



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.135, 2020

KEMENKUMHAM. ZI. WBK. WBBM. Perubahan.

PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 6 TAHUN 2020

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

NOMOR 29 TAHUN 2019 TENTANG PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI

BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN

KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan terhadap Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, perlu dilakukan penyempurnaan Peraturan Menteri ini;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
4. Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 84);
5. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);
7. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1473) sebagaimana telah beberapa kali diubah,

terakhir dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1135);

8. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1360);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA NOMOR 29 TAHUN 2019 TENTANG PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA.

Pasal I

Ketentuan Lampiran dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2019 tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1360), diubah sehingga menjadi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal II

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 12 Februari 2020

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 14 Februari 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI HUKUM DAN
HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2020
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI
MANUSIA NOMOR 29 TAHUN 2019
TENTANG PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS
DARI KORUPSI DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal mendukung program Pemerintah untuk melakukan penataan sistem penyelenggaraan organisasi yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* menuju Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), meningkatnya pelayanan prima serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja.

Pada perjalanannya, terdapat kendala-kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, diskriminasi dan lemahnya pengawasan. Guna menghilangkan perilaku penyimpangan tersebut telah dilakukan langkah strategis melalui pembangunan Zona Integritas (ZI) dengan menetapkan Satker berpredikat

Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Penetapan Satker peraih WBK/WBBM tersebut dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada satker dengan menerapkan instrumen ZI berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut di atas, diperlukan pedoman yang mengatur mengenai pelaksanaan pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

B. Maksud dan Tujuan

1. Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Satuan Kerja Kementerian Hukum dan HAM dalam membangun zona integritas menuju WBK dan WBBM.
2. Peraturan Menteri ini bertujuan untuk mewujudkan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

C. Pengertian Umum

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja;

3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/kawasan yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah;
5. Unit Kerja adalah Unit/Satuan Kerja di Kementerian Hukum dan HAM, yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
6. Satuan Kerja selanjutnya disingkat Satker adalah Kantor Wilayah dan Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Hukum dan HAM.
7. Kawasan adalah area yang terdiri dari unit kerja lintas instansi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
8. Menteri adalah Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia;
9. Kementerian adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
10. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah Tim yang dibentuk oleh Menteri yang terdiri dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan dapat melibatkan unit lain yang ditunjuk yang mampu melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pengungkit.
11. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi zona integritas menuju WBK dan menuju WBBM;
12. Tim Kerja Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM Kementerian adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan Kementerian yang mempunyai tugas melakukan pembinaan, penguatan, dan pendampingan Satker dalam rangka membangun zona integritas; dan
13. Unit Eselon I Pembina adalah Unit Eselon I yang melakukan pembinaan terhadap satker dalam bidang teknis yang sama, seperti Ditjen Imigrasi sebagai Unit Pembina satker imigrasi dan Ditjen Pemasarakatan sebagai Unit Pembina satker pemasarakatan.

BAB II TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

- A. Perencanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM
1. Proses pencanangan Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM

Pembangunan zona integritas yang diimplementasikan dalam bentuk penetapan Satker WBK dan WBBM dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan Reformasi Birokrasi. Kedepan diharapkan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki birokrasi yang transparan, akuntabel, bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional.

Upaya untuk mencapai pembangunan zona integritas, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia melakukan akselerasi pencapaian sasaran yang dimulai dengan deklarasi/ pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun zona integritas. Salah satu syarat untuk pencanangan pembangunan zona integritas adalah para pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas secara serentak.

Gambar 1

Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas



Gambar 2
Pakta Integritas



Pelaksanaan penandatanganan dokumen pakta integritas dilakukan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan Reformasi Birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, penandatanganan tersebut disaksikan dan dihadiri oleh jajaran Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman RI, dan unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha) dapat juga menjadi saksi pada saat pencanangan ZI untuk instansi pusat dan instansi daerah.

Gambar 3

Tahapan Perencanaan Pembangunan Zona Integritas



Langkah pada pedoman ini (Gambar 3) telah sesuai dengan PermenpanRB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PermenpanRB Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Instansi Pemerintah. Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah menunjukkan peningkatan kinerja pelaksanaan tugas, peningkatan pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Keberhasilan tersebut memang bukan jaminan bagi tercapainya institusi yang konsisten pada prinsip integritas dan melayani, namun ini adalah awal bukti komitmen institusi pada prinsip yang terdapat dalam PermenpanRB yang perlu terus diimplementasikan dan ditingkatkan kualitasnya.

Pencanangan pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM yang dilakukan oleh satker di Provinsi/Kabupaten/Kota dilaksanakan dengan menghadirkan perwakilan Ombudman atau Forum Koordinasi Pimpinan Daerah (Forkopimda)/Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Akademisi, Tokoh Masyarakat, dan Tokoh Agama. Pelaksanaan pencanangan pembangunan zona integritas menuju WBK dan WBBM dipublikasikan oleh media cetak dan elektronik setempat.

2. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM

Proses pembangunan zona integritas merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan Kementerian. Proses pembangunan zona integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tata laksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

Dalam membangun zona integritas, Menteri menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan sebagai WBK dan WBBM. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai WBK dan WBBM memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya:

- a. dianggap sebagai unit yang penting dan strategis dalam melakukan pelayanan publik;
- b. mengelola sumber daya yang cukup besar; dan
- c. memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup

tinggi di unit tersebut.

Gambar 4



Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai zona integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Gambar 3 di atas menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.

3. *Time Schedule* Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Keterangan
1.	Pembentukan dan penetapan tim kerja dan Tim Penilai Unit Eselon I (Tim Penilai Pendahuluan)	Januari	Ka. Satker	Tim Penilai Unit Eselon I menilai kelengkapan indikator komponen pengungkit.

