakan lingkup urusan pemerintahan di bidang hukum.
6. Menteri adalah Menteri Imigrasi dan Pemasarakatan.
7. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Menteri untuk melakukan evaluasi/penilaian dan memberikan rekomendasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang sedang membangun ZI.
8. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi pembangunan ZI di unit kerja/satuan kerja yang diusulkan oleh instansi pemerintah yang terdiri dari unsur kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara serta unsur dari instansi pemerintah lain yang mempunyai tugas dan fungsi dalam evaluasi pembangunan ZI.
9. Tim Penilai Mandiri yang selanjutnya disingkat TPM adalah tim yang dibentuk oleh Menteri untuk menyelenggarakan evaluasi Zona Integritas secara mandiri bagi unit kerja/satuan kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk mendapatkan predikat Menuju WBK.
10. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.
11. Unit Eselon I Pembina adalah Unit Eselon I yang melakukan pembinaan terhadap satker dalam bidang teknis yang sama, seperti Direktorat Jenderal (Ditjen) Imigrasi sebagai Unit Pembina Satker Imigrasi dan Ditjen Pemasarakatan sebagai Unit Pembina Satker Pemasarakatan.

BAB II

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Mekanisme Pembangunan Zona Integritas.

Untuk dapat ditetapkan sebagai Satker berpredikat WBK/WBBM, seluruh Satker di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan wajib melaksanakan pembangunan ZI dengan baik, dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Tahap I: Pencanaan Zona Integritas

Pencanaan pembangunan ZI adalah deklarasi/ Pernyataan dari Menteri atau pimpinan Satker bahwa Satker telah siap membangun dan melaksanakan ZI. Kegiatan perencanaan merupakan langkah awal pembangunan ZI, namun tidak diwajibkan terdapat acara yang khusus/formal pada saat perencanaan. Yang utama adalah penyebaran informasi terkait instansi/unit kerja sedang melakukan upaya peningkatan tata kelola serta kualitas pelayanan melalui pembangunan ZI.

Pencanaan dilakukan dengan menandatangani Dokumen Pakta Integritas dan Dokumen Perencanaan dan dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal atau vertikal.

Pencanaan di tingkat Unit Eselon I menjadi satu kesatuan dengan pelaksanaan yang dilakukan di tingkat kementerian, sehingga Unit Eselon I tidak perlu lagi melaksanakan secara tersendiri. Sedangkan untuk pelaksanaan di tingkat Kantor Wilayah dan Unit Pelayanan Teknis (UPT) dilakukan secara terpusat di Kantor Wilayah dan diikuti oleh para Kepala UPT.

2. Tahap II: Penetapan Satuan Kerja

Penetapan Satker ZI merupakan tindak lanjut perencanaan ZI yang telah dilakukan sebelumnya. Satker yang ditetapkan adalah Satker yang memenuhi kriteria antara lain:

- a. Satker yang melaksanakan layanan utama (*core business*);
- b. Satker yang memiliki risiko tinggi dalam rangka penegakan budaya anti korupsi dan pelayanan prima; dan
- c. Satker yang mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan ZI.

3. Tahap III: Pembangunan Satuan Kerja Zona Integritas

Setelah menetapkan Satker ZI, selanjutnya yang harus dilakukan adalah pembangunan area perubahan ZI. Satker perlu melakukan penetapan program pembangunan ZI yang harus disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama, isu strategis, dan risiko-risiko yang dihadapi oleh Satker. Lalu perlu disusun berbagai solusi yang inovatif sesuai prioritas atas permasalahan-permasalahan. Program-program kerja ini kemudian diselaraskan dengan 6 (enam) area perubahan yang ada pada ZI.

Lebih lanjut untuk memastikan bahwa setiap program kerja ZI dapat berjalan dengan baik, maka Satker perlu membentuk tim kerja yang terdiri dari pejabat dan pegawai pada Satker untuk melakukan pembangunan pada tiap area perubahan. Tim-tim kerja inilah yang kemudian menyusun dan mengkoordinasikan rencana kerja/aksi yang terukur dan memiliki target yang jelas dalam pembangunan ZI untuk kemudian dilaksanakan dengan seluruh anggota Satker.

Dalam memulai pembangunan ZI, Satker membentuk Tim Kerja ZI yang terdiri dari pejabat dan pegawai pada Satker untuk melakukan pembangunan pada tiap area perubahan dengan menetapkan program pembangunan ZI yang disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama Satker, isu strategis dan risiko yang dihadapi oleh Satker serta menyusun berbagai solusi yang inovatif sesuai prioritas atas permasalahan-permasalahan. Program-program kerja ini kemudian diselaraskan dengan enam area perubahan yang ada pada ZI. Setelah menyusun program pembangunan ZI, Tim Kerja ZI kemudian menyusun dan mengkoordinasikan rencana aksi yang terukur dan memiliki target prioritas yang jelas dalam pembangunan ZI untuk kemudian dilaksanakan dengan seluruh anggota unit kerja. Dalam membangun ZI, hal yang perlu dilakukan dan menjadi perhatian adalah:

- a. membangun komitmen antara pimpinan dan pegawai dalam pembangunan ZI;
- b. memperhatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan ZI seperti dijelaskan pada unsur pengungkit;
- c. melaksanakan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi anti korupsi pada Satker yang diusulkan;
- d. membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan pelayanan publik dan pencegahan korupsi;
- e. melaksanakan program atau kegiatan yang sifatnya bersinggungan langsung dengan masyarakat atau *stakeholder*;
- f. membuat strategi komunikasi/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh Satker ke masyarakat; dan
- g. melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh Satker yang diusulkan.

