

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 60 TAHUN 2012  
TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS  
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH  
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN  
KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN PEMERINTAH DAERAH.  
NOMOR : 60 TAHUN 2012  
TANGGAL : 05 SEPTEMBER 2012

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Korupsi merupakan penghambat utama tercapainya tujuan pembangunan nasional, yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang adil, makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Korupsi di Indonesia merupakan masalah yang sangat serius, sebagaimana tercermin dari nilai Indek Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia yang pada tahun 2011 adalah 3,0 dalam skala nilai IPK 0-10 sebagaimana dirilis oleh *Transparency International* setiap tahun. Makin rendah nilai IPK, berarti bahwa dunia bisnis internasional mempersepsikan makin parah tingkat korupsi dalam suatu negara. Upaya pemberantasan korupsi terus dilakukan oleh Pemerintah Indonesia melalui upaya penindakan dan pencegahan. Kedua upaya ini harus dilaksanakan secara serentak dan sinergis, agar menimbulkan efek jera (*deterrence effect*) bagi para pelaku tindak pidana korupsi dan menghasilkan dampak jangka panjang berupa pengamanan aset negara dari tindak pidana korupsi.

Upaya penindakan kasus korupsi selama ini, khususnya di era reformasi telah berjalan secara intensif. Namun upaya pencegahan masih kurang memadai, sehingga upaya pemberantasan korupsi belum memberikan hasil yang optimal. Salah satu upaya pencegahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah adalah melalui pelaksanaan Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Secara umum Inpres ini menginstruksikan kepada seluruh pimpinan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah untuk melakukan perbaikan sistem pemerintahan (birokrasi) melalui pelaksanaan kewajiban-kewajiban dan norma-norma

yang menuang sudah ada dasar hukumnya, kecuali Instruksi ke-5 tentang Pembangunan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Inpres ini dilandasi keyakinan bahwa pelaksanaan kewajiban-kewajiban dan norma tersebut akan memperbaiki sistem pemerintahan (birokrasi) sehingga memperkecil peluang terjadinya tindak pidana korupsi.

Walaupun pelaksanaannya belum optimal, namun secara rasional dapat diyakini bahwa pelaksanaan Inpres Nomor 5 Tahun 2004 selama ini telah memberikan kontribusi yang cukup besar (bersama upaya penindakan) dalam meningkatkan nilai IPK Indonesia dari 2,0 pada tahun 2004 menjadi 3,0 pada tahun 2012. Salah satu upaya strategis dalam pencegahan korupsi adalah dengan membangun wilayah bebas dari korupsi (WBK) sebagaimana disebutkan dalam Instruksi ke-lima dalam Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Pembangunan WBK merupakan tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WB3M). Sampai saat ini pembangunan WBK di lingkungan kementerian/lembaga dan penda belum berjalan seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelaahan yang dilakukan bersama oleh Kementerian PAN dan RB, KPK, dan ORI, disepakati bahwa WBK hanya dapat diwujudkan melalui upaya upaya pendahuluan berupa penegakan integritas sebagai wujud komitmen pemberantasan korupsi yang diimplementasikan dalam bentuk program-program pencegahan korupsi yang bersifat konkrit pada setiap instansi pemerintah (Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah). Implementasi program ini harus bersifat komprehensif dan dapat diukur tingkat keberhasilannya. Program ini merupakan tindak lanjut dari Aksi Penerapan Pakta Integritas yang ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011 dan Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012. Aksi ini merupakan implementasi Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi yang telah dilaksanakan mendahului terbitnya Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014.

menerbitkan dua Peraturan yang saling berkaitan yaitu : (1) Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah; dan (2) Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Agar kedua Peraturan tersebut dapat dioperasionalkan, perlu penjabaran lebih lanjut dalam bentuk Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pedoman ini akan menjadi panduan bagi seluruh aparatur pemerintah dan pihak terkait dalam rangka mewujudkan WBK/WBBM.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi pimpinan K/L dan Penda dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun ZI untuk mewujudkan WBK/ WBBM.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun ZI untuk mewujudkan WBK/WBBM.

## **C. PENGERTIAN UMUM**

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. **Zona Integritas (ZI)** adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada K/L dan Penda yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. **Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)** adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBK dan memperoleh hasil penilaian indikator proses di atas 75 pada ZI yang telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya.
3. **Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)** adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi syarat

Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya.

4. **Maladministrasi** adalah perilaku atau perbuatan melawan hukum, melampaui wewenang, menggunakan wewenang untuk tujuan lain dari yang menjadi rujukan wewenang tersebut, termasuk kelalaian atau pengabaian kewajiban hukum dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan yang menimbulkan kerugian materil dan/atau immateriil bagi masyarakat dan orang perseorangan.
5. **Unit Kerja** adalah Unit/Satuan Kerja di lingkungan K/L dan Pemda, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada masyarakat.
6. **Unit Penggerak Integritas (UPI)** adalah unit kerja yang ditugasi untuk memberikan dorongan dan dukungan administratif dan teknis kepada unit kerja dalam melaksanakan kegiatan pencegahan korupsi. Tugas UPI secara *ex-officio* dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) pada masing-masing K/L dan Pemda.
7. **Menteri** adalah Menteri Pemandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
8. **Tim Penilai Internal** adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan K/L dan Pemda yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK/WB3BM.
9. **Tim Penilai Nasional** adalah tim yang dibentuk oleh Menteri yang diberi tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK/WB3BM.

**BAB II****TAHAP-TAHAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS****A. PENANDATANGANAN DOKUMEN PAKTA INTEGRITAS**

1. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas dilaksanakan oleh pimpinan dan seluruh pegawai K/L dan Pemda mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas secara massal/serentak hanya dilakukan satu kali untuk memenuhi ketentuan Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas selambat-lambatnya 31 Maret 2012 sebagaimana ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012.

2. Apabila seluruh unsur instansi pemerintah telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas, maka untuk selanjutnya penandatanganan Dokumen Pakta Integritas tidak dilakukan secara massal/serentak, melainkan pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal atau vertikal, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 6 ayat (5) dan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
3. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas merupakan salah satu unsur indikator utama sebagai bagian dari indikator proses dalam penilaian unit kerja berpredikat WBK.

**B. PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

1. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dari pimpinan K/L dan Pemda bahwa instansinya telah siap menjadi instansi yang berpredikat Zona Integritas.
2. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh K/L dan Pemda yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Bagi K/L dan Pemda yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta

pembangunan Zona Integritas. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dapat dilakukan setelah penandatanganan Dokumen Pakta Integritas oleh pegawai dalam satu acara/seremoni yang bersamaan waktunya.

3. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas oleh beberapa instansi yang berada di bawah koordinasi Kementerian atau Pemda tertentu seyogyanya dilaksanakan bersama-sama, misalnya beberapa Lembaga Pemerintah Nonkementerian (LPNK) di bawah koordinasi Menteri tertentu atau beberapa kabupaten/kota dalam satu provinsi.
4. Pencanangan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan pencegahan korupsi, reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan tujuan agar sungguh-sungguh menjadi Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
5. Waktu pencanangan Pembangunan Zona Integritas oleh K/L dan Pemda dilaksanakan paling lambat pada bulan September.
6. Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilaksanakan oleh pimpinan K/L dan Pemda dan disaksikan oleh wakil-wakil dari Kementerian PAN dan RB, KPK dan ORI, namun apabila wakil dari KPK dan ORI tidak dapat hadir sebagai saksi, maka cukup diwakili oleh unsur dari Kementerian PAN dan RB dan dapat juga disaksikan oleh unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha). Contoh format Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dapat dilihat pada Lampiran 2.
7. Susunan acara pencanangan disesuaikan dengan kondisi yang ada, namun sekurang-kurangnya meliputi kegiatan sebagai berikut:
  - a. pernyataan (deklarasi) dari Pimpinan K/L dan Pemda secara lisan bahwa K/L dan Pemda telah siap membangun ZI menuju terwujudnya WBK/WBBM, dilanjutkan dengan penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dan/atau Piagam Penetapan Unit Kerja Menuju WBK disaksikan oleh Pejabat serendah-rendahnya setingkat eselon I dari Kemenpan dan RB untuk K/L dan Provinsi, dan setingkat eselon II atau eselon III untuk Kabupaten/Kota;

- b. sambutan Pimpinan K/L dan Pemda sebagai pengucapan pernyataan pencanangan pembangunan ZI menuju terwujudnya WBK/WBBM di K/L dan Pemda yang bersangkutan; dan
- c. sambutan Menteri PAN dan RB atau yang mewakili.

### C. PROSES PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

#### 1. Penerapan Program Pencegahan Korupsi

Proses pembangunan ZI merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan K/L dan Pemda. Proses pembangunan ZI dilaksanakan melalui penerapan program pencegahan korupsi yang terdiri atas 20 kegiatan yang bersifat konkrit. Keberhasilan proses pembangunan ZI diukur melalui indikator proses dari kegiatan-kegiatan tersebut.

##### a. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas

Sebagaimana telah dijelaskan pada Sub Bab II.A.1, penandatanganan Dokumen Pakta Integritas diberlakukan untuk pimpinan dan seluruh pejabat/pegawai K/L dan Pemda dengan format baku yang telah ditetapkan (contoh terlampir pada Lampiran 1). Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas merupakan titik awal Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

Acuan utama Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas adalah Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan K/L dan Pemda.

