



BUPATI GRESIK
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI GRESIK
NOMOR 64 TAHUN 2023
TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS
DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan Pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatnya pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja, perlu dilakukan pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani;
- b. bahwa sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024, pembangunan dan evaluasi zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di instansi pemerintah merupakan salah satu kegiatan utama pelaksanaan reformasi birokrasi level mikro dalam *intermediate outcome* meningkatnya kualitas pengawasan;
- c. bahwa agar pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani dapat dilaksanakan secara terencana dan terukur, perlu mengatur pedoman pelaksanaannya;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik;

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
9. 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);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 13);

11. Peraturan Bupati Gresik Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2022 Nomor 34);

MEMUTUSKAN :

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Gresik.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gresik dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. 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.
7. 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.

8. 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.
9. Tim Pembangunan Zona Integritas yang selanjutnya disebut TPZI adalah tim pada Pemerintah Kabupaten Gresik yang bertugas melakukan identifikasi dan pembinaan terhadap Perangkat Daerah atau Unit Kerja yang akan diusulkan memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.
10. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah Tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah untuk untuk melakukan evaluasi/penilaian dan memberikan rekomendasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang sedang membangun zona integritas.
11. Tim Kerja Zona Integritas yang selanjutnya disebut TKZI adalah tim yang dibentuk oleh kepala Perangkat Daerah yang mempunyai tugas untuk melakukan pembangunan Zona Integritas di Perangkat Daerah atau unit kerjanya.
12. Komponen Pengungkit adalah faktor tertentu pencapaian sasaran hasil Pembangunan zona integritas Menuju WBK/Menuju WBBM.
13. Komponen Hasil adalah penentu pencapaian program reformasi birokrasi dan penyelenggaraan *good governance*.

Pasal 2

Pembangunan dan evaluasi ZI menuju WBK dan WBBM digunakan sebagai pedoman bagi:

- a. instansi pemerintah melalui TKZI dalam membangun ZI pada Perangkat Daerah atau unit kerja sehingga mempunyai pemahaman yang sama tentang hakikat pembangunan ZI;
- b. Perangkat Daerah atau unit kerja pada saat pelaksanaan proses pembangunan ZI sehingga tujuan pembangunan ZI dapat terwujud;

- c. TPI instansi pemerintah dalam melakukan evaluasi di Perangkat Daerah atau unit kerja yang membangun ZI; dan
- d. TPZI dalam melakukan pembinaan dan evaluasi atas hasil penilaian TPI terhadap Perangkat Daerah atau unit kerja yang akan diajukan mendapatkan predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

Pasal 3

Pedoman pembangunan dan evaluasi pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan:

- a. sebagai acuan bagi TKZI dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun ZI Menuju WBK dan WBBM;
- b. sebagai rujukan bagi TPI untuk melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI pada Perangkat Daerah atau unit kerja;
- c. sebagai rujukan bagi TPZI untuk melakukan evaluasi terhadap Perangkat Daerah atau unit kerja yang diajukan untuk mendapatkan predikat WBK dan WBBM; dan
- d. memastikan bahwa TKZI, TPI, dan TPZI mempunyai pemahaman yang sama tentang proses pembangunan dan evaluasi pembangunan ZI.

Pasal 4

- (1) Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi:
 - a. pedoman pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; dan
 - b. pedoman evaluasi Pembangunan ZI.
- (2) Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM mencakup:
 - a. penancangan ZI;
 - b. pembangunan pelaksanaan Zona Integritas;
 - c. pemantauan Pembangunan Zona Integritas; dan
 - d. penetapan Perangkat Daerah atau unit kerja menuju WBK/WBBM.
- (3) Evaluasi ZI oleh TPZI mencakup:
 - a. evaluasi pembangunan ZI oleh TPI;

- b. pengajuan Perangkat Daerah atau unit kerja berpredikat menuju WBK dan WBBM oleh TPZI; dan
 - c. pemantauan Perangkat Daerah atau unit kerja berpredikat menuju WBK dan WBBM.
- (4) Pedoman pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Pedoman evaluasi pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik
pada tanggal 27 November 2023

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik
pada tanggal 27 November 2023

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GRESIK,

TTD.

Ir. ACHMAD WASHIL M. R., M.T.