Lebih lanjut, Sekretaris Jenderal Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan akan menyampaikan *time schedule* pelaksanaan pembangunan ZI melalui surat.

4. Tahap IV: Pemantauan Pembangunan Zona Integritas

Selama Satker melakukan pembangunan ZI, perlu dilakukan pendampingan dan pemantauan oleh TPI untuk memastikan bahwa pelaksanaan program pembangunan ZI berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam pelaksanaan pembangunan Satker ZI, Satker dapat melakukan secara mandiri atau melakukan permintaan pendampingan dan pemantauan dari

TPI. Hal ini untuk memastikan bahwa pelaksanaan program pembangunan ZI berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Peran TPI dalam proses pembangunan ZI adalah:

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

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

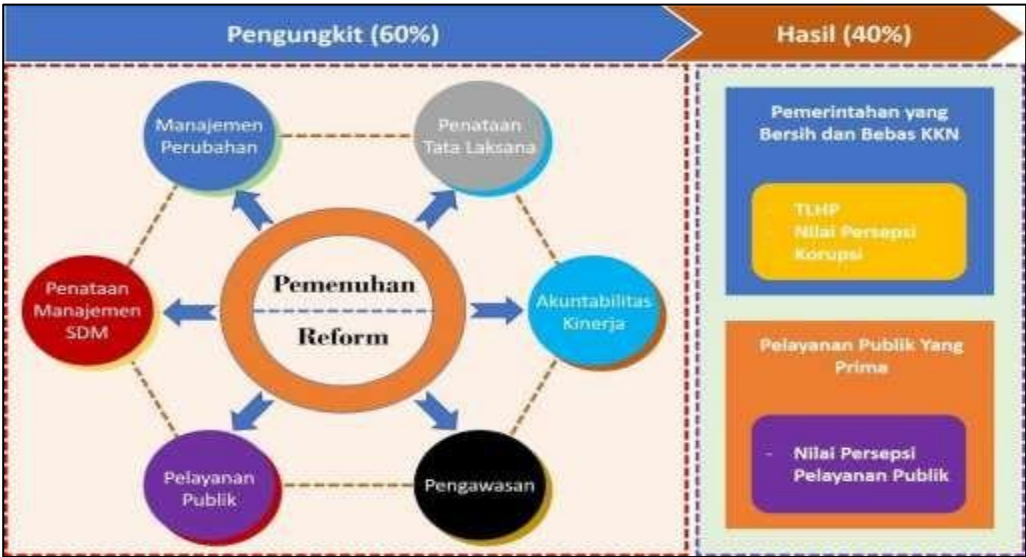
Pada tahap pembangunan sampai dengan tahap evaluasi hasil pembangunannya, terdapat area-area yang perlu diperbaiki dan dioptimalkan baik oleh tim kerja ZI pada Satker maupun TPI. Pembangunan area-area perubahan ini akan dapat membantu pencapaian sasaran ZI yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta meningkatnya pelayanan publik yang prima. Hubungan antara pembangunan 6 (enam) area dan hasil yang akan dicapai akan digambarkan lebih lanjut dalam kerangka logis pembangunan ZI.

B. Kerangka Logis Pembangunan Zona Integritas.

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

Gambar 1.

Hubungan Komponen dan Indikator Pembangun Komponen



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas

Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta kualitas pelayanan publik yang prima. Pada area pengungkit terdiri dari 2 aspek, yaitu pemenuhan dan reform.

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.

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

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

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

2.1 Manajemen Perubahan.

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

- a. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai ZI menuju WBK/WBBM;
- b. menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan; dan
- c. terimplementasinya *core value* ASN Berakhlak (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif).

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

1) Aspek Pemenuhan.

a) Penyusunan Tim Kerja.

Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal berikut:

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

b) Rencana Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal berikut:

- (1) dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah disusun;
- (2) dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
- (3) terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

c) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal berikut:

- (1) seluruh kegiatan pembangunan ZI dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
- (2) terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
- (3) hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.

d) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja.

Perubahan pola pikir dan budaya kerja dilakukan dengan memperhatikan hal berikut:

- (1) pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan ZI 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 ZI menuju WBK/WBBM.

2) Aspek *Reform*.

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

a) Komitmen dalam Perubahan:

- (1) agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret; dan
- (2) perubahan yang dibuat agen perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen.

b) Komitmen Pimpinan.

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

c) Membangun Budaya Kerja.

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

2.2 Penataan Tatalaksana

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

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

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

1) Aspek Pemenuhan.

a) Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama.

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

- (1) prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
- (2) prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
- (3) prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

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

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

c) Keterbukaan Informasi Publik.