##### b. Pemenuhan Kewajiban LHKPN

Pemenuhan kewajiban LHKPN merupakan salah satu upaya strategis pencegahan korupsi melalui penerapan azas transparansi yang wajib bagi aparatur negara. LHKPN merupakan upaya awal untuk mengidentifikasi *illicit enrichment* sebagaimana dimaksud dalam UNCAC 2003.

Pelaksanaan kewajiban LHKPN mengacu kepada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- 1) Pasal 2 dan Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
- 2) Pasal 13 huruf a Undang Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Korupsi;

- 3) Surat Edaran Menteri PAN Nomor. SE/03/M.PAN/01/2005 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
- 4) Surat Edaran Menteri PAN Nomor. SE/05/M.PAN/01/2006 tentang Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
- 5) Surat Edaran Menteri PAN Nomor. SE/16/M.PAN/10/2006 tentang Tindak Lanjut Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara;
- 6) Surat Edaran Menteri PAN Nomor. SE/01/M.PAN/01/2008 tentang Peningkatan Ketaatan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara Untuk Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan;
- 7) Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor. SE/05/M.PAN-  
RB/03/2012 tentang Kewajiban Penyampaian dan Sanksi Atas Keterlambatan Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

e. Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja

Penerapan azas akuntabilitas kinerja dalam bentuk perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja merupakan alat bantu yang efektif untuk mengarahkan penggunaan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka menengah maupun jangka pendek. Dengan demikian, peluang untuk terjadinya tindak pidana korupsi dapat dibatasi.

Peraturan perundang-undangan yang harus diperhatikan dalam penerapan azas akuntabilitas kinerja terutama adalah:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



- 5) Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang **Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.**

**d. Pemenuhan Kewajiban Pelaporan Keuangan**

Ketentuan **pelaporan keuangan yang seragam menjamin keterbiban penyajian laporan keuangan, sehingga informasi keuangan instansi dapat digunakan sebagai alat untuk memantau, mengawal, dan mengawasi terjadinya indikasi penyimpangan secara efektif.**

**Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam pemenuhan kewajiban pelaporan keuangan terutama adalah:**

- 1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan;
- 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011.

**e. Penerapan Disiplin PNS**

Disiplin PNS adalah **kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak diikuti atau dilanggar dijatuhkan hukuman, hal ini perlu diterapkan secara konsisten dan kontinyu untuk mengurangi terjadinya korupsi.**

**Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam penerapan disiplin PNS ini terutama adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan perundang-undangan tersebut belum lama diundangkan dan pada saat ini masih dalam proses revisi. Oleh karena itu, dalam pedoman ini belum menjadi salah satu unsur program pembangunan ZI.**

**f. Penerapan Kode Etik Khusus**

Kode etik adalah **pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup**

sehari-hari. Sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, termasuk yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan di lingkungan organisasi tempatnya bekerja perlu diatur secara jelas dengan tujuan menghindari sikap dan tingkah laku koruptif.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam penerapan kode etik khusus terutama adalah:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil atau peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku khusus bagi pegawai pada instansi tertentu;
- 2) Peraturan tentang kode etik pegawai negeri sipil di lingkungan instansi masing-masing yang ditetapkan oleh Pimpinan K/L dan Penda dengan memperhatikan karakteristik masing-masing instansi.

g. Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik

Pelayanan Publik adalah pelayanan kepada masyarakat (publik) baik langsung maupun tidak langsung yang diselenggarakan dengan baik (secara prima) sehingga memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan terutama adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012 tentang Penunjuk Teknis Penyusunan Penetapan dan Penerapan Standar Pelayanan;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik.

Peraturan pelaksanaan dari undang-undang ini masih relatif baru dan belum seluruhnya diterapkan secara luas. Oleh karena itu, dalam pedoman ini belum seluruhnya dapat diterapkan, kecuali Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2012 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik dijadikan salah satu unsur indikator hasil.

#### b. Penerapan *Whistleblower System* Tindak Pidana Korupsi

Dalam rangka meningkatkan partisipasi pegawai untuk melaporkan tindak pidana korupsi di tempatnya bekerja yang diketahuinya, perlu dibangun sistem penanganan pengaduan tindak pidana korupsi (*whistleblower system*) untuk menindaklanjuti laporan dan memberikan jaminan perlindungan terhadap pelapor.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan terutama adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban;
- 2) Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (*Justice Collabulator*) di Dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu;
- 3) Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 08 Tahun 2012 tentang Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistleblower System*) Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan K/L dan Pemda.

#### i. Pengendalian Gratifikasi

Gratifikasi adalah pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya, baik diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan penerapan program pengendalian gratifikasi terutama adalah:

- 1) Pasal 12B dan 12C Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001;
- 2) Pasal 13 huruf b Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
- 3) Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 9 Tahun 2011 tentang Peningkatan Pelaksanaan Pengawasan dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Anggota TNI dan Anggota POLRI dalam Rangka Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri 1 Syawal 1432 H.

j. **Penanganan Benturan Kepentingan**

Penanganan benturan kepentingan (*conflict of interest*) merupakan upaya untuk mencegah terjadinya tindak pidana korupsi, terutama yang disebabkan oleh kedekatan hubungan pribadi dalam kegiatan tertentu yang berkaitan dengan penggunaan anggaran dan/atau sumber daya organisasi lainnya.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam penerapan penanganan benturan kepentingan terutama adalah Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

k. **Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi**

Kegiatan pendidikan/pembinaan dan promosi anti korupsi merupakan rangkaian kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan aksi/kampanye anti korupsi yang bertujuan menggugah semangat anti korupsi di lingkungan pegawai. Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam penerapan kegiatan ini terutama adalah Instruksi Ke-10 dalam Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2001 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi yang mewajibkan pimpinan K/L dan Pemda untuk meningkatkan pembinaan dan pengawasan dalam rangka meniadakan perilaku koruptif di lingkungan instansi masing-masing.

l. **Pelaksanaan Saran Perbaikan yang Diberikan oleh BPK/KPK/APIP**

Kegiatan ini merupakan tindak lanjut atas saran-saran perbaikan dari BPK/KPK/APIP. Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP terutama adalah:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang mewajibkan APIP memantau dan mendorong tindak lanjut hasil pengawasan ekstern dan intern Pemerintah;
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09 Tahun 2009 tentang Pedoman umum Pelaksanaan Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Fungsional;
- 3) Surat Edaran Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penyelesaian Tindak Lanjut Atas Rekomendasi Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa

Kenangan Republik Indonesia (BPK RI) yang Tidak Dapat Ditindaklanjuti di Lingkungan Instansi Pemerintah.

iii. **Penerapan Kebijakan Pembinaan Purna Tugas**

Kebijakan ini mengatur kegiatan di lingkungan suatu instansi pemerintah, yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh mantan personil, baik yang berstatus pensiun maupun yang masih aktif namun telah beralih tugas ke instansi lainnya, dengan tujuan menghindari terjadinya tindak pidana korupsi. Sampai dengan saat ini belum ada peraturan perundang-undangan yang dapat dijadikan acuan. Oleh karena itu, dalam Pedoman ini belum dapat dijadikan salah satu unsur pembangunan Zona Integritas.

iv. **Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan Yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK**

Pimpinan instansi pemerintah wajib meminta kepada PPATK untuk menyampaikan laporan transaksi keuangan yang dilakukan oleh pegawai di lingkungannya yang akan dipromosikan sebagai pejabat eselon I dan eselon II. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya pejabat yang dipromosikan terlibat dalam tindak pidana korupsi.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan utama adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang;
- 2) Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2012 tentang Peningkatan Pengawasan Dalam Rangka Mewujudkan Aparatur Negara yang Berintegritas, Akuntabel, dan Transparan.

v. **Rekrutmen Secara Terbuka**

Pelaksanaan rekrutmen secara terbuka dilakukan secara jujur, objektif, dan transparan yang bertujuan untuk menjangkau sumber daya manusia aparatur yang berkualitas sejak awal karir pegawai negeri sipil.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam kegiatan ini terutama adalah:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002;
- 2) Peraturan Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000.

p. **Promosi Jabatan Secara Terbuka**

Promosi jabatan secara terbuka bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang berasal dari lingkungan internal ataupun eksternal melalui kompetisi yang sehat, terutama untuk jabatan struktural eselon I dan eselon II.

Promosi untuk jabatan struktural eselon I dan eselon II untuk PNS yang berasal dari eksternal dilaksanakan apabila di lingkungan internal tidak terdapat PNS yang mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diisi. Hal ini sesuai dengan pembinaan karir tertutup dalam arti negara.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan dalam kegiatan ini terutama adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
- 3) Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000.