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Keterangan
2.	Pembentukan dan Penetapan Tim Penilai Internal (TPI)	Januari	Inspektorat Jenderal	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Indikator Komponen Hasil:</u> Inspektorat Jenderal dapat melibatkan Balitbang Hukum dan HAM untuk melakukan survei IPK dan IKM secara elektronik/manual. • Hasil survei Balitbang Hukum dan HAM disampaikan kepada seluruh unit eselon 1 dan kepala kantor wilayah
3.	Pencanangan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM	Januari	<ul style="list-style-type: none"> • Menkumham • Ka. Satker 	Pencanangan diawali oleh Menkumham dan dilanjutkan oleh seluruh Satker.
4.	Melaksanakan enam (6) area perubahan pembangunan ZI	Januari - Maret	Ka. Satker	Penginputan data dukung dilaksanakan melalui aplikasi e-RB oleh seluruh Satker.
5.	Verifikasi kelengkapan data dukung komponen pengungkit yang diunggah melalui aplikasi e-RB	Januari - Maret	<ul style="list-style-type: none"> • Unit Eselon I • Setjen (Biro Perencanaan) • Kantor Wilayah 	<ul style="list-style-type: none"> • Setjen melakukan verifikasi kelengkapan data dukung komponen pengungkit terhadap 33 Kanwil. • Kantor Wilayah melakukan verifikasi kelengkapan data dukung Komponen Pengungkit UPT yang berada di wilayahnya • Unit Eselon I yang memiliki Satker di

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Keterangan
				wilayah, melakukan verifikasi kelengkapan data dukung Komponen Pengungkit dan penilaian pendahuluan terhadap satkernya masing-masing yang diusulkan menjadi satker WBK/WBBM
6.	Melakukan Penguatan, Pembinaan dan Pendampingan	Januari - Desember	Inspektorat Jenderal dan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Inspektorat Jenderal dan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM melakukan penguatan, pembinaan dan pendampingan secara berjenjang.
7.	Pengusulan hasil penilaian pendahuluan Satker yang akan diusulkan ke TPI.	Paling lambat minggu ke-2 Maret	Unit Eselon I	<ul style="list-style-type: none"> • Eselon I mengusulkan kepada TPI • Kanwil mengusulkan kepada Sekretariat Jenderal • UPT melalui Kanwil mengusulkan kepada masing-masing Unit Eselon I Pembina
8.	Melakukan Penilaian terhadap calon Satker WBK/WBBM	Minggu ke-3 Maret - Mei	Inspektorat Jenderal	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Indikator komponen Pengungkit:</u> TPI melakukan Penilaian Indikator Komponen pengungkit dengan mengunduh data yang telah diverifikasi

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Keterangan
				<p>untuk bahan evaluasi penilaian dari aplikasi e-RB</p> <p>• <u>Indikator komponen Hasil:</u> TPI melakukan penilaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP), Indeks Persepsi Korupsi (IPK), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).</p>
9.	Penetapan calon Satker WBK/WBBM	Mei	TPI	Tanda Tangan Menteri.
10.	Pengajuan formal dan pengisian LKE TPI	Mei	TPI	Melalui aplikasi PMPZI paling lambat tanggal 31 Mei.
11.	Pemenuhan kriteria pengajuan dan kelengkapan formal	Juni - November	KemenpanRB	TPN
12.	Reviu Satker	Juni s/d November	KemenpanRB	TPN
13.	Penetapan Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK dan Menuju WBBM	Desember	KemenpanRB	TPN
14.	Pemantauan Unit Kerja yang telah Meraih WBK/WBBM	2 (dua) bulan setelah satker di tetapkan sebagai satker WBK/WBBM	TPI	<p>•Melakukan pendampingan, survei dan penilaian internal, serta melaporkan perkembangan Pembangunan ZI melalui PMPZI.</p> <p>•Melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila</p>

No.	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Keterangan
				terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit yang telah mendapat predikat WBK/WBBM.

B. Pembangunan Zona Integritas berdasarkan Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Menuju WBK dan WBBM

Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK) adalah arah kebijakan nasional yang memuat fokus dan sasaran pencegahan korupsi yang digunakan sebagai acuan K/L, Pemda dan stakeholder dalam melaksanakan aksi pencegahan korupsi di Indonesia dengan tujuan meningkatnya kualitas pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM.

Terkait pembangunan zona integritas pada kawasan, diamanatkan dalam PermenpanRB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di Lingkungan Instansi Pemerintah, meliputi kawasan yang ditunjuk untuk melakukan pembangunan zona integritas yaitu:

1. Kawasan Bandar Udara

Kawasan Bandar Udara merupakan kawasan yang terdiri dari unit kerja lintas instansi pemerintah. Unit kerja yang wajib membangun zona integritas pada kawasan bandar udara adalah:

Tabel I

Instansi	Unit Layanan
Kementerian Perhubungan	Kantor Otoritas Bandar Udara
Kementerian Keuangan	Kantor Bea Cukai
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Kantor Pelayanan Imigrasi Bandara

Instansi	Unit Layanan
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 zona integritas pada kawasan pelabuhan adalah:

Tabel II

Instansi	Unit Layanan
Kementerian Perhubungan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kantor Otoritas Pelabuhan Utama ▪ Kantor Kesyahbandaran Utama
Kementerian Keuangan	Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Kantor Layanan Imigrasi Kelas I Pelabuhan
Kementerian Kelautan 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 Kelas I

Pembangunan zona integritas 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 zona integritas. Pembangunan zona integritas pada kawasan harus memperhatikan juga integrasi proses bisnis pelayanan antar unit kerja pada suatu kawasan.

Selain kawasan tersebut, pembangunan zona integritas yang menjadi prioritas Stranas PK meliputi pembangunan zona integritas pada unit

kerja di instansi penegak hukum, yang meliputi Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, Mahkamah Agung, dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di tingkat kabupaten/kota.

Kabupaten/Kota yang ditunjuk untuk membangun zona integritas sesuai kawasan tersebut ditentukan lebih lanjut melalui Stranas PK.

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

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:

1. Tersedianya peta proses bisnis layanan utama satuan kerja yang terkait dengan pelayanan utama kawasan yang menggambarkan integrasi lintas unit kerja pada suatu kawasan;
2. Peta proses bisnis sudah dijabarkan ke dalam SOP;
3. SOP telah diterapkan;
4. Terdapat Peta proses bisnis dan Prosedur operasional telah dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan tuntutan efisiensi, dan efektivitas; dan
5. Terdapat sistem informasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang terintegrasi antar unit kerja pada suatu kawasan.

C. Indikator Area Perubahan pada Komponen Pengungkit Penilaian Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

Tabel III

Area Perubahan pada Komponen Pengungkit

I. Manajemen Perubahan
Tujuan
Mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (<i>mind set</i>), serta budaya kerja (<i>culture set</i>) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas.