Pembina Utama Muda
NIP. 19661027 199803 1 001

LAMPIRAN I

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 64 TAHUN 2023

TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN
MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi telah memasuki fase akhir dari rangkaian periode reformasi birokrasi 2010-2024, sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi bahwa terdapat 3 (tiga) fase pelaksanaan mulai tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Pada fase akhir ini, *roadmap* reformasi birokrasi membahas tentang bagaimana pemerintah ingin mewujudkan pemerintah berkelas dunia, sasaran reformasi birokrasi diarahkan pada tiga kondisi yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Sasaran reformasi birokrasi tersebut menjawab hal yang menjadi prioritas Presiden Republik Indonesia yaitu mewujudkan pemerintahan yang sederhana, simpel, lincah, dan cepat. Selain itu, dalam beberapa kali kesempatan Presiden selalu menyampaikan bahwa yang menghambat pelayanan harus dipangkas, terutama yang lambat, berbelit-belit dan terdapat pungli. Hal ini tentu saja menjadi prioritas pelaksanaan reformasi birokrasi yang harus dikawal bersama oleh setiap instansi pemerintah.

Sejalan dengan hal tersebut, untuk melaksanakan arahan presiden dan mempercepat pencapaian sasaran reformasi birokrasi yang terdapat pada road map reformasi birokrasi 2020-2024, terutama terkait birokrasi yang bersih dan akuntabel, dan pelayanan publik yang prima, perlu dibangun Zona Integritas (ZI) pada unit kerja/satuan yang melaksanakan pelayanan publik. Diharapkan unit yang membangun ZI dan mendapat predikat menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat menjadi percontohan bagi unit kerja/satuan kerja lain tentang menerapkan tata kelola yang baik serta memberikan pelayanan publik yang prima dan berintegritas.

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

BAB II

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. KONSEP ZONA INTEGRITAS

Key Points :

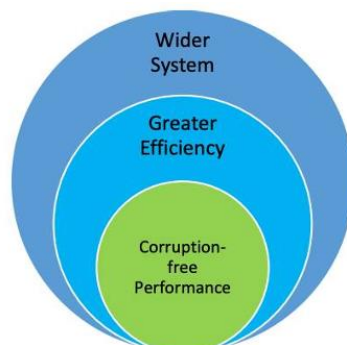
- a. Pembangunan zona integritas terinspirasi dari konsep “*island of integrity*” yang merupakan praktik lebih jauh dari eksistensi pengembangan keilmuan administrasi publik dan tata kelola pemerintahan. *Island of integrity* merupakan suatu kondisi dimana unit kerja instansi pemerintah yang “imun” dan mampu memberikan tata kelola yang terbaik meskipun instansi pemerintah disekitarnya didominasi oleh manajemen dan tata kelola yang buruk.
- b. Dalam literatur administrasi publik, “*island of integrity*” juga diberi istilah yang berbeda seperti “*islands of excellence*” (Therkildsen 2008), “*islands of effectiveness*” (Crook 2012)”, “*pockets of effectiveness*” (Leonard 2008; Roll 2011a) dan “*pockets of efficiency*” (Geddes 1994). Namun ditengah berbagai istilah berbeda, yang digunakan kesemuanya mengarah kepada bagaimana membangun instansi pemerintah yang berintegritas di tengah situasi dimana supra system.

Dalam karyanya *Public Sector Reforms and the Development of Productive Capacities in Least Development Countries* (LDCs), Therkildsen (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan reformasi administrasi dapat dilakukan melalui “*islands of excellence*”. *Islands of excellence* mengacu kepada organisasi yang secara sengaja melalui desain atau skema tertentu atau melalui upayanya sendiri, mengelola untuk menunjukkan kinerja yang terbaik dibawah situasi dan kondisi yang sulit. Upaya ini merupakan langkah untuk menghindarkan organisasi dari kooptasi politik sehingga organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

Dampak dari pelaksanaan *island of integrity* setidaknya dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu:

1. menciptakan kinerja organisasi yang bebas korupsi (*corruption-free performance*);
2. efisiensi yang lebih besar; dan
3. mempengaruhi sistem yang lebih luas (Zuniga, 2018).

Gambar 1. Dampak *Island of Integrity*



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

B. MEKANISME PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Untuk dinilai mampu mendapat predikat WBK/WBBM, instansi pemerintah terlebih dahulu perlu memastikan terlaksananya pembangunan Zona Integritas dengan baik. Dalam pembangunan Zona Integritas, terdapat beberapa tahapan yang perlu menjadi perhatian instansi dan unit kerja sebelum dilakukan penilaian/evaluasi secara internal dan pengusulan kepada TPN.

1. TAHAP 1 Pencanangan Zona Integritas

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah atau pimpinan unit kerja bahwa instansi/unit kerja telah siap membangun Zona Integritas.

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh instansi pemerintah/unit kerja 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 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), Pegawai Negeri Sipil (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.