Sampai dengan saat ini promosi jabatan secara terbuka baru diterapkan sebagai uji coba pada Kementerian PAN dan RB serta beberapa LPNK yang berada di bawah koordinasi Kementerian PAN dan RB. Oleh karena itu, dalam pedoman ini, belum dijadikan salah satu indikator proses pembangunan Zona Integritas.

q. **Mekanisme Pengaduan Masyarakat**

Mekanisme pengaduan masyarakat yang dimaksudkan dalam Pedoman ini adalah mekanisme pengaduan masyarakat yang dikhususkan kepada masalah maladministrasi.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
- 2) Peraturan Menteri Negara PAN Nomor PER/05/M.PAN/1/2009 tentang Penanganan Pengaduan Masyarakat Bagi Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan perundang-undangan lainnya yang sejalan dengan ketentuan dalam huruf a) dan b) tersebut di atas.

r. Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (*E-Procurement*)

Pengadaan barang dan jasa secara elektronik (*e-procurement*) bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, ketepatan, dan efektivitas pengadaan barang/jasa di lingkungan instansi pemerintah.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan terutama adalah Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2011.

s. Pengukuran Kinerja Individu Sesuai dengan Ketentuan yang Berlaku.

Tujuan pengukuran kinerja individu adalah untuk mendorong peningkatan peran, kompetisi, dan kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan terutama adalah Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai dengan Pasal 33 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 disebutkan bahwa Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2014. Oleh karena itu, dalam pedoman ini, belum menjadi salah satu indikator pembangunan Zona Integritas.

t. Keterbukaan Informasi Publik

Tujuan keterbukaan informasi publik adalah untuk meningkatkan transparansi dalam penyelenggaraan negara termasuk dalam pengelolaan anggaran sehingga dapat mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Peraturan perundang-undangan yang menjadi acuan terutama adalah Undang Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

## **2. Peran Unit Penggerak Integritas (UPI) dalam Pembangunan Zona Integritas**

Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah sebagai Unit Penggerak Integritas (UPI) dalam proses pembangunan Zona Integritas. Pada hakikatnya, UPI berperan sebagai pembina melalui kegiatan

konsultansi (sosialisasi, bimbingan teknis) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Konsultansi terutama dilaksanakan untuk hal-hal yang berhubungan dengan program-program pembangunan zona integritas. Apabila diperlukan, UPI dapat meminta bantuan pendampingan kepada instansi terkait, misalnya KPK, ORI, Kementerian PAN dan RB, BPK, BPKP, BKN, dan LKPP dalam proses pembinaan dan penegakan integritas. Pendampingan ini diarahkan pada kegiatan-kegiatan dalam rangka pemenuhan indikator-indikator penilaian unit kerja berpredikat WBK/WBBM.

### **3. Unit Pembangun Integritas (UPbi)**

K/L dan Penda dapat membentuk UPbi untuk mendorong terwujudnya WBK/WBBM pada masing-masing instansi. Unsur-unsur UPbi terdiri dari Sekretariat dan unit kerja/satuan kerja di luar APIT. UPbi dan UPI bekerja sama untuk mempercepat pembangunan Zona Integritas.



**BAB III**  
**PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT**  
**WBK DAN WBBM**

**A. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBK**

Penilaian dan penetapan unit kerja berpredikat WBK hanya dapat dilakukan pada K/L dan Pemda yang telah memperoleh opini serendah-rendahnya Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya. Unit kerja yang akan diusulkan untuk ditetapkan sebagai WBK adalah unit kerja setingkat eselon I, eselon II, atau unit kerja setingkat eselon III yang memiliki peran penting/strategis dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Peran penting/strategis tersebut tercermin dari: (1) jumlah aset/anggaran yang dikelola relatif besar; dan (2) produk yang dihasilkan berperan besar terhadap kepentingan masyarakat.

**1. Identifikasi Unit Kerja yang Berpotensi Sebagai WBK**

Sebelum UPI melakukan pembinaan dalam waktu yang memadai terhadap seluruh unit kerja dengan fokus kepada beberapa unit kerja yang akan dibina menjadi WBK setelah pencaangan pembangunan ZA, maka UPI dapat menentukan unit kerja yang dinilai berpotensi sebagai WBK. Selanjutnya dilakukan penilaian (*self assessment*) oleh Tim Penilai Internal (TPI). Penilaian dilakukan terhadap capaian indikator proses dan indikator hasil.

**2. Penilaian Indikator WBK**

**a) Penilaian Indikator Proses**

Indikator Proses adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat penerapan 20 kegiatan dalam rangka pencegahan korupsi. *Self assessment* terhadap indikator proses dilaksanakan oleh TPI dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi (Lampiran 3 dan Lampiran 4), sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman ini. Rincian bobot indikator proses pada 20 kegiatan tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. Rincian Bobot Indikator Proses Sebagai Syarat Penilaian  
Unit Kerja Berpredikat WBK.

<b>NO</b>	<b>UNSUR INDIKATOR PROSES</b>	<b>BOBOT (%)</b>
1	Penandarangan Dokumen Pakta Integritas	5
2	Pemenuhan Kewajiban LHKPN	6
3	Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja	6
4	Pemenuhan Kewajiban Laporan Keuangan	5
5	Penerapan Kebijakan Disiplin PNS*)	5
6	Penerapan Kode Etik Khusus	4
7	Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik <sup>1)</sup>	6
8	Penerapan <i>Whistleblower System</i> Tindak Pidana Korupsi	6
9	Pengendalian Gratifikasi	6
10	Penanganan Benturan Kepentingan ( <i>Conflicts of Interest</i> )	6
11	Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi	6
12	Pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP	5
13	Penerapan Kebijakan Pembinaan Purna Tugas <sup>1)</sup>	4
14	Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK	6
15	Promosi Jabatan Secara Terbuka*)	3
16	Rekrutmen Secara Terbuka	3
17	Mekanisme Pengaduan Masyarakat	6
18	<i>E-Procurement</i>	6
19	Pengukuran Kinerja Individu <sup>1)</sup>	3
20	Keterbukaan Informasi Publik	3

<sup>1)</sup> *Evaluasi dapat ditangguhkan karena belum ada kebijakan sebagai acuan atau karena kebijakan baru diratifikasi dan belum diterapkan secara luas*

### b) Penilaian Indikator Hasil

seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. *Self assessment* terhadap indikator hasil dilakukan oleh TPI dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi (Lampiran 3 dan Lampiran 4), sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman ini. Rincian bobot indikator hasil tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Indikator Hasil yang Harus Dicapai dalam Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK.

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	NILAI	KETERANGAN
1	Nilai indeks integritas <sup>a)</sup>	≥7,0	❖ Skala 0-10 ❖ Berdasarkan instrumen KPK
2	Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik	≥550	❖ Skala 0-1000 ❖ Berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012
3	Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP, BPK atau Keputusan Aparat Penegak Hukum (APH)
4	Persentase maksimum temuan in-efektif (% anggaran)	3%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
5	Persentase maksimum temuan in-efisien (% anggaran)	5%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
6	Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan	1%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ 0% jika jumlah pegawai <100 orang; <1% jika jumlah pegawai ≥100 orang
7	Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti <sup>**</sup> )	5%	Pengaduan yang telah >60 hari
8	Persentase pegawai yang melakukan tindak pidana korupsi	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

<sup>a)</sup> Penerapan norma-norma perundang dari BPK

<sup>\*\*</sup>) Khusus masalah non-kelembagaan yang menjadi tanggung jawab penuh pimpinan unit kerja.

Penilaian terhadap unit kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat WBK menggunakan indikator proses dan indikator hasil dilakukan berdasarkan data selama dua tahun anggaran terakhir.

Contoh: Jika penilaian dilakukan pada bulan November 2012, maka data yang diperlukan untuk penilaian adalah data tahun 2011 dan data terakhir tahun anggaran yang sedang berjalan, tahun 2012.

### 3. **Reviu**

Sebelum TPI menyampaikan hasil penilaiannya kepada pimpinan K/L dan Pemda yang bersangkutan, maka dilakukan reviu oleh TPI untuk memperoleh keyakinan bahwa proses pelaksanaan penilaian yang dilakukan oleh TPI telah sesuai (*compliant*) dengan ketentuan termasuk tahap-tahap yang tercantum dalam Pedoman ini. Pelaksanaan reviu dilakukan oleh Tim Penilai Nasional (TPN) dengan menelaah bukti-bukti pelaksanaan *self assessment*, tanpa menilai kebenaran material hasil *self assessment*. Untuk itu, pimpinan K/L dan Pemda menyampaikan permohonan reviu kepada Menteri PAN dan RB atas hasil *self assessment* yang dilakukan oleh TPI.

### 4. **Penetapan**

Berdasarkan rekomendasi dari TPI, pimpinan K/L dan Pemda dapat menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBK. Penetapan unit kerja berpredikat WBK dituangkan dalam keputusan pimpinan K/L dan Pemda, disertai pemberian piagam/piala/trophy, dan bentuk penghargaan lainnya. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan pimpinan K/L dan Pemda yang bersangkutan, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

Penetapan predikat WBK dan penyerahan piagam/piala/trophy, atau penghargaan lainnya, diharapkan dapat dilaksanakan pada Hari Anti Korupsi Sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember setiap tahun, atau pada acara yang dikaitkan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia.

Contoh Format Surat Keputusan Pimpinan K/L dan Pemda tentang Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK dan Format Piagam WBK sebagaimana tercantum pada Lampiran 5 dan Lampiran 6.