Target	
1. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM; 2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai zona integritas menuju WBK/WBBM; dan 3. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.	
Indikator	Proses Kegiatan
Penyusunan Tim Kerja	1. Membuat undangan Pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM; 2. Melaksanakan rapat Pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM; 3. Penentuan anggota Tim Kerja WBK/WBBM melalui seleksi dengan mempertimbangkan <ol style="list-style-type: none"> a. kompetensi; b. memahami tugas; c. berdedikasi; d. tidak bermasalah; e. tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin. 4. Pengesahan Tim Kerja WBK/WBBM.
Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	1. Tiap-tiap penanggung jawab yang ditunjuk membuat dokumen rencana kerja pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM (kapan dimulai, berapa lama, target apa yang akan dicapai); 2. Memastikan ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM di dalam Dokumen Rencana Pembangunan ZI; 3. Mensosialisasikan Proses Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM kepada seluruh personil (dalam apel pagi atau rapat periodik) maupun masyarakat (melalui pemasangan banner, info di media sosial, dll).
Pemantauan dan	1. Kegiatan Pembangunan dilaksanakan sesuai

<p>Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM</p>	<p>dengan rencana dengan melibatkan seluruh anggota Tim, mendokumentasikan setiap kegiatan dan membuat laporan hasil pelaksanaan rencana aksi;</p> <ol style="list-style-type: none">2. Monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan zona integritas secara berkala (melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi secara bulanan dan membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi bulanan);3. Melakukan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi.
<p>Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Pimpinan (Kepala Satuan Kerja serta pejabat struktural dibawahnya) harus berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM;2. Penetapan agen perubahan, dengan cara:<ol style="list-style-type: none">a. membuat undangan penetapan agen perubahan;b. melaksanakan rapat penetapan agen perubahan;c. penentuan agen perubahan harus dengan didasari kompetensi, memahami tugas, berdedikasi, tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan perilaku;d. pengesahan agen perubahan.3. Membangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi dengan :<ol style="list-style-type: none">a. menerapkan budaya kerja sebagaimana tertuang dalam kode etik dan perilaku;b. memberikan <i>reward and punishment</i> kepada pegawai;c. Membuat laporan kegiatan pembangunan budaya kerja dan pola pikir.4. Melibatkan setiap anggota organisasi dalam pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM, melalui:

	<ul style="list-style-type: none"> a. penandatanganan pakta integritas kepada seluruh pegawai; b. penerapan tata nilai kami PASTI; c. apel pagi dan apel sore; d. jum'at olahraga; e. kegiatan rohani; f. coffee morning; g. membuat laporan Hasil Kegiatan.
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	
<ul style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen Kementerian Hukum dan HAM; 2. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen Kementerian Hukum dan HAM; dan 3. Meningkatnya kinerja satuan kerja. 	
Indikator	Proses Kegiatan
Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama	<ul style="list-style-type: none"> 1. Prosedur operasional tetap mengacu kepada tuisi Satuan Kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, melalui upaya: <ul style="list-style-type: none"> a. Unit Pusat Membuat SOP mengacu pada proses bisnis instansi; b. Wilayah/UPT membuat SOP Unit yang merupakan turunan dari SOP yang diterbitkan oleh Pusat; c. Wilayah/UPT membuat SOP Inovasi. 2. Prosedur operasional Satuan Kerja telah diterapkan dan memastikan pelaksanaan Tugas Pegawai sesuai SOP melalui upaya pemasangan/informasi tentang alur atau prosedur layanan; 3. Prosedur operasional Satuan Kerja telah dievaluasi, dengan cara:

	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan evaluasi SOP; b. Membuat laporan hasil evaluasi SOP.
E-Office	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengukuran kinerja unit, melalui: <ul style="list-style-type: none"> a. Sistem pengukuran kinerja Satuan Kerja (Satker) melalui aplikasi <i>e-performance</i>; b. Sistem pengukuran kinerja Individu melalui jurnal harian pada aplikasi SIMPEG terbaru. 2. Sistem manajemen SDM pastikan sudah menggunakan aplikasi aplikasi SIMPEG terbaru; 3. Sistem pelayanan publik sudah berbasis aplikasi, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. Penggunaan Teknologi Informasi dalam pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam menerima layanan; b. Memiliki website yang memudahkan masyarakat; c. Memiliki aplikasi layanan; d. Memiliki media sosial. 4. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik, serta menyusun laporan monitoring dan evaluasi.
Keterbukaan Informasi Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik sudah diterapkan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM sesuai dengan Perundang-undangan, melalui upaya: <ul style="list-style-type: none"> a. Menyiapkan informasi dengan berbagai infrastruktur dan konten yang memadai; b. Penerapan keterbukaan informasi publik (persyaratan, alur, waktu dan biaya) melalui spanduk/baner, website dan media sosial. 2. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik, dengan cara:

	<ol style="list-style-type: none"> a. Melakukan rapat monitoring dan evaluasi tentang keterbukaan informasi publik; b. membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.
III. Penataan Sistem Manajemen SDM	
Tujuan	
Meningkatkan profesionalisme SDM Kementerian Hukum dan HAM pada zona integritas Menuju WBK/WBBM.	
Target	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada masing-masing zona integritas menuju WBK/WBBM; 3. Meningkatnya disiplin SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada masing- masing zona integritas menuju WBK/WBBM; 4. Meningkatnya efektifitas manajemen SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada zona integritas menuju WBK/WBBM;dan 5. Meningkatnya profesionalisme SDM di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada zona integritas menuju WBK/WBBM. 	
Indikator	Proses Kegiatan
Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Kebutuhan pegawai mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja (ABK), dengan melakukan: <ol style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan rapat Kebutuhan pegawai berdasarkan peta jabatan dan hasil analisis beban kerja (ABK); b. Mengusulkan kebutuhan pegawai berdasarkan pemetaan jabatan dan analisis beban kerja. 2. Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang disetujui Menteri PAN RB; 3. Melaksanakan dan membuat laporan monitoring

	dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen terhadap kinerja Unit.
Pola Mutasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan rapat (tingkat UPT melalui rapat pimpinan, tingkat wilayah/pusat melalui tim penilai kinerja-TPK) mutasi pegawai antar jabatan mengacu pada pengembangan karir pegawai; 2. Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan; 3. Melaksanakan dan membuat laporan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja unit.
Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit Kerja melakukan <i>Training Need Analysis</i> untuk pengembangan kompetensi dengan melaksanakan rapat penyusunan analisa kebutuhan diklat/ bimtek/ pengembangan pegawai; 2. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, harus mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai. Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai); 3. Melakukan pemetaan persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan; 4. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti Diklat/pengembangan kompetensi lainnya dengan cara menginformasikan permintaan untuk mengikuti Diklat/ pengembangan kompetensi lainnya kepada pegawai;