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

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

2) Aspek *Reform*:

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

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

2.3 Penataan Sistem Manajemen SDM

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

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

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

1) Aspek Pemenuhan.

- a) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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

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

- b) Pola Mutasi Internal.

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

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

c) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi.

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

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

d) Penetapan Kinerja Individu.

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

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

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

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

f) Sistem Informasi Kepegawaian.

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

2) Aspek *Reform*.

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Kinerja Individu:

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya.

b) *Assessment* Pegawai.

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

c) Pelanggaran Disiplin Pegawai.

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

2.4 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:

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

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

1) Aspek Pemenuhan.

a) Keterlibatan Pimpinan

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

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

b) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

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

- (1) unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- (2) dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- (3) telah terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU);

- (4) indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound* (SMART);
- (5) unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- (6) pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
- (7) unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja; dan
- (8) unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.

2) Aspek *Reform*.

Aspek *reform* diukur dengan melihat kondisi apakah:

a) Meningkatnya Capaian Kinerja.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih.

b) Pemberian *Reward and Punishment*.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring perjanjian kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi.

c) Kerangka Logis Kinerja.

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

2.5 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. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada unit kerja; dan
- c. meningkatkan sistem integritas di unit kerja dalam upaya pencegahan KKN.

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

1) Aspek Pemenuhan.

a) Pengendalian Gratifikasi.

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

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

b) Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- (1) unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian;

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

c) Pengaduan Masyarakat.

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

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

d) *Whistle Blowing System*.

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

- (1) unit kerja telah menerapkan *whistle blowing system*;
- (2) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *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 mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- (2) unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- (3) unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- (4) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- (5) unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

2) Aspek *Reform*.

a) Mekanisme Pengendalian Aktivitas.

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

b) Penanganan Pengaduan Masyarakat.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.

c) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai.

(1) pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi 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) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

2.6 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. Di samping 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 nasional dan/atau internasional pada instansi pemerintah; dan
- c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

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

1) Aspek Pemenuhan.

a) Standar Pelayanan.

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

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

b) Budaya Pelayanan Prima.

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

- (1) unit kerja telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
- (2) unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- (3) unit kerja telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan;
- (4) unit kerja memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- (5) unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
- (6) unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

c) Pengelolaan Pengaduan

- (1) terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!;
- (2) terdapat unit/penanggung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan; dan
- (3) telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

d) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan.

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

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

e) Peningkatan Teknologi informasi

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

2) Aspek *Reform*.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

a) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik:

- (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; dan
- (9) penanganan pengaduan, saran, dan masukan.

- b) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
 - (1) waktu lebih cepat;
 - (2) pelayanan publik yang terpadu;
 - (3) alur lebih pendek/singkat; dan
 - (4) terintegrasi dengan aplikasi.
- c) Penanganan pengaduan pelayanan
Indikator ini diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan disertai media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

2. Komponen Hasil.

Dalam pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada 2 sasaran utama, yaitu:

2.1 Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel

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

1) Nilai Persepsi Korupsi (Survei Eksternal).

Nilai Persepsi Korupsi merupakan hasil survei kuantitatif terhadap *stakeholder* yang terkait dengan suatu instansi tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit kerja yang mengusulkan ZI. Beberapa hal utama terkait komponen survei ini adalah:

a) Diskriminasi Pelayanan.

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

b) Kecurangan Pelayanan.

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

c) Menerima Imbalan dan/atau Gratifikasi.

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

d) Percaloan.

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

e) Pungutan Liar.

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

2) Capaian Kinerja Lebih Baik.

Capaian kinerja lebih baik dilakukan pengukuran untuk memastikan bahwa selain dari aspek pelayanan serta integritas, unit kerja juga memperhatikan

ketercapaian kinerja terhadap kinerja yang diperjanjikan. Kriteria capaian kinerja lebih baik mencakup:

- a) target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis;
- b) target kinerja utama tercapai 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
- c) target kinerja utama tercapai 100% atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
- d) target kinerja utama tidak tercapai; dan
- e) kinerja utama tidak berorientasi hasil.

2.2 Kualitas Pelayanan Publik yang Prima

Sasaran terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal). Pelaksanaan survei persepsi kualitas pelayanan mengacu pada kebijakan terkait Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Pelayanan Publik.

C. Pembangunan Zona Integritas Berdasarkan Stranas PK

Selain pembangunan pada unit kerja, pembangunan ZI juga dilaksanakan di Kawasan terpadu yang bersifat strategis. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 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 ZI menuju WBK/WBBM.

Terkait pembangunan ZI pada Kawasan terpadu, setiap instansi pemerintah yang memiliki unit pelayanan pada Kawasan terpadu wajib melakukan pembangunan ZI pada unit tersebut. Tujuan pembangunan ZI pada kawasan terpadu ini adalah:

- a. agar dampak pembangunan ZI langsung dirasakan masyarakat;
- b. mengintegrasikan pembangunan ZI yang dilakukan unit kerja pada suatu Kawasan;
- c. meningkatkan *check and crosscheck* serta *learning process* antar unit kerja di Kawasan sehingga setiap unit dapat saling mengingatkan dan belajar pada saat pembangunan ZI.