## B. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBBM

### 1. Pengusulan WBBM

Pimpinan K/L dan Penda dapat mengusulkan unit kerja yang berpredikat WBK di lingkungan K/L dan Penda yang bersangkutan untuk diikutsertakan dalam penilaian guna memperoleh predikat WBBM, dengan ketentuan:

1. unit kerja yang diusulkan tidak lebih dari dua unit kerja;
2. usulan harus ditandatangani oleh pimpinan K/L dan Penda dalam sampul tertutup dan bersifat rahasia, disampaikan kepada Menteri;
3. usulan dilampiri dengan hasil *self assessment* oleh Tim Penilai Internal;
4. jumlah unit kerja yang dinilai oleh TPN merupakan kewenangan Menteri;
5. usulan paling lambat diterima oleh Menteri pada tanggal 30 Agustus setiap tahunnya. Khusus untuk tahun 2012 paling lambat 31 Oktober 2012.

### 2. Evaluasi

TPN melakukan penilaian melalui evaluasi atas kebenaran material hasil *self assessment* yang dilaksanakan oleh TPI, termasuk hasil *self assessment* tentang capaian indikator hasil WBBM berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012 tentang Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik. Selain itu TPN juga melakukan evaluasi atas data dan informasi lainnya yang berkenaan setelah dilaksanakannya *self assessment* sampai dengan saat penilaian.

Penilaian dilakukan dengan ketentuan, sebagai berikut :

1. Penilaian dilakukan secara independen dalam arti tidak dipengaruhi oleh pihak manapun;
2. Komunikasi dengan pihak yang dinilai hanya dapat dilakukan untuk mengklarifikasi atau melengkapi data/informasi yang diperlukan dalam rangka penilaian;
3. Tidak diperkenankan adanya komunikasi dalam bentuk apapun antara TPN dengan pihak yang dinilai yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah kepada informasi tentang nilai yang akan diperoleh;
4. Pihak yang dinilai tidak dipungut biaya apapun;
5. Keputusan/hasil penilaian TPN bersifat mutlak;

6. Keputusan/lansil TPN disampaikan kepada Menteri PAN dan RB dalam bentuk laporan Hasil Evaluasi dari koordinator TPN;
7. Unit kerja yang memenuhi indikator kinerja pelayanan direkomendasikan untuk ditetapkan sebagai unit kerja berpredikat WBBM.

### **3. Penilaian Indikator WBBM**

#### **a) Penilaian Indikator Proses**

*Assessment* terhadap indikator proses dilaksanakan oleh TPN melalui evaluasi atas hasil *self assesment* yang dilakukan oleh TPI dalam rangka penetapan unit kerja berpredikat WBK dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi (Lampiran 3 dan Lampiran 4), sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman ini. Metode penilaian indikator proses WBBM sama dengan metode penilaian indikator proses WBK.

#### **b) Penilaian Indikator Hasil**

*Assessment* terhadap indikator hasil dilakukan oleh TPN terhadap hasil *self assesment* yang dilakukan oleh TPI dalam rangka penetapan unit kerja berpredikat WBK dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi (Lampiran 3 dan Lampiran 4), sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Pedoman. Rincian bobot indikator hasil tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Indikator Hasil yang Harus Dicapai Dalam Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBBM.

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	NILAI	KETERANGAN
1	Nilai indeks integritas*)	≥7,5	❖ Skala 0-10 ❖ Berdasarkan instrumen KPK
2	Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik	≥750	❖ Skala 0-1000 ❖ Berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012
3	Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP, BPK atau Keputusan Aparat Penggerak Hukum (APH)
4	Jumlah maksimum temuan in-efektif berdasarkan penilaian APPI* (% anggaran)	2%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
5	Jumlah maksimum temuan in-efisien berdasarkan penilaian APIP (% anggaran)	3%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
6	Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ 0% jika jumlah pegawai < 100 orang; ≤ 1% jika jumlah pegawai > 100 orang
7	Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti **)	0%	Pengaduan yang telah >60 hari
8	Persentase jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman karena tindak pidana korupsi	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

\*) belum dapat diperoleh karena belum ada persetujuan dari KPK

\*\*\*) Semua masalah, masalah-biaya yang menjadi tanggung jawab pimpinan unit kerja

#### 4. Penetapan

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri dapat memutuskan untuk menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM. Penetapan unit kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri, disertai pemberian piagam/piala/trophy, dan bentuk penghargaan lainnya. Penetapan predikat WBBM berlaku sesuai yang tertera dalam Keputusan Menteri, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi dan/atau indikator kinerja pelayanan.

Penetapan predikat WBBM dan penyerahan piagam/piala/trophy, atau penghargaan lainnya, diharapkan dapat dilaksanakan pada Hari Anti Korupsi Sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember setiap tahun, atau pada acara yang dikaitkan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia.



#### **BAB IV**

### **PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

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

#### **A. PEMBINAAN**

Pembinaan harus dilakukan terhadap unit kerja secara institusional dan terhadap pegawai pada unit kerja yang bersangkutan. Pembinaan terhadap unit kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas dan anggaran kedinasan yang memadai, pelatihan teknis, perbaikan kesecjahteraan, kenaikan pangkat istimewa atau kegiatan lainnya yang kesemuanya mengarah pada tujuan untuk mempersempit peluang/kesempatan melakukan korupsi. Selain itu juga dilakukan pembinaan karakter pegawai melalui pelatihan anti korupsi atau pembentukan integritas, pendekatan spiritual/keagamaan untuk memperbaiki atau meluruskan niat, sehingga memiliki kemauan dan kemampuan untuk meninggalkan sikap dan perbuatan koruptif serta perbuatan yang melanggar hukum lainnya.

Pembinaan ini seyogyanya dilakukan oleh Pimpinan K/L dan Pemda, dan pimpinan unit kerja. Pembinaan dilaksanakan tidak hanya untuk memelihara/mempertahankan predikat WBK/WBBM yang diperoleh, melainkan juga untuk menuju tercapainya predikat WBK/WBBM.

#### **B. PENGAWASAN**

Pada tingkat nasional, Kementerian PAN dan RB membentuk Tim Pemantau Independen yang dipimpin oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur. Tugas Tim Pemantau Independen Nasional adalah melakukan pemantauan terhadap unit kerja berpredikat WBK/WBBM baik secara proaktif maupun berdasarkan laporan-laporan dari masyarakat/atau Forum Pemantau Independen di tingkat instansi pemerintah. Tim Pemantau Independen Nasional dapat mengajukan rekomendasi pencabutan/perubahan status WBK/WBBM, jika ternyata syarat-syarat penilaian WBK/WBBM tidak dapat dipertahankan.

Pengawasan atau pemantauan sehari-hari di lapangan dilakukan oleh UPI, masyarakat dan Forum Pemantau Independen yang dibentuk sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan K/L dan Pemda. Masyarakat dan Forum Pemantau Independen hendaknya diberi akses yang luas untuk dapat ikut mengawasi dan memantau kinerja dari unit kerja yang telah memperoleh predikat WBK/WBPM bahkan juga terhadap proses pembangunan Zona Integritas yang telah dicanangkan. Pemberian akses tersebut dilakukan antara lain dengan membuka/menyediakan saluran khusus pengaduan (*whistleblower system*) pada masing-masing K/L dan Pemda.

Pengawasan dan pemantauan yang dilakukan oleh Forum Pemantau Independen diharapkan dapat menjadi cara yang efektif untuk mengawal dan membina WBK/WBPM yang telah dibentuk. Akses informasi diberikan kepada Forum Pemantau Independen dengan tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan tentang Keterbukaan Informasi. Tata cara pengaduan/pelaporan oleh masyarakat atau Forum Pemantau Independen, diatur sebagai berikut :

1. Masyarakat dapat mengadukan/melaporkan kejadian/peristiwa yang mengindikasikan adanya perbuatan korupsi kepada pimpinan K/L dan Pemda melalui *whistleblower system* tindak pidana korupsi yang tersedia;
2. Forum Pemantau Independen menyampaikan hasil pemantauannya kepada pimpinan K/L dan Pemda dengan tembusan kepada Kementerian PAN dan RB cq. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur selaku Ketua Tim Pemantau Independen pada tingkat Nasional;
3. Pimpinan K/L dan Pemda memerintahkan kepada APIP segera menindaklanjuti pengaduan/pelaporan dimaksud dengan melakukan pemeriksaan (audit) dengan tujuan tertentu atau audit investigasi;
4. Hasil tindak lanjut oleh APIP disampaikan kepada pimpinan K/L dan Pemda, untuk kemudian diteruskan kepada Menteri PAN dan RB cq. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur selaku Ketua Tim Pemantau Independen pada tingkat Nasional.

Hasil tindak lanjut dari pengaduan/laporan masyarakat maupun pemantau independen dijadikan bahan oleh Menteri PAN dan RB dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK/WBBM. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK/WBBM, maka Menteri PAN dan RB akan mencabut predikat WBBM pada unit kerja yang bersangkutan, sedangkan pimpinan K/L dan Pemda akan mencabut predikat WBK pada unit kerja yang bersangkutan.

## **BAB V**

### **EVALUASI DAN PELAPORAN**

#### **A. EVALUASI**

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan ZI dan kinerja WBK/WB3BM yang telah ditetapkan perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas pedoman ini. Evaluasi dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan. Hasil evaluasi akan dipergunakan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan kebijakan pemberantasan korupsi.