	<p>5. Melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dengan pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, <i>in-house training</i>, atau melalui <i>coaching/mentoring</i>, dll);</p> <p>6. Melakukan dan membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam rangka perbaikan kinerja.</p>
<p>Penetapan Kinerja Individu</p>	<p>1. Telah memiliki sistem penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi, melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada awal tahun melalui aplikasi SIMPEG; b. menetapkan Kinerja Unit (Perjanjian Kinerja-PK) pada awal tahun melalui aplikasi e-performance; <p>2. Menyiapkan dokumen SKP berjenjang (JFU, atasan langsung/kasubsi, atasan langsung/kasi, kepala Satuan Kerja);</p> <p>3. Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik pengukuran Kinerja Individu melalui aplikasi SIMPEG secara bulanan;</p> <p>4. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i> (pengembangan karir individu, penghargaan dll), dengan proses:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mengadakan rapat pemberian <i>reward</i> (penghargaan pegawai teladan) berdasarkan hasil penilaian kinerja individu; b. Membuat surat keputusan pemberian <i>reward</i> (penghargaan pegawai teladan) berdasarkan hasil penilaian kinerja individu.
<p>Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai</p>	<p>1. Melaksanakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan sosialisasi aturan disiplin/kode etik/kode perilaku; b. Penerapan kewajiban pelaksanaan disiplin (berpakaian dinas, ketepatan jam kerja, apel

	pagi/sore); c. Penegakan hukuman disiplin atas pelanggaran aturan disiplin/kode etik/kode perilaku.
Sistem Informasi Kepegawaian	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala dengan membuat laporan hasil pemutakhiran data pegawai secara bulanan melalui aplikasi SIMPEG.
IV. Penguatan Akuntabilitas	
Tujuan	
Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Kementerian Hukum dan HAM.	
Target	
1. Meningkatnya kinerja Kementerian; 2. Meningkatnya akuntabilitas Kementerian.	
Indikator	Proses Kegiatan
Keterlibatan Pimpinan	1. Pimpinan harus terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan dengan melaksanakan rapat perencanaan kegiatan dan anggaran yang dipimpin oleh kepala Satuan Kerja; 2. Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja, melalui kegiatan: a. Penyusunan Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja) melalui Rapat penetapan IKU yang berorientasi hasil kepada masyarakat yang dipimpin oleh kepala Satuan Kerja; 3. Pimpinan harus selalu memantau pencapaian kinerja secara berkala dengan melaksanakan rapat pemantauan pencapaian kinerja secara bulanan terhadap dipimpin oleh kepala satuan kerja.
Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	1. Membuat dokumen perencanaan kerja jangka menengah yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) serta jangka pendek yang tertuang dalam Renja;

	<ol style="list-style-type: none">2. Dokumen perencanaan harus berorientasi kepada hasil<ol style="list-style-type: none">a. Membuat turunan Renja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat);b. Membuat turunan Renja yang mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS).3. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada satuan kerja yang dipenuhi dengan cara:<ol style="list-style-type: none">a. Memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan organisasi;b. Membuat IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat) serta mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS).4. Indikator kinerja utama dan tambahan telah dilaksanakan dengan prinsip SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timely/Continuity</i>);5. Laporan kinerja disusun tepat waktu (bulan januari pada tahun berikutnya);6. Pelaporan kinerja harus memberikan informasi tentang kinerja Laporan kinerja (LKJ) telah memberikan informasi tentang kinerja;7. Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dengan melakukan/mengikutsertakan Pegawai dalam bimtek/diklat/sosialisasi penyusunan LKJ;8. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan
--	---

	<p>oleh SDM yang kompeten, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menempatkan anggota yang memiliki kompetensi pada bidang pengelolaan akuntabilitas; b. personil pengelolaan akuntabilitas telah memiliki Sertifikasi, Piagam penyusunan LKJ. <p>9. Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja;¹</p> <p>10. Unit kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.²</p>
V. Penguatan Pengawasan	
Tujuan	
Meningkatkan penyelenggaraan organisasi Kementerian Hukum dan HAM yang bersih dan bebas KKN.	
Target	
<ul style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara; 2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara; 3. Mempertahankan predikat WTP dari BPK atas opini laporan keuangan; dan 4. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang. 	
Indikator	Proses Kegiatan
Pengendalian Gratifikasi	<ul style="list-style-type: none"> 1. Satuan Kerja melakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi di lokasi pelayanan melalui pemasangan Spanduk dan banner larangan gratifikasi; 2. Satuan Kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi, dengan cara: <ul style="list-style-type: none"> a. Membentuk Unit Pengendali Gratifikasi (UPG); b. Pemasangan kamera pengawas (CCTV) pada area pelayanan.
Penerapan Sistem Pengawasan Internal	<ul style="list-style-type: none"> 1. Satuan Kerja telah membangun lingkungan pengendalian, dengan cara: <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan sosialisasi SPIP serta kode etik;

¹ Penambahan dalam PermenpanRB No.10 Tahun 2019 (penambahan indikator tersebut tidak terdapat dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Zona Integritas Menuju WBK/WBBM)

² Penambahan dalam PermenpanRB No.10 Tahun 2019 (penambahan indikator tersebut tidak terdapat dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Zona Integritas Menuju WBK/WBBM)

Pemerintah (SPIP)	<ul style="list-style-type: none"> b. Membentuk Tim SPIP; c. Melaksanakan pengawasan dan monitoring pada layanan. <ol style="list-style-type: none"> 2. Satuan Kerja telah melakukan penilaian risiko dengan mengacu pada Permenkumham Nomor 5 Tahun 2018 tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI; 3. Satuan Kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; 4. Satuan Kerja telah menginformasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait (Misal: melalui apel pagi/sore).
Pengaduan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan, seperti: <ul style="list-style-type: none"> a. Menunjuk petugas Pengaduan Masyarakat; b. Menyediakan petugas/ruang/loket/kotak khusus pengaduan; c. Menyediakan informasi sarana penyampaian pengaduan; d. Pengelolaan Pengaduan melalui Media WEB, aplikasi E-LAPOR, Facebook, Twitter, Instagram, WA, line. 2. Menindaklanjuti laporan/pengaduan masyarakat yang diterima. 3. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat, melalui cara: <ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan perbaikan layanan sebagai tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi pengaduan masyarakat; b. Menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi kepada Bagian terkait. 4. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