Kegiatan pencanangan merupakan langkah awal pembangunan zona integritas, namun tidak diwajibkan terdapat acara yang khusus/formal pada saat pencanangan, akan tetapi yang utama adalah penyebaran informasi terkait instansi/unit kerja sedang melakukan upaya peningkatan tata kelola serta kualitas pelayanan melalui pembangunan Zona Integritas.

a. Deklarasi Pembangunan ZI

KOP PERANGKAT DAERAH DEKLARASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS PADA HARI INI TANGGAL BULAN TAHUN SAYA, ... (nama lengkap)... SELAKU KEPALA ... (nama PD) ... BESERTA SELURUH PEGAWAI DI LINGKUNGAN (nama PD)... BERKOMITMEN BAHWA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN BEBAS DARI KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME, ... (nama).... SIAP MELAKSANAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN MENUJU WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) (NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN KEPALA (nama PD) (NAMA LENGKAP DAN GELAR)
--

b. PIAGAM PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

KOP PERANGKAT DAERAH PIAGAM PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS PADA HARI INI TANGGAL BULAN TAHUN SAYA, ... (nama lengkap)... SELAKU KEPALA ... (nama PD) ... BESERTA SELURUH PEGAWAI DI LINGKUNGAN (nama PD)... BERKOMITMEN MELAKSANAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN MENUJU WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) KHUSUSNYA DALAM PENCEGAHAN KORUPSI DAN PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN <table><tr><td>SEKRETARIS DAERAH</td><td>KEPALA</td></tr><tr><td>(nama lengkap dan gelar)</td><td>(nama lengkap dan gelar)</td></tr></table> BUPATI, (nama lengkap dan gelar)	SEKRETARIS DAERAH	KEPALA	(nama lengkap dan gelar)	(nama lengkap dan gelar)
SEKRETARIS DAERAH	KEPALA			
(nama lengkap dan gelar)	(nama lengkap dan gelar)			

2. TAHAP II Pembangunan Unit Kerja

Setelah Instansi Pemerintah melaksanakan penancangan ZI, maka yang selanjutnya harus dilakukan adalah pembangunan area perubahan Zona Integritas. Unit kerja perlu melakukan penetapan program pembangunan Zona Integritas ini harus disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama unit kerja, isu strategis dan risiko-risiko yang dihadapi oleh unit kerja. kemudian 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 Zona Integritas.

Lebih lanjut untuk memastikan bahwa setiap program kerja Zona Integritas dapat berjalan dengan baik, maka unit kerja perlu membentuk tim kerja zona integritas (TKZI) yang terdiri dari pejabat dan pegawai pada unit kerja 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 Zona Integritas untuk kemudian dilaksanakan dengan seluruh anggota 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 anti korupsi 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/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh unit kerja ke masyarakat; dan
- g. melakukan *monitoring* dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh unit kerja yang diusulkan.

3. TAHAP III Pemantauan Pembangunan Zona Integritas

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

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; dan
- c. berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan Zona Integritas pada unit kerja.

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

Pada tahap pembangunan sampai dengan tahap evaluasi hasil pembangunannya, terdapat area-area yang menjadi yang perlu diperbaiki dan dioptimalkan, baik oleh Tim Kerja Zona Integritas pada unit kerja maupun TPI. Pembangunan area-area perubahan ini akan dapat membantu pencapaian sasaran Zona Integritas 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 Zona Integritas.

4. TAHAP IV Penetapan Unit Kerja menuju WBK/WBBM

Penetapan unit kerja Zona Integritas merupakan tindak lanjut penancangan, pembangunan dan evaluasi yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Unit Kerja yang ditetapkan adalah unit kerja yang memenuhi kriteria antara lain:

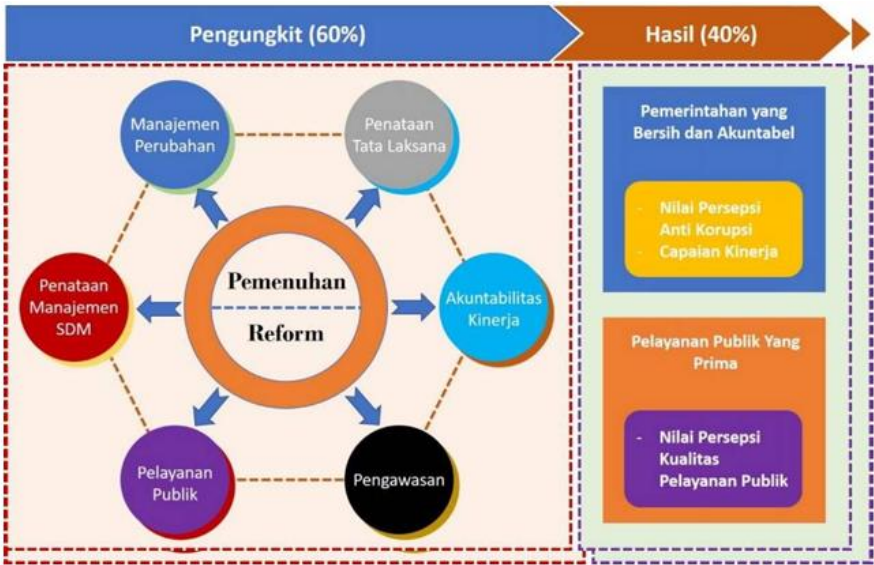
- a. Unit Kerja yang melaksanakan layanan utama (*core business*) instansi pemerintah;
- b. Unit Kerja yang memiliki risiko tinggi dalam rangka penegakan budaya anti korupsi dan pelayanan prima;
- c. Unit kerja yang mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan Zona Integritas; dan
- d. Unit Kerja yang telah memenuhi standar nilai/kriteria WBK/WBBM.