#### **B. PELAPORAN**

##### **1. Pelaporan oleh K/L dan Pemda**

Pimpinan K/L dan Pemda wajib menyampaikan laporan kepada Menteri mengenai:

- a. telah dilaksanakannya pencauangan pembangunan ZI pada K/L dan Pemda yang bersangkutan;
- b. telah ditetapkannya unit kerja yang berpredikat WBK;
- c. hal hal lain yang terkait dengan proses pembangunan ZI.

##### **2. Pelaporan oleh Kementerian PAN dan RB**

Menteri wajib menyampaikan laporan kepada Presiden mengenai perkembangan pelaksanaan kebijakan/program pembangunan ZI menuju terwujudnya WBK/WB3BM secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.

**BAB VI****PENUTUP**

Unit kerja berpredikat WBK/WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup Zona Integritas. Pembangunan WBK/WBBM merupakan hasil dari “intervensi” bersama Pemerintah (yang dalam hal ini diwakili oleh Kementerian PAN dan RB), Komisi Pemberantasan Korupsi, dan Ombudsman Republik Indonesia.

Pengembangan WBK/WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep *Island of Integrity*. Diharapkan, upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai IPK Indonesia. Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada dunia internasional/global, bahwa upaya pencegahan korupsi di Indonesia dilakukan secara kontinyu dan komprehensif.

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

**MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,**

**AZWAR ABUBAKAR**

Lampiran 1: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60/12/2012 tentang Pedoman Pembentukan Zona Integritas Melalui Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.



NAMA INSTANSI

**FAKTA INTEGRITAS**

Saya, ... (pembuat pernyataan), ... (jabatan), menyatakan sebagai berikut:

1. Berjaya secara pro aktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta tidak melibatkan diri dalam perbuatan tercela;
2. Tidak meminta atau menerima pemberian secara langsung atau tidak langsung berupa suap, hadiah, bantuan, atau bentuk lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Bersikap transparan, jujur, obyektif, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas;
4. Menghindari pertentangan kepentingan (conflict of interest) dalam pelaksanaan tugas
5. Memberi contoh dalam kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas, terutama kepada karyawan yang berada di bawah pengawasan saya dan sesama pegawai di lingkungan kerja saya secara konsisten;
6. Akan menyampaikan informasi penyimpangan integritas di ... (nama instansi/unit kerja) serta turut menjaga kerahasiaan saksi atas pelanggaran peraturan yang dilaporkannya;
7. Bila saya melanggar hal-hal tersebut di atas, saya siap menghadapi konsekuensinya

..... 2012

Menyaksikan:

Menteri/Kepala/Gubernur/Bupati/Walikota

Pembuat Pernyataan

Lampiran 2: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.



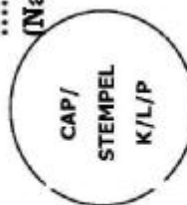
**Nama Instansi**

**PIAGAM PENCANANGAN  
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

Pada hari ini ..... ,Tanggal....., bulan....., tahun....., saya .....selaku .....(pimpinan Instansi) mencanangkan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan .....(nama instansi) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.

.....(Nama Tempat), .....(Tanggal/Bulan/Tahun)

Yang mencanangkan,  
.....(Pimpinan Instansi)  
(Nama Pimpinan Instansi)



**Saksi III**  
Komisi Pemberantasan Korupsi,  
[Nama]  
(Jabatan)

**Saksi I**  
Kementerian PAN dan RB,  
[Nama]  
(Jabatan)

**Saksi II**  
Ombudsman RI/Unsur Masyarakat,  
[Nama]  
(Jabatan)



Lampiran 3: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

**KERTAS KERJA EVALUASI  
DALAM RANGKA MENETAPKAN UNIT KERJA BERPREDIKAT  
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI/WILAYAH BIROKRASI BERSIH  
DAN MELAYANI**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENCAPAIAN			BEBERAPA	BUNDA	BUNDA	TOTAL NILAI	REMARKS/REVISI
			A	B	C					
<b>INDIKATOR HASIL</b>										
1	Nilai Indeks Integritas	INDEX	0-10	#VALUE!						#VALUE!
2	Nilai Kinerja Unit Pelayanan Publik	INDEX	0-1000	#VALUE!						#VALUE!
3	Persentase Kerugian Negara yang Belum Diselesaikan	%	#VALUE!	#VALUE!						#VALUE!
4	Persentase temuan in-efektif	%	#VALUE!	#VALUE!						#VALUE!
5	Persentase temuan in-efisien	%	#VALUE!	#VALUE!						#VALUE!
6	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Disiplin	%	#VALUE!	#VALUE!						#VALUE!
7	Persentase Pengaduan Masyarakat yang belum diselesaikan	%	#VALUE!	#VALUE!						#VALUE!
8	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Karena KKN	%	#VALUE!	#VALUE!						#VALUE!
<b>INDIKATOR PROSES</b>										
						100	0	#VALUE!		TL
						75	0			
1	Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas			#VALUE!	100	5	yr	Error	#VALUE!	
a	Pemenuhan			#VALUE!	30					
1)	Persentase pemenuhan Dokumen Pakta Integritas	%	#VALUE!	#VALUE!						
2)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	abc	abc	Error						
b	Kualitas			#VALUE!	50					
3)	Persentase jumlah pejabat yang menandatangani Dokumen Pakta Integritas tepat waktu	%	#VALUE!	#VALUE!						
4)	Kesesuaian Dokumen Pakta Integritas dengan format dan substansi pada Permenpan dan RB Nomor 49 Tahun 2011	abc/d/e	abc/d/e	Error						
c	Implementasi			#DIV/0!	20					
5)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	abc/d/e	abc/d/e	Error						
6)	Unit kerja telah melakukan tindak lanjut hasil pengendalian atas pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	abc/d/e	abc/d/e	Error						
2	Kewajiban Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara			#VALUE!	100	6	yr	Error	#VALUE!	
a	Pemenuhan			#VALUE!	30					
1)	Persentase pemenuhan LHKPN	%	#VALUE!	#VALUE!						
2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang penetapan wajib lapor LHKPN bagi pejabat yang memangku jabatan strategis dan potensial/wilayah KKN, Pengelola Anggaran dan Partisan Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan instansi	yt	yt	Error						
3)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban pemenuhan LHKPN	abc	abc	Error						
b	Kualitas			#VALUE!	50					
4)	Persentase ketepatan waktu penyampaian LHKPN	%	#VALUE!	#VALUE!						
5)	Kesesuaian LHKPN dengan format dan substansi pada peraturan perundang	abc/d/e	abc/d/e	Error						
c	Implementasi			#DIV/0!	20					
6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pemenuhan LHKPN	abc/d/e	abc/d/e	Error						
7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pemenuhan LHKPN	abc/d/e	abc/d/e	Error						
3	Akuntabilitas Kinerja			#VALUE!	100	6	yr	Error	#VALUE!	
a	Pemenuhan			#VALUE!	30					
1)	Telah ada Renstra	yt	yt	Error						
2)	Telah ada RKT	yt	yt	Error						
3)	Telah ada indikator Kinerja Utama	yt	yt	Error						
4)	% pemenuhan kelengkapan Penetapan Kinerja hingga level Eselon III	%	#VALUE!	#VALUE!						
5)	LAKIP telah disusun tepat waktu	yt	yt	Error						
b	Kualitas			#DIV/0!	50					
6)	Tujuan/Sasaran telah berorientasi hasil	abc/d/e	abc/d/e	Error						
7)	Tujuan/Sasaran selaras	abc/d/e	abc/d/e	Error						
8)	Indikator kinerja memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	abc/d/e	abc/d/e	Error						
9)	Indikator kinerja dilengkapi dengan target yang baik	abc/d/e	abc/d/e	Error						
c	Implementasi			#DIV/0!	20					
10)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan perencanaan	abc/d/e	abc/d/e	Error						
11)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	abc/d/e	abc/d/e	Error						
12)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan kinerja	abc/d/e	abc/d/e	Error						
13)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja	abc/d/e	abc/d/e	Error						
4	Kewajiban Laporan Keuangan			#VALUE!	100	5	yr	Error	#VALUE!	
a	Pemenuhan			#VALUE!	30					
1)	Persentase pemenuhan Laporan Keuangan	%	#VALUE!	#VALUE!						
b	Kualitas			0,00	50					
2)	Persentase ketepatan waktu pemenuhan Laporan Keuangan	%	0	0						
3)	Kesesuaian Laporan Keuangan dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan (SAF)	abc/d/e	abc/d/e	Error						
c	Implementasi			#DIV/0!	20					
4)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	abc/d/e	abc/d/e	Error						
5)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	abc/d/e	abc/d/e	Error						
6)	Laporan keuangan tidak digunakan untuk perbaikan indikator kinerja dan manajemen kinerja	abc/d/e	abc/d/e	Error						
7)	Hasil audit atas Laporan Keuangan tidak digunakan sebagai perbaikan atas kinerja berdasarkan kewajaran	abc/d/e	abc/d/e	Error						