Whistle Blowing System	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Internalisasi tentang <i>Whistle-Blowing System</i> pada seluruh pegawai melalui apel pagi/sore, Bimtek, sosialisasi atau melalui media penyampaian lainnya; 2. Menerapkan aplikasi <i>Whistle Blowing System</i>; 3. Melakukan dan menyediakan laporan hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> dari Inspektorat Jenderal; 4. Menyediakan tindak lanjut hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> dari Inspektorat Jenderal.
Penanganan Benturan Kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama; 2. Melakukan internalisasi penanganan Benturan Kepentingan kepada pegawai; 3. Menerapkan penempatan pegawai pada jabatan tertentu tanpa ada konflik kepentingan dengan tugasnya disertai surat pernyataan bebas dari benturan kepentingan; 4. Melakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan; 5. Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan Benturan Kepentingan.
Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai ³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN; 2. Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

³ Penambahan dalam PermenpanRB No.10 Tahun 2019 (penambahan indikator tersebut tidak terdapat dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Zona Integritas Menuju WBK/WBBM)

VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	
Tujuan	
Meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.	
Target	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau); 2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional; 3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. 	
Indikator	Proses Kegiatan
Standar Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyusun Standar Pelayanan Sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan; 2. Standar pelayanan telah dimaklumkan, dengan: <ol style="list-style-type: none"> a. Membuat maklumat standar pelayanan; b. Melakukan pemasangan maklumat standar pelayanan ditempat pelayanan; 3. Membuat SOP pelaksanaan standar pelayanan; 4. Melaksanakan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
Budaya Pelayanan Prima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan sosialisasi/pelatihan budaya Pelayanan Prima kepada pegawai; 2. Menyediakan informasi yang mudah diakses oleh masyarakat dalam memperoleh informasi layanan dan kegiatan melalui media cetak, papan pengumuman, media sosial, website, dan lain-lain; 3. Terdapat sistem <i>reward</i> (penghargaan) dan <i>punishment</i> (sanksi bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan yang diberikan tidak sesuai standar: <ol style="list-style-type: none"> a. pemberian <i>reward</i> kepada pegawai dibidang pelayanan (penghargaan pegawai teladan);

	<ul style="list-style-type: none">b. pemberian <i>punishment</i> terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran (hukuman disiplin);4. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi, seperti:<ul style="list-style-type: none">a. Menyediakan layanan terpadu (pembayaran layanan melalui Simponi, Layanan terpadu AHU di Cikini);b. LTSP (Layanan Terpadu Satu Pintu);5. Melakukan inovasi pada layanan.
Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	<ul style="list-style-type: none">1. Melakukan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) secara berkala (misalnya: setiap 6 bulan);2. Hasil survei dipublikasikan secara terbuka kepada masyarakat melalui Website, Media sosial dan banner/spanduk;3. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat, dengan cara:<ul style="list-style-type: none">a. Melaksanakan perbaikan layanan sebagai tindak lanjut dari survei.

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

A. Persyaratan Menuju WBK/WBBM

Penilaian dalam rangka pemenuhan persyaratan Satker menuju WBK/WBBM yang diusulkan perlu memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Komponen Pengungkit

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM. Di bawah ini adalah tabel rincian bobot komponen pengungkit penilaian unit kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

Tabel IV
 Bobot Komponen Pengungkit

No.	Komponen Pengungkit	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 Kualitas Pelayanan Publik	10%

2. Indikator komponen Hasil

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

Tabel V
Bobot Komponen Pengungkit

No.	Unsur Indikator komponen Hasil	Bobot (40%)
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

3. Syarat Menuju WBK dan Menuju WBBM

Untuk mendapatkan predikat WBK atau WBBM, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

a. Level (Kementerian)

- 1) Mendapatkan predikat minimal Wajar Dengan Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan untuk pengusulan predikat WBK;
- 2) Mendapatkan predikat minimal Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK untuk pengusulan predikat WBBM;
- 3) Mendapatkan nilai AKIP minimal "B"

b. Level unit kerja (Tingkat Satker)

- 1) Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
- 2) Telah melaksanakan program reformasi birokrasi secara baik;
- 3) Mengelola sumber daya yang cukup besar;
- 4) Untuk pengajuan unit kerja berpredikat WBBM, unit kerja yang diusulkan merupakan unit kerja yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK.

c. Pra Reviu terhadap Usulan unit kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM oleh TPN

Hasil penilaian TPI pada unit kerja yang diajukan telah memenuhi ambang batas penilaian, yaitu:

1) Menuju WBK

- a) total nilai pengungkit minimal 75,00 dengan minimal nilai pengungkit 40;
- b) bobot nilai per area pengungkit minimal 60% pada semua area pengungkit untuk predikat Menuju WBK;

- c) nilai komponen "hasil" terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN" minimal 18,50 untuk Menuju WBK;
 - d) nilai sub komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal 13,5 atau minimal skor survei 3,60 untuk Menuju WBK;
 - e) nilai pada sub komponen "persentase TLHP" minimal 5,00 atau 100% temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) telah ditindaklanjuti untuk Menuju WBK;
 - f) komponen hasil "terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat" minimal 16 atau skor survei minimal 3,20 untuk unit kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBK.
- 2) Menuju WBBM
- a) total nilai pengungkit minimal 85,00 dengan minimal nilai pengungkit 48;
 - b) bobot nilai per area pengungkit minimal 75% pada semua area pengungkit untuk predikat WBBM;
 - c) nilai komponen "hasil" terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN" minimal 18,50 untuk Menuju WBBM;
 - d) nilai sub komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal 13,5 atau minimal skor survei 3,60 untuk Menuju WBBM;
 - e) nilai pada sub komponen "persentase TLHP" minimal 5,00 atau 100% temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) telah ditindaklanjuti untuk Menuju WBBM;
 - f) komponen hasil "terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat" minimal 18 atau skor survei minimal 3,60 untuk unit kerja yang diajukan berpredikat Menuju WBBM.
- d. Penetapan Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK dan WBBM
- 1) Penetapan Unit Kerja Menuju WBK
 - a) nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75 dengan minimal nilai pengungkit adalah 40;
 - b) Bobot nilai per area pengungkit minimal 60% untuk semua area pengungkit;

- c) nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18,50, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 5,0;
 - d) memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 16;
 - e) Seluruh pegawai yang wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) telah melaporkan LHKPN kepada KPK; dan seluruh pegawai yang yang tidak wajib LHKPN telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).
- 2) Penetapan Unit Kerja Menuju WBBM
- a) Telah mendapatkan predikat Menuju WBK;
 - b) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85 dengan minimal nilai pengungkit adalah 48;
 - c) Bobot nilai per area pengungkit minimal 75% untuk semua area pengungkit;
 - d) memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18,50 dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,50 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 5,0;
 - e) memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 18;
 - f) Seluruh pegawai yang wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) telah melaporkan LHKPN kepada KPK dan seluruh pegawai yang yang tidak wajib LHKPN telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN).
- 3) Penetapan Kawasan Menuju WBK
- a) Semua Unit kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat menuju WBK sebagaimana dijelaskan pada angka 1;
 - b) Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses bisnis) antar unit kerja yang ada di kawasan tersebut. Skor Integrasi proses bisnis minimal 6,5 untuk

predikat WBK.