Pembangunan ZI pada Kawasan ini harus menjadi prioritas pada instansi pemerintah yang memiliki unit di Kawasan terpadu. Kawasan yang ditunjuk untuk melakukan pembangunan ZI meliputi:

1. Kawasan Bandar Udara.

Kawasan bandar udara merupakan Kawasan yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun ZI pada Kawasan bandar udara adalah:

Tabel 2. Kawasan Bandar Udara

INSTANSI	UNIT LAYANAN
Kementerian Perhubungan	Kantor Otoritas Bandar Udara
Kementerian Keuangan	Kantor Bea Cukai
Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Kantor Pelayanan Imigrasi di 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

2. Kawasan Pelabuhan

Kawasan pelabuhan merupakan Kawasan yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun ZI pada Kawasan pelabuhan adalah:

Tabel 3. Kawasan Pelabuhan

INSTANSI	UNIT LAYANAN
Kementerian Perhubungan	a. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama b. Kantor Kesyahbandaran Utama
Kementerian Keuangan	Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai
Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan	Kantor Layanan Imigrasi di Pelabuhan
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

Selain kawasan tersebut, pembangunan ZI yang menjadi prioritas Stranas PK meliputi:

- pembangunan ZI Kawasan APH pada unit kerja/satuan kerja di instansi penegak hukum, yang meliputi Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di tingkat kabupaten/kota;
- pembangunan ZI pada pelayanan pertanahan pada unit kerja/satuan kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) di Kantor ATR/BPN kabupaten/kota;

- c. pembangunan ZI Kawasan Pemerintah Daerah pada kabupaten/kota meliputi Rumah Sakit Umum Daerah, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, unit kerja/satuan kerja yang menyelenggarakan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat), unit kerja/satuan kerja yang menyelenggarakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), unit layanan Pendidikan dan layanan ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota. Kabupaten/Kota yang ditunjuk untuk membangun Zona Integritas ditentukan lebih lanjut melalui Stranas PK; dan
- d. pembangunan ZI pada Kawasan tertentu lainnya yang menjadi prioritas oleh Stranas PK, misalnya terkait **perbatasan negara**, kependidikan, atau sektor-sektor strategis lain.

Unit yang terdapat pada Kawasan tersebut melaksanakan pembangunan ZI sesuai dengan pembangunan ZI pada unit kerja/Satker. Selain itu, antar unit kerja/Satker pada suatu Kawasan harus membangun keterpaduan/integrasi terkait ketatalaksanaan yang menjadi *core business* Kawasan tersebut.

Untuk meningkatkan keberhasilan dalam upaya pembangunan ZI pada Kawasan strategis maka langkah yang perlu dilakukan adalah:

1) Membentuk Tim Khusus.

Pembangunan ZI pada unit kerja di Kawasan strategis memerlukan Tim Khusus yang merupakan gabungan dari berbagai TPI dari masing-masing unit kerja yang berada dalam Kawasan strategis tersebut. Pembentukan Tim khusus tersebut untuk mempermudah koordinasi dalam proses pembangunan dan penilaian mandiri ZI.

2) Integrasi Proses Bisnis.

Pembangunan ZI pada Kawasan harus memperhatikan juga integrasi proses bisnis pelayanan antar unit kerja pada suatu Kawasan. Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan integrasi proses bisnis pelayanan antar unit kerja pada suatu Kawasan, yaitu:

- a) terdapat peta proses bisnis pelayanan utama Kawasan yang menggambarkan integrasi lintas unit kerja pada suatu Kawasan, yang mana integrasi ini bukan merupakan penggabungan berbagai proses bisnis antar unit kerja tetapi berupa suatu perbaikan kondisi yang dilakukan untuk melakukan percepatan pelayanan dan penguatan pengawasan;
- b) peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP);
- c) prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan;
- d) terdapat peta proses bisnis dan prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas; dan
- e) terdapat sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang terintegrasi antar unit kerja pada suatu Kawasan.

3) Reviu atas Integrasi Proses Bisnis.

Setelah mampu melakukan pengintegrasian proses bisnis, yang perlu dilakukan oleh tim khusus gabungan adalah melakukan reviu dan monitoring serta evaluasi secara langsung seperti melakukan wawancara, survei, dan audiensi dengan

petugas dan *stakeholder* di lapangan untuk memastikan bahwa tidak terjadi kendala. Selain itu, tim khusus gabungan dapat melakukan perbaikan dengan studi banding ke Kawasan strategis lain yang memiliki sistem dan inovasi yang lebih baik.

D. Pembangunan Zona Integritas Pada Sektor Prioritas Tertentu.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dapat melakukan penunjukan pembangunan ZI pada unit-unit kerja tertentu pada instansi pemerintah sesuai dengan rencana kerja prioritas reformasi birokrasi nasional dan arahan presiden. Terkait mekanisme pembangunan ZI, maka akan dilakukan koordinasi dengan instansi pemerintah pada unit kerja yang ditunjuk. Pembangunan ZI pada sektor tertentu akan diinformasikan terlebih dahulu melalui surat pemberitahuan resmi yang akan dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

E. Strategi Percepatan Pembangunan Zona Integritas.

Dalam upaya mempercepat pembangunan ZI terdapat 5 (lima) langkah utama yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Komitmen Pimpinan

Landasan utama dalam membangun unit kerja menuju WBK/WBBM adalah adanya komitmen dari setiap level pimpinan yang diikuti oleh seluruh pegawai yang ada dalam unit kerja tersebut. Pimpinan harus memiliki peranan untuk menularkan semangat dan visi terkait reformasi birokrasi pada unit kerjanya.