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Tipe	Indikator	Bobot Sub	Bobot	Bobot Real	Total Nilai	Bobot Maksimal
A	B	C	D	E	F	G	H	I
5	<b>Kebijakan Disiplin PNS *)</b>			#VALUE!	100	5 yit	Eror	#VALUE!
a	<b>Pemenuhan</b>			#VALUE!	30			
1)		%	#VALUE!	#VALUE!				
b	<b>Kualitas</b>			#VALUE!	50			
2)		%	#VALUE!	#VALUE!				
3)		abs/abs	abs/abs	Eror				
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20			
4)		abs/abs	abs/abs	Eror				
5)		abs/abs	abs/abs	Eror				
6)		abs/abs	abs/abs	Eror				
7)		abs/abs	abs/abs	Eror				
6	<b>Kode Etik Khusus</b>			#DIV/0!	100	4 yit	Eror	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30			
1)	Kode etik instansi telah dibuat/diterbitkan	y/	y/	Eror				
2)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kode etik	abs/	abs/	Eror				
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50			
3)	Materi Kode etik instansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	abs/abs	abs/abs	Eror				
4)	Materi Kode Etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	abs/abs	abs/abs	Eror				
5)	Kode etik telah memuat nilai-nilai (integritas, keberpihakan, kejujuran, disiplin, tanggungjawab, amanah, berkeadilan, dan berkeadilan) dan berlandaskan Pancasila	abs/abs	abs/abs	Eror				
6)	Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi dan pemberlakuan apabila ada pelanggaran terhadap peraturan kode etik	abs/abs	abs/abs	Eror				
7)	Materi Kode etik instansi telah sesuai dengan karakteristik dan masalah yang dihadapi oleh instansi/sektor/instansi	abs/abs	abs/abs	Eror				
8)	Materi Kode etik telah menggunakan SOP yang berlaku	abs/abs	abs/abs	Eror				
c	<b>Implementasi</b>			#VALUE!	20			
9)	Kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	abs/abs	abs/abs	Eror				
10)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik	abs/abs	abs/abs	Eror				
11)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik	abs/abs	abs/abs	Eror				
12)	Unit kerja telah memiliki kode etik khusus yang berlaku di dalam unit kerja atas hasil penerapan kode etik instansi	abs/abs	abs/abs	Eror				
13)	Keberhasilan kode etik yang telah ditetapkan dengan persetujuan pemberi mandat	%	#VALUE!	#VALUE!				
14)	Penerapan kode etik dilaksanakan sesuai dengan SOP	abs/abs	abs/abs	Eror				
7	<b>Kebijakan Pelayanan Publik *)</b>			#DIV/0!	100	6 yit	Eror	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			0,00	30			
1)		%	0	0				
b	<b>Kualitas</b>			0,00	50			
2)		%	0	0				
3)		abs/abs	abs/abs	Eror				
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20			
4)		abs/abs	abs/abs	Eror				
5)		abs/abs	abs/abs	Eror				
6)		abs/abs	abs/abs	Eror				
7)		abs/abs	abs/abs	Eror				
8	<b>Whistle Blower System Tindak Pidana Korupsi</b>			#DIV/0!	100	6 yit	Eror	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30			
1)	Telah ada pedoman pelaksanaan WBS di lingkungan instansi	y/	y/	Eror				
2)	WBS telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	abs/	abs/	Eror				
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50			
3)	Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	abs/abs	abs/abs	Eror				
4)	Terdapat unit kerja khusus yang menangani WBS	y/	y/	Eror				
5)	WBS telah memuat mekanisme perlindungan terhadap saksi dan korban	abs/abs	abs/abs	Eror				
6)	WBS telah menggunakan teknologi informasi yang tepat guna	abs/abs	abs/abs	Eror				
c	<b>Implementasi</b>			#VALUE!	20			
7)	Unit kerja telah melaksanakan WBS	abs/abs	abs/abs	Eror				
8)	Mekanisme perlindungan saksi dan korban telah berjalan	abs/abs	abs/abs	Eror				
9)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS	abs/abs	abs/abs	Eror				
10)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS	abs/abs	abs/abs	Eror				
11)	% Pelaporan yang masuk melalui WBS yang telah ditindaklanjuti oleh pimpinan unit kerja	%	#VALUE!	#VALUE!				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TJPE	(Indikator/Nilai)	INDIK SUB	INDIK	INDIK REAL	TOTAL NILAI	WIBUMWU/BIKAL/BIKUS	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
9	<b>Program Pengendalian Gratifikasi</b>			#DIV/0!	100	6	y/t	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
	1) Unit kerja telah menyusun Program Pengendalian Gratifikasi	y/t	y/t	Error					
	2) Program Pengendalian Gratifikasi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/b	ab/b	Error					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
	3) Program Pengendalian Gratifikasi telah direncanakan dengan baik	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	4) Materi Program Pengendalian Gratifikasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ab/b/b	ab/b/b	Error					
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
	5) Unit kerja telah melaksanakan Program Pengendalian Gratifikasi	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	6) <i>Seluruh pegawai telah dilibatkan kepada KPK terhadap pemberian hadiah/hati-hati atau hal sejenis yang berdiskusi sebagai gratifikasi</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	7) Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	8) Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	ab/b/b	ab/b/b	Error					
10	<b>Kebijakan penanganan benturan kepentingan (conflict of interest)</b>			#DIV/0!	100	6	y/t	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
	1) Telah ada Pedoman tentang penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi	y/t	y/t	Error					
	2) Pedoman telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/b	ab/b	Error					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
	3) Materi Program Pengendalian Gratifikasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	4) <i>Pedoman telah mencakup seluruh elemen strategi yang berada di lingkungan instansi</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	5) <i>Pedoman telah merujuk atau didasarkan dari Mekanisme dalam penanganan konflik kepentingan</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
c	<b>Implementasi</b>			#VALUE!	20				
	6) Unit kerja telah melaksanakan penanganan benturan kepentingan	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	7) Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	8) Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	9) <i>Pegawai/pegawai yang melanggar ketentuan benturan kepentingan telah dikenakan sanksi sesuai PP 53 Tahun 2010</i>	sl	#VALUE!	#VALUE!					
11	<b>Promosi dan Pendidikan/Pembinaan Anti Korupsi</b>			#DIV/0!	100	6	y/t	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
	1) Unit kerja telah menyusun Program Inisiatif Anti Korupsi	y/t	y/t	Error					
	2) Program Inisiatif Anti Korupsi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/b	ab/b	Error					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
	3) Kegiatan promosi anti korupsi telah direncanakan dengan baik	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	4) Materi Program Inisiatif Anti Korupsi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ab/b/b	ab/b/b	Error					
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
	5) Unit kerja telah melaksanakan Program Inisiatif Anti Korupsi	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	6) <i>Terlaksana ada kegiatan promosi anti korupsi internal</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	7) <i>Terlaksana ada kegiatan promosi anti korupsi eksternal</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	8) <i>Pegawai/pegawai anti korupsi dilaksanakan dalam bentuk yang tepat</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	9) <i>Pelaksanaan dilaksanakan di lingkungan tempat kerja</i>	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	10) Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program Inisiatif Anti Korupsi	ab/b/b	ab/b/b	Error					
	11) Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Inisiatif Anti Korupsi	ab/b/b	ab/b/b	Error					
12	<b>Pelaksanaan Saran Perbaikan yang Diberikan oleh BPK/KPK/APIP</b>			#DIV/0!	100	5	y/t	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
	1) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
	2) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
	2) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
	3) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
13	<b>Kebijakan Pembinaan Purna Tugas (Post Employment Policy) ?</b>			#DIV/0!	100	4	y/t	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
	1) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
	2) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
	3) <i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	Dijadikan Kriteria	INDUKSI SUB	KELOMPOK	WAKTU	SKOR	TOTAL NILAI	INDIKATOR TERAJUK
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
14	<b>Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK</b>			#DIV/0!	100	6	Ytd	Ernr	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	Unit Kerja telah melakukan kerjasama dalam pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar dengan PPATK	yt	yt	Ernr					
2)	Pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/c	ab/c	Ernr					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
3)	Kerja sama dengan PPATK telah dibagikan dalam bentuk MoU	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
	<i>xx (TARAFAN kriteria)</i>								
c	<b>Implementasi</b>			#VALUE!	20				
4)	Unit kerja telah melaksanakan pelaporan transaksi keuangan	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
	<i>% pemenuhan laporan transaksi keuangan terhadap pejabat yang akan dipromosikan</i>	%	#VALUE!	#VALUE!					
5)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
6)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
7)	RPT dan PPK dan MoU/soal/Unit kerja telah mendeskripsikan laporan dari PPATK tentang pemenuhan keuangan yang tidak wajar	%	#VALUE!	#VALUE!					
8)	Pegawai yang terbukti melakukan transaksi keuangan secara tidak wajar telah diberikan sanksi sesuai dengan Peraturan Daerah/PPS	%	#VALUE!	#VALUE!					
2						24	0		
15	<b>Promosi Jabatan secara terbuka</b>			#DIV/0!	100	3	Ytd	Ernr	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	<i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
2)	<i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
3)	<i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
16	<b>Rekrutmen secara terbuka</b>			#DIV/0!	100	3	Ytd	Ernr	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	<i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
2)	<i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
3)	<i>xx (belum dijadikan kriteria)</i>								
17	<b>Mekanisme Pengaduan Masyarakat</b>			#DIV/0!	100	6	Ytd	Ernr	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	Telah ada pedoman internal penanganan pengaduan masyarakat	yt	yt	Ernr					
2)	Mekanisme pengaduan masyarakat telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/c	ab/c	Ernr					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
3)	Pedoman penanganan pengaduan masyarakat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
4)	Terdapat bentuk im yang disediakan pengaduan masyarakat	yt	yt	Ernr					
5)	Terdapat bentuk standar penanganan terhadap aspirasi dan keluhan	yt	yt	Ernr					
c	<b>Implementasi</b>			#VALUE!	20				
6)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
7)	Penyediaan bentuk surat pengaduan masyarakat sesuai dengan profil mady yang telah ditetapkan yaitu paling lambat 50 hari setelah pengaduan diterima	%	#VALUE!	#VALUE!					
8)	Pemenuhan pengaduan masyarakat dilakukan dengan komunikasi antar pejabat yang berwenang terkait masalahnya, atau bersa dan prosedur yang berlaku	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
9)	Terlaksananya identifikasi masalah telah dibantu dengan data	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
10)	Mekanisme penanganan aspirasi dan keluhan telah dijalankan	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
12)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
18	<b>e-Procurement</b>			#DIV/0!	100	6	Ytd	Ernr	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	Telah ada pedoman penerapan e-Procurement	yt	yt	Ernr					
2)	e-Procurement telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/c	ab/c	Ernr					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
3)	e-procurement telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
4)	Prosedur instansi telah ditetapkan melalui SIP dan terdapat syarat e-procurement untuk setiap pekerjaan secara berkala	yt	yt	Ernr					
5)	e-procurement dilakukan dengan membentuk/ bekerja sama dengan LPSE	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
6)	e-procurement menggunakan TI dan transaksi elektronik sesuai ketentuan	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
c	<b>Implementasi</b>			#VALUE!	20				
1)	Unit kerja telah melaksanakan e-Procurement	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
2)	% pemenuhan pelaksanaan syarat e-procurement	%	#VALUE!	#VALUE!					
3)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					
4)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	ab/c/d	ab/c/d	Ernr					