Langkah-langkah atas Tahap Pencanaan Zona Integritas, Tahap Pembangunan Unit Kerja, Tahap Pemantauan Pembangunan Zona Integritas, dan Tahap Penetapan Unit Kerja Menuju WBK/WBM, proses penilaian terhadap unit kerja untuk mendapat predikat WBK/WBBM, serta waktu akan diatur dalam Petunjuk Teknis yang dikeluarkan oleh Inspektorat kabupaten Gresik.

C. KERANGKA LOGIS PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

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

Gambar 3. Hubungan Komponen dan Indikator Pembangunan
Komponen



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

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

A. KOMPONEN PENGUNGKIT

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

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

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

Indikator area perubahan pada komponen pengungkit penilaian pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

I. Manajemen Perubahan
Tujuan
Mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta <i>mindset</i> (pola pikir) dan <i>cultureset</i> (cara kerja) individu ASN pada perangkat daerah yang dibangun menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.
Target
1. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada perangkat daerah yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan; dan
3. Terimplementasikannya <i>Core Value</i> ASN Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif).

Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Penyusunan Tim Kerja	1. Perangkat Daerah telah membentuk tim kerja untuk melakukan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan 2. Penentuan anggota tim kerja selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.
Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	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.
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	1. Seluruh kegiatan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan; 2. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan 3. Hasil <i>monitoring</i> dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	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.
Aspek Reform	
Pengukuran keberhasilan area “Manajemen Perubahan” ini, adanya 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 di dokumen perencanaan perangkat daerahnya.
C. Membangun Budaya Kerja Perangkat Daerah membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

II. Penataan Tatalaksana	
Tujuan	
Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.	
Target	
1. meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan; 2. meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan; dan 3. meningkatnya kinerja Perangkat Daerah.	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama	1. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis Perangkat Daerah; 2. Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan 3. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.
Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	1. Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi; 2. Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; 3. Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi; dan 4. Telah dilakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi.
Keterbukaan Informasi Publik	1. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan 2. <i>Monitoring</i> dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Aspek Reform
Pengukuran keberhasilan area "Penataan Tatalaksana" ini, adanya kondisi : 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. c. Pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien. 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.

III. Penataan Sistem Manajemen SDM
Tujuan
Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.
Target
1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur; 3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur; 4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur; dan 5. Meningkatnya profesionalisme SDM.

Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	1. Perangkat Daerah telah membuat rencana kebutuhan pegawai di Perangkat Daerahnya dengan mempertimbangkan rasio beban kerja dan kualifikasi pendidikan; 2. Perangkat Daerah telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di Perangkat Daerahnya; 3. Perangkat Daerah telah menerapkan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di Perangkat Daerahnya.
Pola mutasi internal	1. Perangkat Daerah telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal; 2. Perangkat Daerah telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan 3. Perangkat Daerah telah menerapkan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.
Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	1. Perangkat Daerah melakukan <i>Training Need Analysis</i> 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 perangkat daerah terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; 5. Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (<i>capacity building/transfer knowledge</i>); dan

	6. Telah dilakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.
Penetapan Kinerja Individu	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.
Penegakan Aturan disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	Melaksanakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku, dengan cara : a. melakukan sosialisasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku; b. penerapan kewajiban pelaksanaan disiplin (berpakaian dinas, ketepatan jam kerja, apel pagi/sore); dan c. penegakan hukuman disiplin atas pelanggaran aturan disiplin/kode etik/kode perilaku.
Sistem Informasi Kepegawaian	Data informasi kepegawaian Perangkat Daerah telah dimutakhirkan secara berkala dengan membuat laporan hasil pemutakhiran data pegawai secara berkala melalui aplikasi SIMPEG.
Aspek Reform	
Pengukuran keberhasilan area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)” ini, adanya kondisi : a. Kinerja Individu Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>) sesuai pada levelnya; b. <i>Assesment</i> Pegawai Diukur dengan melihat apakah hasil <i>assessment</i> telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai; dan c. Pelanggaran Disiplin Pegawai Pengukuran indikator ini dilakukana dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.	