2. Kemudahan dalam Pelayanan.

Unit kerja yang berupaya menuju WBK/WBBM harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, ramah, dan dapat dipercaya dalam memberikan pelayanan. Selain itu, unit kerja juga perlu menyediakan berbagai fasilitas yang lebih baik dalam menunjang kemudahan pelayanan.

3. Program yang Menyentuh Masyarakat.

Unit kerja yang sedang membangun ZI diharuskan untuk mampu mengenali pengguna layanannya. Hal ini diperlukan agar program-program yang dibuat dapat langsung dirasakan manfaatnya dan memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat.

4. Monitoring dan Evaluasi.

Untuk memastikan bahwa program-program unit kerja yang sedang membangun ZI tetap berada pada jalurnya maka perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan secara mandiri oleh unit kerja tersebut dengan didampingi oleh TPI.

5. Manajemen Media.

Menetapkan strategi komunikasi untuk memastikan bahwa setiap aktivitas, perubahan, dan inovasi pelayanan yang telah dilakukan oleh unit kerja yang membangun ZI diketahui oleh masyarakat.

F. Pengusulan Unit Kerja Untuk Mendapatkan Predikat WBK/WBBM.

Setelah seluruh proses pembangunan telah dilakukan oleh Satker dan telah dipantau keberhasilannya oleh TPI, maka yang selanjutnya dilakukan adalah pengusulan Satker tersebut untuk dilakukan penilaian oleh TPN disertai dengan surat rekomendasi dari Menteri.

BAB III

MEKANISME EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Mekanisme Evaluasi Pembangunan Zona Integritas oleh TPI.

Setelah unit kerja/satuan kerja membangun ZI, maka selanjutnya Satker tersebut akan dilakukan evaluasi oleh TPI untuk melihat kualitas pembangunan yang telah dilakukan. TPI mempunyai tugas:

- a. melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI yang dilakukan Satker;
- b. memberikan rekomendasi perbaikan kepada Satker atas pembangunan ZI;
- c. menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan Satker yang akan diajukan mendapat predikat menuju WBK/WBBM kepada TPN;
- d. melakukan pemantauan secara berkala terhadap Satker yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Hal yang harus diperhatikan oleh TPI pada saat melakukan evaluasi internal kepada Satker adalah:

- 1) memastikan tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK telah selesai 100%;
- 2) memastikan hasil evaluasi penerapan SAKIP minimal "B" untuk menuju WBK dan minimal "BB" untuk menuju WBBM;
- 3) memastikan tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN dan LHKASN;
- 4) komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait pembangunan ZI;
- 5) kualitas implementasi dari komponen pengungkit serta data dukung implementasinya;
- 6) inovasi-inovasi yang telah dilakukan oleh Satker;
- 7) menentukan penilaian dari hasil survei yang didapat; dan
- 8) capaian kinerja dari Satker dan tren pencapaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Sebelum melakukan evaluasi kepada unit kerja/Satker, TPI perlu meningkatkan kapasitas SDM evaluator dengan pemahaman tentang substansi komponen pembangunan ZI, 6 area perubahan dan hasil, serta pelatihan tentang pengisian lembar kerja evaluasi sehingga hasil evaluasi yang dilakukan oleh TPI dapat diandalkan kualitasnya.

1. Mekanisme Penilaian

Mekanisme Penilaian Internal pada Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan adalah sebagai berikut:

a. Penilaian Pendahuluan.

- 1) UPT, Kantor Wilayah, dan Unit Eselon I mengunggah data dukung Komponen Pengungkit secara elektronik;
- 2) Pembentukan Tim Penilai Eselon I Pembina oleh Pimpinan Tinggi Madya dan Pembentukan Tim Penilai Kantor Wilayah oleh Kepala Kantor wilayah;
- 3) Tim Penilai Kantor Wilayah melakukan penilaian menggunakan lembar kerja evaluasi terhadap data dukung Komponen Pengungkit yang telah diunggah oleh UPT ;
- 4) Kantor Wilayah mengusulkan UPT yang memenuhi nilai sesuai standar ketentuan kepada Unit Eselon I Pembina, dengan melampirkan lembar kerja evaluasi penilaian;
- 5) Tim Penilai Unit Eselon I Pembina melakukan penilaian dan monitoring data dukung yang berasal dari Kantor Wilayah, berdasarkan lembar kerja evaluasi yang berasal dari Kantor Wilayah;
- 6) Unit Eselon I Pembina mengusulkan UPT yang memenuhi nilai sesuai standar lembar kerja evaluasi kepada TPI;
- 7) Sekretariat Jenderal melakukan penilaian menggunakan lembar kerja evaluasi terhadap data dukung Komponen Pengungkit yang telah diunggah oleh Kantor Wilayah pada aplikasi;
- 8) Sekretariat Jenderal mengusulkan Kantor Wilayah yang memiliki nilai sesuai standar ketentuan kepada TPI, dengan melampirkan lembar kerja evaluasi penilaian;
- 9) Unit Eselon I sebagai Satker menuju WBK/WBBM, mengusulkan diri langsung untuk dilakukan penilaian langsung oleh TPI;
- 10) TPI menetapkan daftar usulan Satker pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM untuk dilakukan evaluasi oleh TPI.