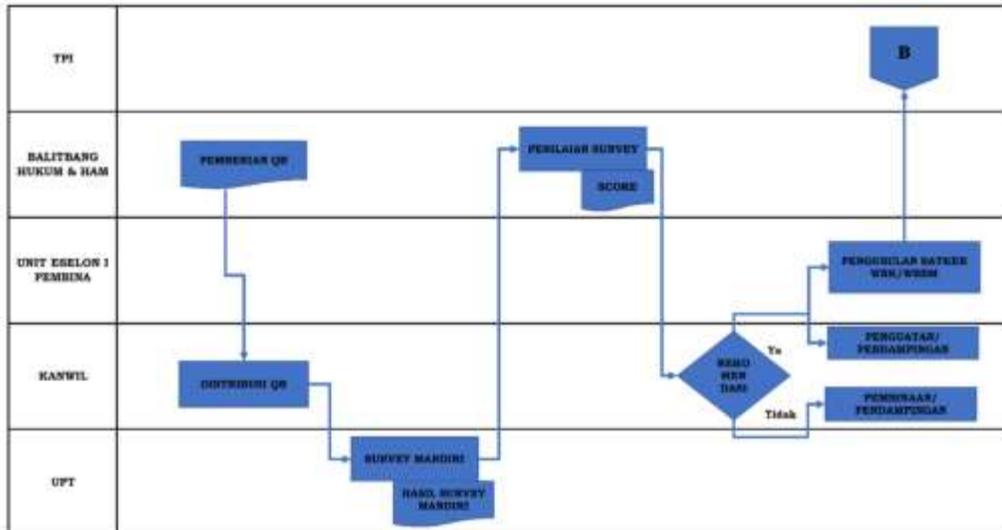
- 4) Penetapan Kawasan Menuju WBBM
 - a) Kawasan tersebut telah mendapat predikat kawasan menuju WBK;
 - b) Semua Unit kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat WBBM sebagaimana dijelaskan pada angka 2;
 - c) Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan (proses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

B. Mekanisme Internal Kementerian Menuju WBK/WBBM

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

1. Proses Penilaian Komponen Hasil Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM

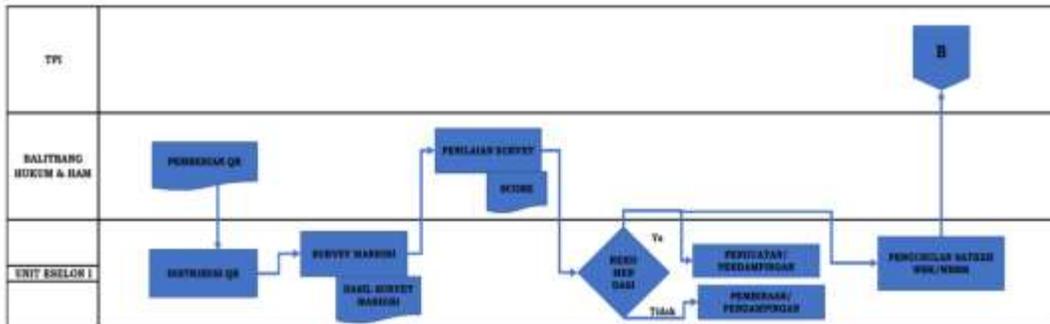
Gambar 5
Proses Penilaian Komponen Hasil Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM pada UPT





- a. Balitbangkumham mendistribusikan QR Code kepada Kepala Kantor Wilayah.
- b. Kantor Wilayah mendistribusikan QR Code dimaksud kepada seluruh UPT untuk dilakukan survei berbasis elektronik secara mandiri.
- c. Hasil survei yang telah dilakukan oleh UPT diterima oleh Balitbangkumham melalui sistem berbasis elektronik.
- d. Balitbangkumham menerima hasil survei dari seluruh Kantor Wilayah dan UPT, kemudian mengklasifikasikan dalam bentuk skor, dan menyampaikannya kepada Kantor Wilayah.
- e. Kantor Wilayah mengusulkan UPT yang memperoleh skor komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" $\geq 18,5$ dan komponen hasil "Terwujudnya Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" ≥ 16 menjadi satker menuju WBK dan WBBM kepada Unit Eselon I Pembina, dan dilakukan penguatan serta pendampingan.
- f. Sedangkan UPT yang memperoleh skor kurang dari ketentuan di atas, dilakukan pembinaan/pendampingan oleh Kantor Wilayah.
- g. Dalam hal terdapat gangguan terhadap sistem survei, maka survei akan dilakukan secara manual.

Gambar 7
Proses Penilaian Komponen Hasil Pembangunan ZI Menuju WBK dan WBBM pada Unit Eselon I