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	Indikator/Detail	Bobot/Nilai	Bobot/Nilai	Bobot/Nilai	TOTAL NILAI	PEROLEHAN/ TINGK. U.S. US.	
a	b	c	d	e	f	g	h	i	
19	<b>Pengukuran Kinerja Individu</b>			#DIV/0!	100	3	y/l	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	xx (belum dijadikan kriteria)								
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	50				
2)	xx (belum dijadikan kriteria)								
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
3)	xx (belum dijadikan kriteria)								
20	<b>Keterbukaan Informasi Publik</b>			#DIV/0!	100	3	y/l	Error	#DIV/0!
a	<b>Pemenuhan</b>			#DIV/0!	30				
1)	Telah ada kebijakan tentang informasi publik sesuai dengan Undang-Undang KIP	y/l	y/l	Error					
2)	Kebijakan tentang informasi publik telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/b	ab/b	Error					
b	<b>Kualitas</b>			#DIV/0!	20				
3)	Kebijakan informasi publik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
4)	Telah ada mekanisme pertukaran informasi publik	y/l	y/l	Error					
5)	Pimpinan instansi/unit kerja telah membentuk sistem informasi dan dokumentasi untuk mengelola informasi publik	y/l	y/l	Error					
6)	Pimpinan instansi/unit kerja telah memanfaatkan media elektronik dalam pengelolaan sistem informasi dan dokumentasi informasi publik	y/l	y/l	Error					
7)	Pimpinan instansi/unit kerja telah melakukan pembinaan/kegiatan/program yang wajib dipublikasikan dan diumumkan kepada publik dan informasi yang dipublikasikan	y/l	y/l	Error					
c	<b>Implementasi</b>			#DIV/0!	20				
8)	Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan informasi publik	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
9)	Pimpinan instansi/unit kerja telah mengumumkkan informasi publik secara berkala	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
10)	Informasi publik telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jelas, akurat, dan tepat waktu	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
11)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
12)	Informasi publik telah diberikan pengarsipan dan dokumentasi	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
13)	Pimpinan instansi/unit kerja telah melakukan evaluasi dan pengendalian terhadap pelaksanaan kebijakan informasi publik	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
14)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas implementasi kebijakan informasi publik	ab/b/d/e	ab/b/d/e	Error					
<b>HASIL EVALUASI ZONA INTEGRITAS (100%)</b>									error

**KETERANGAN:**

KETIK 'Y' ATAU 'Y' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN TIPE OPSI 'y/l'

KETIK 'a' ATAU 'b' ATAU 'c' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN TIPE OPSI 'ab/b/c'

KETIK 'a' ATAU 'b' ATAU 'c' ATAU 'd' ATAU 'e' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN TIPE OPSI 'ab/b/d/e'