b. Evaluasi oleh TPI

- 1) Apabila Unit Eselon I mengusulkan diri sebagai Satker menuju WBK/WBBM, maka TPI langsung melakukan evaluasi terhadap Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil.
- 2) Apabila Kantor Wilayah dan UPT yang diusulkan sebagai Satker menuju WBK/WBBM, TPI memastikan Satker tersebut telah dilakukan penilaian pendahuluan oleh Unit Eselon I Pembina yang menyimpulkan bahwa unit tersebut layak dievaluasi oleh TPI.
- 3) TPI melakukan evaluasi terhadap Satker menuju WBK/WBBM dengan menggunakan lembar kerja evaluasi sebagai alat bantu evaluasi terhadap Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil.
- 4) TPI menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah Satker memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN.

c. Pembahasan dalam Panel dan Pengusulan kepada Menteri dan TPN.

- 1) TPI dan Biro Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Jenderal melakukan pembahasan dalam rapat panel untuk menetapkan Satker yang akan diusulkan menjadi Satker menuju WBK/WBBM berdasarkan hasil evaluasi internal yang telah dilakukan oleh TPI.
- 2) Hasil pembahasan oleh TPI dan Biro Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Jenderal dituangkan ke dalam berita acara, dan disampaikan kepada Sekretaris Jenderal untuk menjadi dasar penyusunan konsep Surat Menteri yang ditujukan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM.
- 3) Biro Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Jenderal menyusun konsep Surat Menteri hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM dan menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal.
- 4) Sekretaris Jenderal menyampaikan konsep Surat Menteri hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM dimaksud kepada Menteri.
- 5) Sekretaris Jenderal menyampaikan Surat Menteri hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM dan melampirkan seluruh data dukung Satker usulan WBK dan WBBM kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- 6) Pengajuan evaluasi kepada TPN dilakukan paling lambat pada tanggal 31 Mei setiap tahunnya. Apabila terdapat perubahan terkait tanggal waktu pengajuan evaluasi, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan informasi melalui surat pemberitahuan.

d. Pelaksanaan Evaluasi Menuju WBK Secara Mandiri

Instansi Pemerintah dapat menyelenggarakan evaluasi Zona Integritas secara mandiri bagi unit kerja/satuan kerja untuk mendapatkan predikat Menuju WBK. Predikat Menuju WBK hasil evaluasi secara Mandiri setara dengan predikat Menuju WBK hasil evaluasi TPN. Dengan demikian, unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju WBK hasil evaluasi secara mandiri dapat diusulkan untuk mendapat predikat Menuju WBBM sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Persyaratan bagi instansi pemerintah yang dapat melaksanakan evaluasi WBK secara mandiri ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi.

Langkah pelaksanaan evaluasi Menuju WBK secara mandiri adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam hal terdapat persetujuan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk melaksanakan evaluasi menuju WBK secara mandiri, Menteri menerbitkan Keputusan tentang Pembentukan TPM yang paling sedikit terdiri atas:
 - a) TPI;

- b) Sekretariat Jenderal;
- c) Direktorat Jenderal Imigrasi; dan
- d) Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

- 2) TPM melakukan evaluasi secara *on desk* dan/atau verifikasi lapangan terhadap Satker menuju WBK berdasarkan surat usulan Menteri kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK/WBBM. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan lembar kerja evaluasi sebagai alat bantu evaluasi terhadap Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil.
- 3) TPM menyusun laporan hasil evaluasi mandiri yang memuat simpulan apakah Satker memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk berpredikat Menuju WBK.
- 4) TPM melakukan pembahasan dalam rapat panel untuk menetapkan Satker yang akan diusulkan menjadi Satker Menuju WBK berdasarkan hasil evaluasi TPM.
- 5) Hasil pembahasan oleh TPM dituangkan ke dalam berita acara, dan disampaikan kepada Sekretaris Jenderal untuk menjadi dasar penyusunan konsep Surat Menteri kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK.
- 6) Biro Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Jenderal menyusun konsep Surat Menteri hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK dan menyampaikan kepada Sekretaris Jenderal.
- 7) Sekretaris Jenderal menyampaikan konsep surat Menteri hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK dimaksud kepada Menteri.
- 8) Sekretaris Jenderal menyampaikan Surat Menteri hal Pengajuan Unit Kerja/Satker Berpredikat Menuju WBK dan melampirkan seluruh data dukung Satker usulan WBK kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- 9) Dalam hal Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menanggapi surat usulan dimaksud, Menteri menetapkan:
 - a) Keputusan tentang Penetapan Satuan Kerja Berpredikat Wilayah Bebas Korupsi; dan
 - b) Piagam Penghargaan Pembangunan ZI.