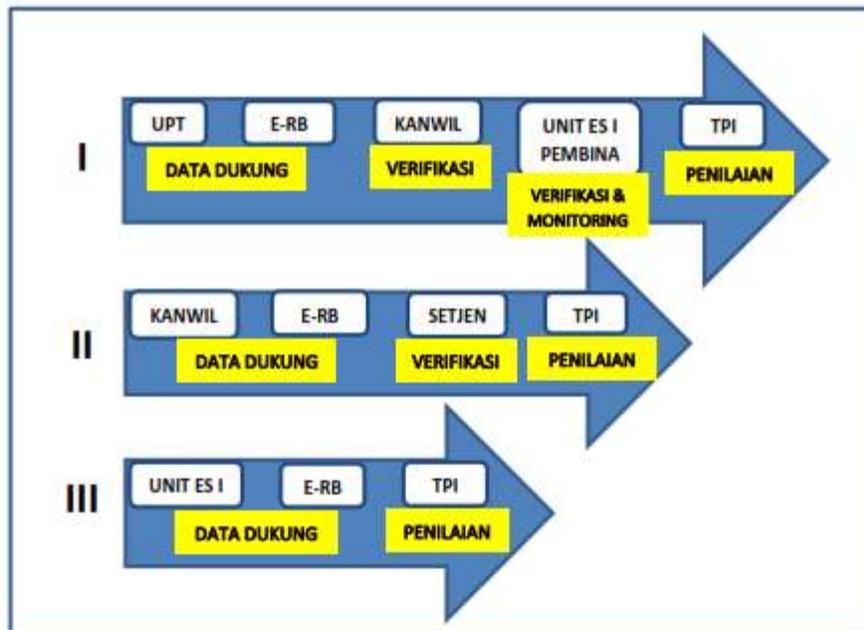


- a. Balitbangkumham mendistribusikan QR Code kepada Unit Eselon I.
- b. Unit Eselon I melakukan survei berbasis elektronik secara mandiri menggunakan QR Code dari Balitbangkumham.
- c. Hasil survei yang telah dilakukan oleh Unit Eselon I diterima oleh Balitbangkumham melalui sistem berbasis elektronik.
- d. Balitbangkumham menerima hasil survei dari seluruh Unit Eselon I, kemudian mengklasifikasikan dalam bentuk skor, dan menyampaikannya kepada Unit Eselon I.
- e. Unit Eselon I yang memperoleh skor komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” $\geq 18,5$ dan komponen hasil “Terwujudnya Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” ≥ 16 , mengusulkan diri menjadi satker menuju WBK dan WBBM kepada Tim Penilai Internal, dan dilakukan penguatan serta pendampingan.
- f. Unit Eselon I yang memperoleh skor kurang dari ketentuan di atas, dilakukan pembinaan/pendampingan oleh Tim Kerja Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM Kementerian.
- g. Dalam hal terdapat gangguan terhadap sistem survei, maka survei akan dilakukan secara manual.

2. Alur Pengusulan UPT, Kanwil, dan Unit Eselon I Menuju Satker WBK/WBBM

Gambar 8

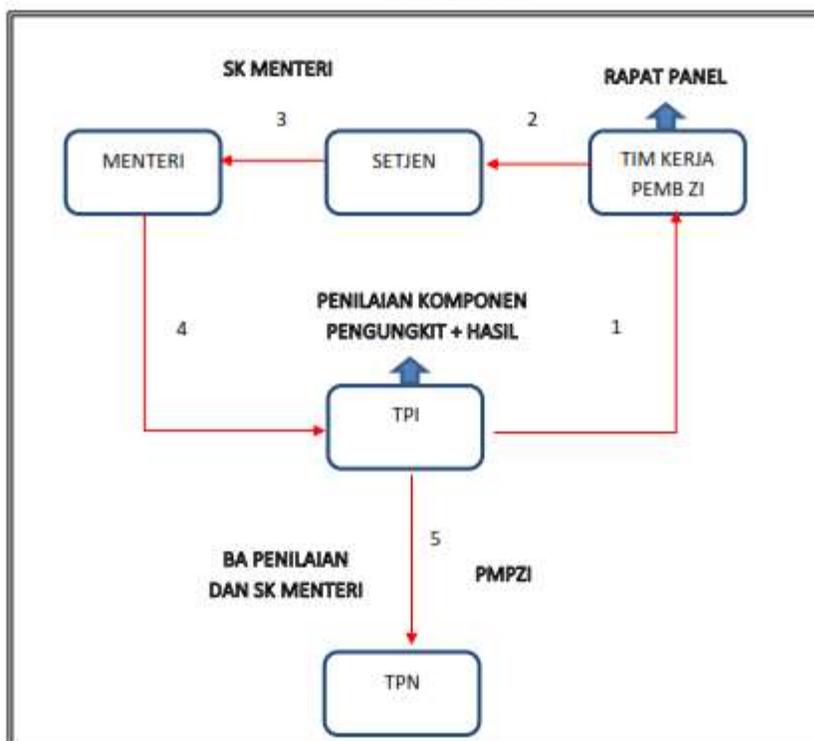
Alur Pengusulan UPT, Kanwil, dan Unit Eselon I Menuju Satker



- UPT, Kantor Wilayah, dan Unit Eselon I mengunggah data dukung WBK/WBBM melalui aplikasi e-RB (erb.kemenkumham.go.id).
- Kantor Wilayah melakukan verifikasi data dukung yang berasal dari UPT berupa kelengkapan dokumen dan substansi komponen pengungkit yang telah diunggah pada aplikasi e-RB.
- Kantor Wilayah mengusulkan UPT yang memiliki skor sesuai standar ketentuan kepada Unit Eselon I Pembina.
- Apabila terdapat kekurangan atau ketidaksesuaian data dukung yang diunggah, Kantor Wilayah melakukan koordinasi dengan UPT yang bersangkutan untuk segera melengkapi dan/atau memperbaiki data dukung.
- Unit Eselon I Pembina melakukan verifikasi dan monitoring data dukung yang berasal dari Kantor Wilayah berupa kelengkapan dokumen dan substansi komponen pengungkit yang telah diunggah pada aplikasi e-RB.

- f. Unit Eselon I Pembina mengusulkan UPT yang memiliki skor sesuai standar ketentuan kepada Tim Penilai Internal.
 - g. Sekretariat Jenderal mengusulkan Kantor Wilayah yang memiliki skor sesuai standar ketentuan kepada Tim Penilai Internal.
 - h. Apabila terdapat kekurangan atau ketidaksesuaian data dukung yang diunggah:
 - 1) Unit Eselon I Pembina melakukan koordinasi dengan UPT yang bersangkutan melalui Kantor Wilayah; dan
 - 2) Sekretariat Jenderal melakukan koordinasi dengan Kantor Wilayah, untuk segera melengkapi dan/atau memperbaiki data dukung.
 - i. Tim Penilai Internal melakukan penilaian data dukung yang berasal dari Unit Eselon I dan Sekretariat Jenderal berupa kelengkapan dokumen dan substansi komponen pengungkit yang telah diunggah pada aplikasi e-RB.
3. Alur Proses Pembahasan dalam Panel, Penilaian oleh TPI dan Usulan kepada Menteri dan TPN