IV. Penguatan Akuntabilitas	
Tujuan	
Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.	
Target	
1. Meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan 2. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Ketelibatan Pimpinan	1. Perangkat Daerah telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan; 2. Perangkat Daerah telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja; dan 3. Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.
Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	1. Perangkat Daerah telah memiliki dokumen perencanaan; 2. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; 3. Telah terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU); 4. Indikator kinerja telah memiliki kriteria Spesifik, <i>Measurable</i> , <i>Acheivable</i> , <i>Relevant and Time bound</i> (SMART); 5. Perangkat Daerah telah menyusun laporan kinerja tepat waktu; 6. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; 7. Perangkat Daerah telah membangun sistem informasi kinerja; dan 8. Perangkat Daerah telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM pengelola akuntabilitas kinerja.
Aspek Reform	
Pengukuran keberhasilan area “Penguatan Akuntabilitas” ini, adanya kondisi : a. meningkatnya capaian kinerja pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% (seratus persen) atau lebih;	

- b. pemberian *Reward and Punishment* Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian *reward and punishment* bagi organisasi; dan
- c. Kerangka Logis Kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat penjenjangan kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dasar dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

V. Penguatan Pengawasan	
Tujuan	
Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Gresik yang bersih dan bebas dari KKN.	
Target	
1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara; 2. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang; dan 3. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara.	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Pengendalian Gratifikasi	1. Perangkat Daerah telah melakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi, antara lain melalui pemasangan spanduk dan banner larangan gratifikasi; dan 2. Perangkat Daerah telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi, dengan cara antara lain membentuk Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) dan pemasangan kamera pengawas (CCTV) di area pelayanan.
Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)	1. Perangkat Daerah telah membangun lingkungan pengendalian; 2. Perangkat Daerah telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja; dan 3. Perangkat Daerah telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisi risiko yang telah diidentifikasi; dan 4. Perangkat Daerah telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

Pengaduan Masyarakat	1. Perangkat Daerah telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat; 2. Perangkat Daerah telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat; 3. Perangkat Daerah telah melakukan <i>monitoring</i> dan evaluasi atas hasil penanganan pengaduan masyarakat; dan 4. Perangkat Daerah telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
<i>Whistle Blowing System</i>	1. Perangkat Daerah telah menerapkan <i>Whistle Blowing System</i>; 2. Perangkat Daerah telah melakukan evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i>; dan 3. Perangkat Daerah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i>.
Penanganan Benturan Kepentingan	1. Perangkat Daerah telah mengidentifikasi/ memetakan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama; 2. Perangkat Daerah telah mensosialisasikan penanganan benturan kepentingan; 3. Perangkat Daerah telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan; 4. Perangkat Daerah telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan 5. Perangkat Daerah telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.
Aspek Reform	
Pengukuran keberhasilan area “Penguatan Pengawasan” ini, adanya kondisi : a. Mekanisme Pengendalian Aktivitas telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang; b. Penanganan Pengaduan Masyarakat Persentase penanganan pengaduan masyarakat;	

c. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi :
1) tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN; dan
2) tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SIHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	
Tujuan	
Meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. 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	
1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau); 2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan nasional dan/atau internasional; dan 3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Standar Pelayanan	1. Perangkat Daerah telah memiliki kebijakan standar pelayanan; 2. Perangkat Daerah telah memaklumkan standar pelayanan; 3. Perangkat Daerah telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan Standar Operasional Prosedur (SOP); dan 4. Perangkat Daerah telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan.

Budaya pelayanan Prima	1. Perangkat Daerah telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima; 2. Perangkat Daerah telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media; 3. Perangkat Daerah telah memiliki <i>system reward and punishment</i> bagi pelaksana layanan; 4. Perangkat Daerah memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; 5. Perangkat Daerah telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan 6. Perangkat Daerah telah melakukan inovasi layanan.
Pengelolaan Pengaduan	1. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SPAN-Lapor; 2. Terdapat unit/penanggung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan; dan 3. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.
Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan	1. Perangkat Daerah telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan; 2. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan 3. Perangkat Daerah telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.
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 layanan.

Aspek Reform
Pengukuran keberhasilan area “Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik” ini, adanya kondisi dimana : 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 prosuk spesifikasi jenis layanan; 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. Tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan disertai media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggungjawab.