2. Lembar Kerja Evaluasi

Pada saat melakukan evaluasi, TPI melakukan pengisian terhadap lembar kerja evaluasi untuk mengetahui kualitas pembangunan ZI terkait Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil. Komponen penilaian pada lembar kerja evaluasi sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 4. Komponen Pengungkit

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

Dalam Komponen Pengungkit terbagi menjadi 2 (dua) kriteria penilaian, yaitu Pemenuhan (berupa pertanyaan yang sifatnya pemenuhan dan sesuai dengan lembar kerja evaluasi pada peraturan sebelumnya) dan Reform (berupa pertanyaan yang menggambarkan perubahan di enam area pengungkit) dengan bobot terbagi masing-masing lima puluh persen (50%) dari bobot per Komponen Pengungkit.

Tabel 5. Komponen Hasil

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

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

- a. apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI

merekomendasikan bahwa satuan kerja tersebut belum dapat diajukan kepada TPN serta perlu dilakukan perbaikan dan pembinaan kembali;

- b. apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan kepada Menteri untuk mengajukan evaluasi kepada Kementerian PANRB selaku TPN untuk mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM.

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

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

Terhadap pembangunan ZI yang diwajibkan oleh Stranas PK maka penilaian dilakukan terhadap 2 hal, yaitu terhadap kualitas pembangunan ZI secara individu satuan kerja (*meliputi pengungkit dan hasil*) serta integrasi proses bisnis kawasan. Penilaian internal terhadap pembangunan ZI secara individu dilakukan oleh TPI masing-masing instansi pemerintah. Penilaian oleh TPI menggunakan lembar kerja evaluasi sebagaimana lembar kerja evaluasi kepada Satuan Kerja. Penilaian internal terhadap integrasi kawasan dilakukan oleh TPI gabungan dari perwakilan instansi pemerintah yang unit kerja/satuan kerjanya diwajibkan membangun ZI di dalam kawasan. TPI perwakilan instansi ini diharapkan ikut melibatkan unit kerja/satuan kerja yang mengetahui karakteristik serta integrasi proses bisnis suatu kawasan.

Tabel 6. Komponen Hasil

No.	Aspek Penilaian
1.	Terdapat peta proses bisnis pelayanan utama Kawasan
2.	Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam prosedur operasional tetap (SOP)
3.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan
4.	Peta proses bisnis dan orosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas
5.	Terdapat sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang terintegrasi antar unit kerja/satuan kerja pada suatu Kawasan

C. Pengajuan Satuan Kerja Berpredikat Menuju WBK dan WBBM.

Setelah TPI melaksanakan evaluasi terhadap satker menuju WBK/WBBM, Menteri menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut dengan mengusulkan kepada Kementerian PANRB selaku TPN untuk dilakukan evaluasi terhadap kelayakan unit kerja/satuan kerja berpredikat menuju WBK/WBBM.

Sebelum mengajukan usulan evaluasi kepada TPN, terdapat beberapa kriteria yang harus diperhatikan terkait syarat pengajuan kepada TPN, yaitu:

Tabel 7. Kriteria Pengajuan Usulan ZI Menuju WBK/WBBM

Syarat	Menuju WBK	Menuju WBBM
	Opini BPK minimal “WTP”	
	Predikat SAKIP minimal “B”	Predikat SAKIP minimal “BB”
Tingkat Instansi pemerintah	Indeks RB Minimal “B” untuk kementerian/ lembaga	Indeks RB Minimal “BB” untuk kementerian/ lembaga
	Level Maturitas SPIP Minimal Level 3	
Tingkat satuan kerja	Unit kerja/satuan kerja yang diajukan merupakan <i>core</i> layanan utama dari instansinya	
	Memberikan dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat tentang kualitas birokrasi	
	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dari APIP/BPK 100%	
	LHKASN dan LHKPN 100%	
	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBK minimal satu tahun	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBBM minimal satu tahun
	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal “B”	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal “BB”

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, menentukan bahwa instansi pemerintah yang memiliki satker yang mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM lebih dari 30% (tiga puluh persen), maka instansi tersebut tidak perlu mengajukan satkernya lagi untuk diajukan mendapatkan menuju WBK/WBBM. Selanjutnya TPI instansi pemerintah yang lebih dari 30% satkernya telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM diharapkan dapat mendorong TPI pada instansi pemerintah lain dalam peningkatan kualitas pembangunan ZI.

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

Contoh surat pengajuan evaluasi kepada TPN:

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

Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
u.p. 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 XXX Tahun XXX tentang Pedoman Evaluasi Pembangunan Zona Integritas, kami telah melakukan upaya pembangunan Zona Integritas di (Nama Instansi Pemerintah). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun XXXX oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (Nama Instansi Pemerintah), kami mengusulkan:

1. (Nama Unit kerja/satuan kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)
2. (Nama Unit kerja/satuan kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)
3. dst.

sebagai calon unit kerja/satuan 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 evaluasi atas unit kerja/satuan kerja yang diusulkan tersebut.

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

Pimpinan Instansi Pemerintah

(nama)

NIP.

Tembusan:

1.