Gambar 10



- a. TPI melaksanakan penilaian terhadap:
 - 1) Komponen Hasil dengan melakukan penilaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP), Indeks Persepsi Korupsi (IPK), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM); dan
 - 2) Komponen Pengungkit Satker yang telah disetujui untuk diusulkan menjadi Satker WBK/WBBM, dengan data dukung yang diunduh dari aplikasi e-RB.
- b. Hasil penilaian oleh TPI dimaksud menjadi bahan pembahasan dalam rapat panel oleh Tim Kerja Kementerian dan TPI, untuk menetapkan satker yang akan diusulkan menjadi satker menuju WBK/WBBM.
- c. Hasil pembahasan oleh Tim Kerja Kementerian dan TPI dituangkan ke dalam Berita Acara, dan hasilnya disampaikan kepada Sekretariat Jenderal untuk menjadi dasar penyusunan Keputusan Menteri tentang Penetapan Usulan Satker Berpredikat WBK/WBBM di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.
- d. Sekretariat Jenderal menyampaikan konsep Keputusan Menteri tentang Penetapan Usulan Satker Berpredikat WBK/WBBM di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dimaksud kepada Menteri untuk ditandatangani dan ditetapkan.
- e. TPI menyampaikan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM tentang satker usulan WBK dan WBBM dan surat pengajuan revidi kepada MenpanRB sebagaimana terlampir serta mengunggah seluruh data dukung satker usulan WBK dan WBBM menggunakan sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat website www.pmpzi.menpan.go.id.
- f. Pengajuan revidi kepada TPN melalui PMPZI dilakukan paling lambat pada tanggal 31 Mei setiap tahunnya.

*) contoh surat pengajuan revidi kepada TPN:

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

Kepada Yth.
Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Republik Indonesia
Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan
Pengawasan
di
Jakarta

Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, kami telah melakukan upaya pembangunan Zona Integritas di (Nama Instansi Pemerintah). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun 2018 oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (Nama Instansi Pemerintah), kami mengusulkan unit kerja (Nama Unit Kerja) sebagai calon unit kerja berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon agar Tim Penilai Nasional dapat melakukan revidi atas usulan dimaksud.

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

Pimpinan Instansi Pemerintah

(nama)
NIP.

Tembusan:
1.

BAB IV

PENGUATAN/PENDAMPINGAN, PEMBINAAN, DAN PENGAWASAN

A. Penguatan dan Pendampingan

1. Kantor Wilayah wajib melakukan penguatan dan pendampingan terhadap satuan kerja yang berada dalam wilayahnya secara berkala dan berkelanjutan, dengan cara:
 - a. mengidentifikasi seluruh satker yang berada di wilayahnya menggunakan aplikasi e-RB untuk Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil;
 - b. Dalam hal terdapat gangguan terhadap sistem e-RB, maka identifikasi komponen pengungkit dan hasil dilakukan secara manual;
 - c. memverifikasi Komponen Pengungkit pada aplikasi e-RB;
 - d. mengakses Komponen Hasil melalui aplikasi IKM/IPK (*read only*) untuk memastikan nilai sub-komponen survei IPK dan IKM telah sesuai dengan persyaratan;
 - e. melakukan penguatan dan pendampingan langsung terhadap Satker dalam rangka terpenuhinya komponen pengungkit dan komponen hasil.
2. Unit Eselon I wajib melakukan penguatan dan pendampingan terhadap satuan kerja yang berada di bawahnya secara berkala dan berkelanjutan melalui kegiatan sebagai berikut:
 - a. melakukan penilaian pendahuluan terhadap komponen pengungkit yang sudah diverifikasi oleh Kantor Wilayah menggunakan aplikasi e-RB;
 - b. Dalam hal terdapat gangguan terhadap sistem e-RB, maka penilaian pendahuluan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dilakukan secara manual;
 - c. mengakses Komponen Hasil melalui aplikasi IKM/IPK (*read only*) untuk memastikan nilai sub-komponen survei IPK dan IKM telah sesuai dengan persyaratan;
 - d. melakukan pendampingan langsung terhadap Satker yang berada dibawahnya dalam rangka terpenuhinya komponen pengungkit dan komponen hasil;
 - e. melakukan pemantauan langsung terhadap satker yang berpotensi memenuhi kriteria untuk di usulkan ke TPI.

B. Pembinaan

Tim Penilai Internal melakukan pembinaan dan pendampingan secara konsisten terhadap Satker maupun seluruh anggota yang telah ditetapkan menjadi Satker berpredikat WBK serta memantau perkembangan pembangunannya untuk menuju WBBM. Pembinaan dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas/sarana prasarana, dukungan operasional dan pemenuhan tunjangan kinerja paling tinggi 100% (seratus per seratus), pelatihan teknis, atau bentuk lainnya.

Tim Penilai Internal juga 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).

Pembinaan juga dilakukan oleh Tim Penilai Internal dengan melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan zona integritas di Satker yang telah mendapat predikat menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap 2 (dua) tahun, apabila dalam waktu kurun waktu tersebut Satker tidak diajukan untuk reviu menuju predikat WBBM (contoh surat penyampaian monitoring dan evaluasi atas unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM sebagaimana gambar VII).

Tim Penilai Internal juga melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit yang telah mendapat predikat WBK/WBBM, dan mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

C. Pengawasan

Masyarakat dapat berpartisipasi melakukan pemantauan dan pengawasan melalui media seperti kontak pengaduan masyarakat, website Kementerian Hukum dan HAM: www.kemenkumham.go.id dan pengaduan masyarakat melalui e-mail: itjen@kemenkumham.go.id. Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat dijadikan bahan Kementerian Hukum dan HAM dan Menteri PAN dan RB dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK dan WBBM. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak

lagi dipenuhinya indikator WBK dan WBBM, predikat WBK dan WBBM dapat dilakukan pencabutan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
EVALUASI DAN LAPORAN

A. Evaluasi

Atas pelaksanaan pembangunan zona integritas dan kinerja WBK dan WBBM yang telah ditetapkan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas pedoman ini. Evaluasi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM dilaksanakan oleh Kementerian Hukum dan HAM dalam hal ini didelegasikan kepada Tim Penilai Internal WBK dan WBBM Kementerian melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima melalui e-mail: reformasibirokrasi.kemenkumham@gmail.com pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan dan FGD. Laporan akhir dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

B. Pelaporan

Pelaporan dilaksanakan secara berjenjang pada tingkat Satker Kementerian Hukum dan HAM, selanjutnya Kementerian Hukum dan HAM melaporkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan. Penyampaian pelaporan secara berjenjang dilakukan melalui aplikasi e-RB. Pelaporan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dilaksanakan oleh Tim Kerja WBK dan WBBM c.q. Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM

BAB VI
PENUTUP

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

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 Hukum dan HAM bersih dari korupsi dan PASTI *Good Governance*.

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA,
REPUBLIK INDONESIA

ttd

YASONNA H. LAOLY