B. KOMPONEN HASIL

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

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel
- Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel diukur dengan menggunakan ukuran:
- a. Nilai Persepsi Korupsi (survei eksternal)
- Nilai Persepsi Korupsi merupakan hasil survei kuantitatif terhadap stakeholders yang terkait dengan suatu instansi tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit kerja yang mengusulkan zona integritas. Beberapa hal utama terkait komponen survei ini adalah:

I. Diskriminasi Pelayanan

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

II. Kecurangan Pelayanan

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

III. Menerima Imbalan dan/atau gratifikasi

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

IV. Percaloan

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

V. Pungutan Liar

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

b. Capaian Kinerja lebih baik.

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

I. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% (seratus persen) dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis;

II. Target kinerja utama tercapai 100% (seratus persen) dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;

III. Target kinerja utama tercapai 100% (seratus persen) atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;

IV. Target kinerja utama tidak tercapai; dan

V. Kinerja utama tidak berorientasi hasil.

2. Kualitas Pelayanan Publik yang Prima

Sasaran Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal). Pelaksanaan 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. STRATEGI PERCEPATAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Dalam upaya mempercepat pembangunan zona integritas 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 zona integritas 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 Zona Integritas 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 bahawa setiap aktivitas, perubahan dan inovasi pelayanan yang telah dilakukan oleh unit kerja yang membangun Zona Integritas diketahui oleh masyarakat.

Beberapa hal tersebut merupakan strategi percepatan yang dapat membantu unit kerja dalam pembangunan Zona Integritas dalam menuju WBK/WBBM

D. PENETAPAN DAN PENGUSULAN UNIT KERJA UNTUK MENDAPATKAN PREDIKAT WBK/WBBM

Setelah seluruh proses pembangunan telah dilakukan oleh unit kerja dan telah dipantau keberhasilannya oleh TPI, maka yang selanjutnya dilakukan adalah peninjauan kembali oleh TPZI untuk memperoleh keyakinan bahwa proses pelaksanaan penilaian yang dilakukan oleh tim penilaian integritas telah sesuai dengan ketentuan termasuk tahap-tahap yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, sebelum menyampaikan hasil penilaiannya kepada Bupati Gresik.

Oleh karena itu, TPZI dalam proses pembangunan juga mempunyai peran untuk:

1. Memberikan rekomendasi kepada Perangkat Daerah yang diusulkan sebagai Perangkat Daerah yang berpredikat WBK dalam Keputusan Bupati Gresik.
2. Mengusulkan kepada Bupati Gresik:
 - a. agar Perangkat Daerah yang sudah ditetapkan sebagai Zona Integritas diikutsertakan dalam penilaian guna memperoleh predikat WBK dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
 - b. agar Perangkat Daerah yang berpredikat WBK diikutsertakan dalam penilaian guna memperoleh predikat WBBM yang penilaiannya dilaksanakan oleh Tim Penilaian Nasional dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi, dan Ombudsman.
3. Memberikan masukan kepada Bupati Gresik untuk bahan laporan kepada Menteri mengenai:
 - a. Telah dilaksanakannya penancangan pembangunan zona integritas pada Pemerintah Kabupaten Gresik;
 - b. Telah ditetapkannya Perangkat Daerah yang berpredikat WBK/WBBM; dan
 - c. Hal-hal lain yang terkait dengan proses pembangunan zona integritas.

Setelah seluruh proses pembangunan telah dilakukan oleh unit kerja dan telah dipantau keberhasilannya oleh TPI, maka yang selanjutnya dilakukan adalah pengusulan unit-unit kerja tersebut untuk dilakukan penilaian oleh Tim Penilai Nasional melalui aplikasi *online* disertai dengan surat rekomendasi dari pimpinan instansi. Lebih lanjut langkah-langkah dan proses penilaian terhadap unit kerja untuk mendapat predikat WBK/WBBM akan tertuang secara jelas dalam pedoman evaluasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AKHMAD YANI

LAMPIRAN II

PERATURAN BUPATI GRESIK

NOMOR 64 TAHUN 2023

TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

BAB I

EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

OLEH TIM PENILAI INTERNAL

A. Mekanisme Evaluasi Zona integritas Mandiri Oleh TPI

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

TPI mempunyai tugas:

1. melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;
2. memberikan rekomendasi perbaikan kepada unit kerja/satuan kerja atas pembangunan ZI;
3. menyampaikan hasil evaluasi kepada TPZI yang selanjutnya sebagai bahan rekomendasi kepada pimpinan instansi atas kelayakan unit kerja/satuan kerja yang akan diajukan mendapat predikat Menuju WBK/WBBM kepada TPN; dan
4. melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

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

1. memastikan tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK telah selesai 100% (seratus persen);