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

**SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK
(SPTJM)
KEBENARAN DATA PENDUKUNG**

Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi
c.q Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan
di
Jakarta

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : (nama jelas satuan kerja/unit kerja)
Jabatan : (kepala satuan kerja/unit kerja)
Alamat : (alamat satuan kerja/unit kerja)

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

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

....., tanggal
Yang membuat
pernyataan
Kepala satuan kerja/unit kerja

Materai Rp 10.000,-

(Nama Lengkap)

KEPALA SATUAN KERJA/UNIT KERJA

Gambar 2. Contoh Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak

BAB IV

PENGUATAN/PENDAMPINGAN, PEMBINAAN, DAN PENGAWASAN

A. Penguatan dan Pendampingan Berjenjang

Kantor Wilayah dan Unit Eselon I Pembina wajib melakukan penguatan dan pendampingan terhadap satuan kerja yang berada dalam wilayahnya secara berkala dan berkelanjutan, dengan cara:

- a. mengidentifikasikan seluruh satker yang berada di wilayahnya;
- b. melakukan verifikasi dan penilaian terhadap Komponen Pengungkit;
- c. memastikan Komponen Hasil berupa survei hasil IPK dan IKM serta TLHP telah sesuai dengan persyaratan;
- d. memastikan satker mengunggah *update* data dukung Komponen Pengungkit setiap triwulan; dan

- e. melakukan penguatan dan pendampingan langsung terhadap satker dalam rangka terpenuhinya komponen pengungkit dan komponen hasil.

B. Pemantauan Satker Atau Kawasan Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM merupakan satuan kerja atau kawasan percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga satker dan kawasan tersebut agar tetap menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI, di antaranya:

- a. melakukan pendampingan secara konsisten terhadap satuan kerja/kawasan 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 ZI di satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap dua tahunan, apabila pada kurun waktu tersebut unit kerja/satuan kerja/kawasan tidak diajukan untuk mendapatkan predikat Menuju WBBM;
- d. melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan ZI satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat Menuju WBBM melalui PMPZI setiap dua tahun sekali;
- e. melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di satuan kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM, serta mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

Contoh surat penyampaian monitoring dan evaluasi atas unit yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM

Nomor : (Nomor surat) (Tanggal pelaporan)
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Laporan Monitoring dan Evaluasi Unit kerja/satuan kerja/Kawasan Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
u.p. 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 XX Tahun 2021 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/satuan kerja (Nama Unit kerja/Satuan 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 pengungkit dan hasil)
- 2.... (catatan hasil monitoring dan evaluasi)

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

Pimpinan Instansi Pemerintah

(nama)
NIP.

C. Pemberian Penghargaan Bagi Satuan Kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Sebagai wujud apresiasi kepada satuan kerja yang telah berhasil membangun ZI dan dalam rangka mendorong pembangunan ZI pada satuan kerja yang lain, Menteri dapat memberikan penghargaan kepada unit kerja/satuan kerjanya yang mendapat predikat menuju WBK/WBBM. Pemberian penghargaan tersebut diberikan sesuai dengan kebijakan Menteri dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Pengusulan Pencabutan Predikat Menuju WBK/WBBM

Apabila pada saat monitoring dan evaluasi terhadap satker yang telah mendapatkan predikat WBK/WBBM TPI menemukan satker yang tidak lagi memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, TPI dapat mengusulkan pencabutan predikat satker WBK/WBBM kepada TPN untuk kemudian dapat dilakukan evaluasi lapangan dan klarifikasi. Selanjutnya, satuan kerja atau kawasan yang telah dicabut predikat menuju WBK/ WBBM, tidak dapat diajukan lagi untuk mendapatkan predikat Menuju WBK selang 2 tahun setelah penetapan pencabutan diterbitkan.

E. Replikasi Pada Satuan Kerja Yang Telah Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Sebagai upaya untuk mendorong percepatan pembangunan ZI pada satuan kerja atau kawasan lainnya, maka perlu dilakukan replikasi pembangunan ZI dari satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM. Replikasi ini dapat dilakukan oleh satuan kerja atau kawasan yang sedang membangun ZI dengan melakukan studi tiru dan modifikasi sesuai dengan karakteristik yang dimiliki.

Selanjutnya diperlukan kebijakan di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan untuk mendorong satuan kerja atau kawasan lain melakukan replikasi pada satuan kerja yang telah mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM, sehingga replikasi terhadap satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM akan berjalan secara sistemis.

BAB V
PENUTUP

Outcome dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup zona integritas adalah ditetapkan nya satuan kerja yang berpredikat WBK/WBBM. Pengembangan WBK dan WBBM secara bertahap diharapkan akan memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan nilai IPK dan IKM Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan.

Pedoman ini bersifat terbuka untuk dilakukan perubahan dalam rangka merespon kebutuhan hukum dan perkembangan organisasi, dalam upaya menuju predikat WBK dan WBBM yang diyakini semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan tindak pidana korupsi.

Pedoman ini membutuhkan kerja keras, komitmen, keyakinan dan kegotong royongan untuk menjadikan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan bersih dari korupsi.

Jakarta, 21 Maret 2025

SEKRETARIS JENDERAL,



ASEP KURNIA