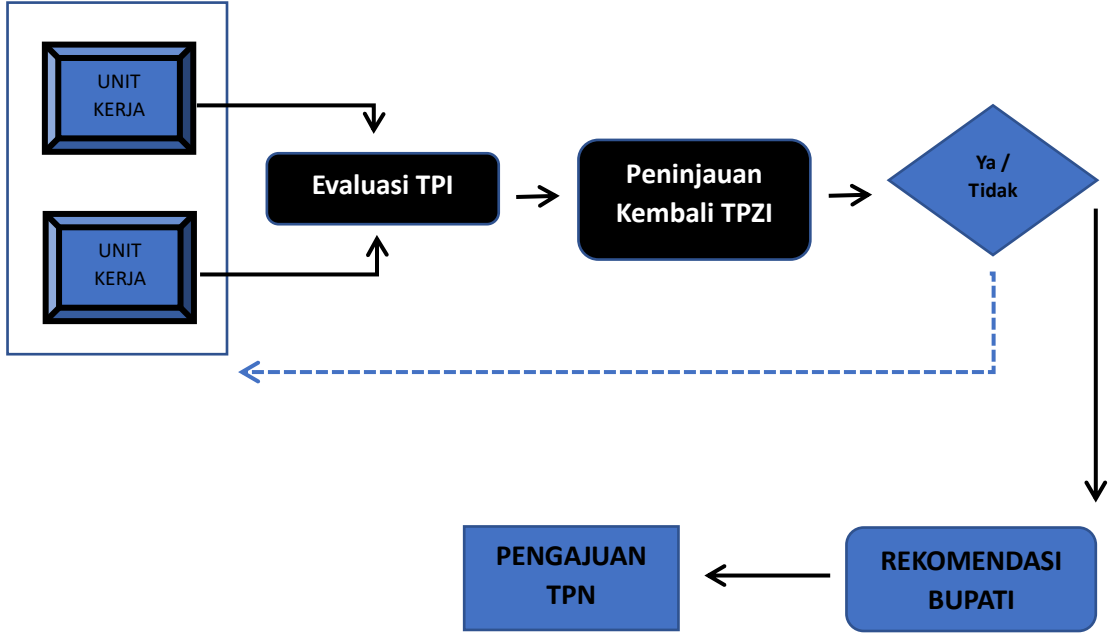
2. memastikan hasil evaluasi penerapan SAKIP minimal “B” untuk menuju WBK dan minimal “BB” untuk Menuju WBBM;
3. memastikan tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
4. komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait pembangunan ZI;
5. kualitas implementasi dari komponen pengungkit serta data dukung implementasinya;
6. inovasi-inovasi yang telah dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;
7. menentukan penilaian dari hasil survei yang didapat; dan
8. capaian kinerja dari unit kerja/satuan kerja dan tren pencapaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Sebelum melakukan evaluasi kepada unit kerja/satuan kerja, TPI perlu meningkatkan kapasitas SDM evaluator dengan pemahaman tentang substansi komponen pembangunan ZI, 6 (enam) area perubahan dan hasil, serta pelatihan tentang pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sehingga hasil evaluasi yang dilakukan oleh TPI dapat diandalkan kualitasnya.

1. Mekanisme Penilaian Internal pada Pemerintah Daerah

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

Gambar 4



- 1) Bagi Pemerintah Daerah yang unit kerja/satuan kerja telah membangun ZI, maka unit yang telah membangun ZI akan dilakukan evaluasi oleh TPI. Selanjutnya TPI memastikan bahwa unit telah membangun ZI sesuai kriteria pengungkit dan hasil pembangunan ZI; dan
- 2) TPI melakukan evaluasi dengan menggunakan LKE sebagai alat bantu evaluasi dan apabila telah selesai melakukan evaluasi, maka TPI menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah unit kerja/satuan kerja memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN. Hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh TPI disampaikan kepada TPZI kemudian dilakukan Peninjauan Kembali selanjutnya diusulkan kepada Bupati untuk diajukan penilaian ke TPN.

2. Lembar Kerja Evaluasi

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

Tabel 3. 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	Penguatan Pengawasan	10

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

Tabel 4. Komponen Hasil

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

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

1. apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan bahwa unit kerja/satuan kerja tersebut belum dapat diajukan kepada Kementerian PANRB selaku TPN serta perlu dilakukan perbaikan dan pembinaan kembali; dan
2. apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI menyampaikan hasil penilaian kepada TPZI sebagai bahan rekomendasi kepada Bupati untuk mengajukan evaluasi ke Kementerian PANRB selaku TPN untuk mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM.

BAB II

PENGAJUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA BERPREDIKAT

MENUJU WBK DAN WBBM

Setelah TPI menyampaikan laporan hasil evaluasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang membangun ZI. Pimpinan instansi pemerintah 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 oleh instansi pemerintah terkait syarat pengajuan kepada TPN, yaitu:

Tabel 5. Kriteria Pengajuan Usulan ZI Menuju WBK/WBBM

SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM
Tingkat Instansi pemerintah	Opini BPK minimal “WTP”	
	Predikat SAKIP minimal “B”	Predikat SAKIP minimal “BB”
	1. Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah	1. Indeks RB Minimal B untuk Pemerintah Daerah
	2. Indeks RB Minimal B untuk kementerian/ lembaga	2. Indeks RB Minimal BB untuk kementerian / lembaga
Tingkat unit kerja/satuan kerja	Level Maturitas SPIP Minimal Level 3	
	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% (seratus persen)	
	LHKASN dan LHKPN 100% (seratus persen)	
	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBK minimal 1 (satu) tahun	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBBM minimal 1 (satu) tahun
	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal “B”	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal “BB”

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

Pengajuan evaluasi kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan evaluasi pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM kepada TPN (contoh surat permohonan evaluasi sebagaimana Gambar 6).

Gambar 6. contoh surat pengajuan evaluasi kepada TPN

KOP SURAT	
Nomor	Tanggal
Lampiran	
Hal	Pengajuan Perangkat Daerah Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM)
Kepada Yth.	
Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia	
Cq.Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan	
di	
Jakarta	
Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor XXX Tahun XXX tentang Pedoman Evaluasi Pembangunan Zona Integritas, kami telah melakukan upaya pembangunan Zona Integritas di (Nama Perangkat Daerah). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun XXXX oleh Tim Penilai Internal (TPI) ZI Kabupaten Bandung, kami mengusulkan : 1. (Nama Unit Kerja/Perangkat Daerah)/(predikat WBK atau WBBM) 2. (Nama Unit Kerja/Perangkat Daerah)/(predikat WBK atau WBBM) 3. dst. Sebagai calon unit kerja/perangkat daerah berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon agar Tim Penilai Nasional dapat melakukan evaluasi atas unit kerja/perangkat daerah yang diusulkan tersebut. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.	
BUPATI GRESIK	

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 dibawah ini

Gambar 7. Contoh surat pernyataan tanggung jawab mutlak

KOP SURAT SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK (SPTJM) KEBENARAN DATA PENDUKUNG Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Cq.Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan di Jakarta Yang bertanda tangan di bawah ini : Nama : nama jelas Kepala PD) Jabatan : (Kepala PD) Alamat : (alamat PD) 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 PD/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 perangkat daerah/unit kerja kami dalam pembangunan zona integritas, Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya. , tanggal Yang membuat pernyataan Kepala PD/unit kerja Materai Rp10.000,00 (Nama Lengkap) Kepala PD
--

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

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

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

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

Infrastruktur dari PMPZI dapat dilihat pada gambar berikut ini:



BAB III
PEMANTAUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA/KAWASAN BERPREDIKAT
MENUJU WBK/WBBM

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

Unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM merupakan unit kerja/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 unit dan kawasan tersebut agar tetap menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI dan TPZI.

Langkah yang harus dilakukan oleh TPI:

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

Contoh Surat Laporan Monitoring dan Evaluasi Unit Kerja/Satuan Kerja
yang Telah Mendapat Predikat Menuju WBK/WBBM

KOP SURAT

Nomor Tanggal

Lampiran

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

Kepada Yth.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia

Cq.Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan
Pengawasan

di

Jakarta

Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 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 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.

BUPATI GRESIK

()

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

Sebagai wujud apresiasi kepada unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil membangun ZI dan dalam rangka mendorong pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja yang lain, Bupati dapat memberikan penghargaan kepada unit kerja/satuan kerjanya yang mendapat predikat menuju WBK/WBBM.

C. PENCABUTAN PREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

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

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

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

BAB IV

PENUTUP

Terbangunnya unit kerja yang berpredikat menuju WBK/WBBM dapat menjadi percontohan bagi instansi pemerintah yang sedang berupaya melakukan perbaikan pelayanan publik dan anti korupsi dalam rangka percepatan reformasi birokrasi.

Perangkat daerah harus memahami bahwa upayanya untuk memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan integritas di lingkungannya akan berpengaruh tidak hanya pada kepuasan masyarakat dalam menerima pelayanan, namun juga akan meningkatkan kepercayaan publik yang akan berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, apabila pada tahun pengajuan terdapat perbuatan melanggar hukum terkait KKN pada suatu instansi, khususnya yang melibatkan pimpinan tertinggi instansi, maka usulan unit kerja yang berpredikat menuju WBK/WBBM yang telah disampaikan pada TPN dapat digugurkan.

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.

BUPATI GRESIK,

TTD.

FANDI AHMAD YANI