UNTUK TIPE OPSI "X" DAPAT MENGGUNAKAN LKE UNTUK NILAI PERSENTASE

**JANGAN** MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA **KUNING** ATAU ABU-ABU

WBM	0
WBK	0
TL	1

Lampiran 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

**PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI  
DALAM RANGKA PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT  
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI/WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
<b>INDIKATOR HASIL</b>			
1	Nilai Indeks Integritas	NDEX	Cukup jelas
2	Nilai Kinerja Unit Pelayanan Publik	NDEK	Cukup jelas
3	Persentase Kerugian Negara yang Belum Diselesaikan	%	Nilai kerugian negara yang telah diselesaikan dibagi dengan nilai kerugian negara yang ditemukan
4	Persentase temuan <i>in-effectif</i>	%	Nilai temuan <i>in-effectif</i> dibagi dengan jumlah anggaran unit kerja
5	Persentase temuan <i>in-efisien</i>	%	Nilai temuan <i>in-efisien</i> dibagi dengan jumlah anggaran unit kerja
6	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Disiplin	%	Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin dibagi dengan jumlah seluruh pegawai yang ada di dalam unit kerja
7	Persentase Pengaduan Masyarakat yang belum diselesaikan	%	Jumlah pengaduan masyarakat yang belum diselesaikan dibagi dengan jumlah pengaduan masyarakat yang masuk ke unit kerja
8	Persentase Pegawai yang Dijatuhi Hukuman Karena KKN	%	Jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman karena KKN dibagi dengan jumlah seluruh pegawai yang ada di dalam unit kerja
<b>INDIKATOR PROSES</b>			
<b>1 Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas</b>			
<b>a Penuhuan</b>			
1)	Persentase pemenuhan Dokumen Pakta Integritas	%	Jumlah Pegawai yang telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas dibagi dengan jumlah seluruh pegawai yang ada di dalam unit kerja
2)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	ab/c	a, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c, apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi
<b>b Kualitas</b>			
3)	Persentase ketepatan waktu penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	%	Jumlah pejabat yang menandatangani Dokumen Pakta Integritas tepat waktu dibagi dengan jumlah pejabat yang wajib menandatangani Dokumen Pakta Integritas
4)	Kesesuaian Dokumen Pakta Integritas dengan format dan substansi pada Pemeas-p-b Nomor 49 Tahun 2011	ab/c/d/e	a, apabila Dokumen Pakta Integritas telah sesuai dengan Pemeas-p-B Nomor 49 Tahun 2012, lebih dari 80%; b, diantara 80% < kesesuaian < 80%; c, apabila 40% < kesesuaian < 60%; d, apabila 20% < kesesuaian < 40%; e, apabila kesesuaian < 20%
<b>c Implementasi</b>			
5)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas lebih dari 80%; b, apabila 60% < telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 80%; c, apabila 40% < telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 60%; d apabila 20% < telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 40%; e, apabila telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 20%
6)	Unit kerja telah melakukan tindak lanjut hasil pengendalian atas pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	ab/c/d/e	a, apabila Unit kerja telah melakukan tindak lanjut lebih dari 80% hasil pengendalian pemenuhan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas ; b, apabila 60% < tindak lanjut hasil pengendalian < 80%; c, apabila 40% < tindak lanjut hasil pengendalian < 60%; d apabila 20% < tindak lanjut hasil pengendalian < 40%; e, apabila tindak lanjut hasil pengendalian < 20%
<b>2 Laporan Serta Kekayaan Penyelenggara Negara</b>			
<b>a Penuhuan</b>			
1)	Persentase pemenuhan LHKPN	%	Jumlah Pegawai yang telah melaporkan LHKPN dibagi dengan jumlah pegawai yang wajib lapor LHKPN
2)	Pimpinan instansi telah mengeluarkan SK tentang penetapan wajib lapor LHKPN bagi pejabat yang memegang jabatan strategis dan potensial rawan KKN, Pengelola Anggaran dan Partisan Pengadaan Barang dan Jasa di lingkungan instansi	ya	ya, apabila unit kerja telah mengeluarkan SK tentang penetapan wajib lapor LHKPN
3)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kewajiban pemenuhan LHKPN	ab/c	a, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c, apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi
<b>b Kualitas</b>			
4)	Persentase ketepatan waktu penyampaian LHKPN	%	Jumlah ketepatan waktu penyampaian LHKPN dibagi dengan jumlah waktu yang ditetapkan untuk menyampaikan LHKPN di dalam unit kerja
5)	Kesesuaian LHKPN dengan format dan substansi pada peraturan perundang	ab/c/d/e	a, apabila Dokumen Pakta Integritas telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%; b, apabila 60% < hal2 yg seharusnya < 80%; c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya < 60%; d, apabila 20% < hal2 yg seharusnya < 40%; e, apabila hal2 yg seharusnya < 20%
<b>c Implementasi</b>			
6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pemenuhan LHKPN	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas pemenuhan LHKPN lebih dari 80%; b, apabila 60% < telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 80%; c, apabila 40% < telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 60%; d apabila 20% < telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 40%; e, apabila telah melakukan pengendalian atas pemenuhan < 20%
7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pemenuhan LHKPN	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pemenuhan LHKPN lebih dari 80%; b, apabila 60% < telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c, apabila 40% < telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d apabila 20% < telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan < 40%; e, apabila telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
a	b	c	
3	<b>Akuntabilitas Kinerja</b>		
a	<b>Pemenuhan</b>		
1)	Telah ada Renstra	ya	Ya, apabila Rencana Strategis telah ada
2)	Telah ada RKT	ya	Ya, apabila Rencana Kinerja Tahunan telah ada
3)	Telah ada Indikator Kinerja Utama	ya	Ya, apabila indikator Kinerja Utama telah ada
4)	% pemenuhan kelengkapan Penetapan Kinerja hingga level Eselon III	%	Jumlah kelengkapan Penetapan Kinerja yang ada dibagi dengan jumlah kelengkapan Penetapan Kinerja yang seharusnya ada di unit kerja
5)	LAKIP telah disusun tepat waktu	ya	Ya, apabila Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah ada
b	<b>Kualitas</b>		
6)	Tujuan/Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam RPJMD telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < berorientasi hasil < 80%; c, apabila 40% < berorientasi hasil < 60%; d, apabila 20% < berorientasi hasil < 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi < 20% Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggunakan kondisi atau output penting yang ingin ditingkatkan
7)	Tujuan/Sasaran sesuai	a/b/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam RPJMD telah sesuai dengan tujuan/sasaran; b, apabila 60% < keselarasan < 80%; c, apabila 40% < keselarasan < 60%; d, apabila 20% < keselarasan < 40% e, apabila keselarasan < 20% Walaupun sama untuk mencapai hingga Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Subjunctive memuat tujuan dan sasaran dalam RPJMD
8)	Indikator kinerja memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% indikator kinerja dan sasaran dalam RPJMD memuat nilai kriteria SMART; b, apabila 60% < indikator SMART < 80%; c, apabila 40% < indikator SMART < 60%; d, apabila 20% < indikator SMART < 40% e, apabila indikator yang SMART < 20%
9)	Indikator kinerja diungkap dengan target yang baik	a/b/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% target yg diungkap baik kriteria baik; b, apabila 60% < Target yg baik < 80%; c, apabila 40% < Target yg baik < 60%; d, apabila 20% < Target yg baik < 40% e, apabila Target yg baik < 20% Target yg baik: - Selaras dengan RPJMN/RPJMD; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai
c	<b>Implementasi</b>		
10)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan perencanaan, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.
11)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja secara keseluruhan, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.
12)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.
13)	Akuntabilitas kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik (untuk dasar penilaian dan ada reward and punishment yang baik). Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment yang cukup). Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment walaupun masih sedikit). Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang (untuk dasar penilaian dan belum ada reward and punishment yang cukup). Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
a	b	c	
4	Laporan Keuangan		
a	Pemenuhan		
1)	Persentase pemenuhan Laporan Keuangan	%	Cukup jelas
b	Kualitas		
2)	Persentase ketepatan waktu pemenuhan Laporan Keuangan	%	Jumlah ketepatan waktu pemenuhan Laporan Keuangan dibagi dengan jumlah waktu yang ditetapkan untuk menyampaikan pemenuhan Laporan Keuangan di dalam unit kerja
3)	Kesesuaian Laporan Keuangan dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan (SAP)	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% Laporan Keuangan telah sesuai dengan format dan substansi pada peraturan perundang-undangan ; b, apabila 60% < kesesuaian < 80%; c, apabila 40% < kesesuaian < 60%; d, apabila 20% < kesesuaian < 40%; e, apabila kesesuaian < 20%.
c	Implementasi		
4)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan lebih dari 80%; b, apabila 60% < pengendalian < 80%; c, apabila 40% < pengendalian < 60%; d, apabila 20% < pengendalian < 40%; e, apabila pengendalian < 20%.
5)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penyusunan Laporan Keuangan lebih dari 80%; b, apabila 60% < tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c, apabila 40% < tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d, apabila 20% < tindakan-tindakan yang diperlukan < 40%; e, apabila tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%.
	Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% Laporan Keuangan telah digunakan untuk penentuan keputusan/kebijakan dan evaluasi keputusan/kebijakan terkait alokasi sumber daya; b, apabila 60% < telah digunakan < 80%; c, apabila 40% < telah digunakan < 60%; d, apabila 20% < telah digunakan < 40%; e, apabila telah digunakan < 20%.
	Hasil audit atas Laporan Keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% hasil audit atas laporan keuangan telah digunakan sebagai perbaikan atas kinerja pengelolaan keuangan; b, apabila 60% < hasil audit telah digunakan < 80%; c, apabila 40% < hasil audit telah digunakan < 60%; d, apabila 20% < hasil audit telah digunakan < 40%; e, apabila hasil audit telah digunakan < 20%.
5	Penerapan Disiplin PNS		
a	Pemenuhan		
1)			
b	Kualitas		
2)			
3)			
c	Implementasi		
4)			
5)			
6	Kode Etik Khusus		
a	Pemenuhan		
1)	Kode etik instansi telah dibuat/diterbitkan	ya	Ya, apabila Kode Etik telah ada
2)	Unit kerja telah melakukan sosialisasi atas kode etik	ab/c	Ya, apabila Kode Etik telah disosialisasikan
b	Kualitas		
3)	Materi Kode etik instansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% materi kode etik tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi; b, apabila 60% < materi kode etik tidak bertentangan < 80%; c, apabila 40% < materi kode etik tidak bertentangan < 60%; d, apabila 20% < materi kode etik tidak bertentangan < 40%; e, apabila materi kode etik tidak bertentangan < 20%
4)	Materi Kode Etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% materi kode etik telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b, apabila 60% < kesesuaian materi kode etik < 80%; c, apabila 40% < kesesuaian materi kode etik < 60%; d, apabila 20% < kesesuaian materi kode etik < 40%; e, apabila kesesuaian materi kode etik < 20%
	Kode etik sudah memuat kode etik yang mengaitkan dengan kode etik nasional	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% materi kode etik telah mengaitkan dengan kode etik nasional; b, apabila 60% < telah memuat materi < 80%; c, apabila 40% < telah memuat materi < 60%; d, apabila 20% < telah memuat materi < 40%; e, apabila telah memuat materi < 20%
	Kode etik telah memuat ketentuan tentang sanksi pelanggaran kode etik	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% materi kode etik telah memuat ketentuan sanksi; b, apabila 60% < telah memuat ketentuan < 80%; c, apabila 40% < telah memuat ketentuan < 60%; d, apabila 20% < telah memuat ketentuan < 40%; e, apabila telah memuat ketentuan < 20%
	Materi kode etik telah memuat sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% materi kode etik telah memuat sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan; b, apabila 60% < telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 80%; c, apabila 40% < telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 60%; d, apabila 20% < telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 40%; e, apabila telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 20%
	Materi kode etik telah memuat sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% materi kode etik telah memuat sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan; b, apabila 60% < telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 80%; c, apabila 40% < telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 60%; d, apabila 20% < telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 40%; e, apabila telah sesuai dengan ketentuan sanksi < 20%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
a	b	c	
<b>6 Implementasi</b>			
8)	Kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	ab/c/d/e	a, apabila lebih dari 80% kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai; b, apabila 60% < kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai < 80%; c, apabila 40% < kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai < 60%; d, apabila 20% < kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai < 40%; e, apabila kode etik telah digunakan oleh seluruh pegawai < 20%
9)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik lebih dari 80% ; b, apabila 60% < pengendalian atas penerapan kode etik < 80%; c, apabila 40% < pengendalian atas penerapan kode etik < 60%; d, apabila 20% < pengendalian atas penerapan kode etik < 40%; e, apabila pengendalian atas penerapan kode etik < 20%;
10)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penerapan kode etik	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas penerapan kode etik lebih dari 80% ; b, apabila 60% < tindakan pengendalian atas penerapan kode etik < 80%; c, apabila 40% < tindakan pengendalian atas penerapan kode etik < 60%; d, apabila 20% < tindakan pengendalian atas penerapan kode etik < 40%; e, apabila tindakan pengendalian atas penerapan kode etik < 20%;
	% Pelanggaran kode etik yang telah ditindaklanjuti dengan penjatuhannya sanksi	%	Jumlah pegawai yang telah ditinjau sanksi dibagi dengan jumlah pelanggaran
	Penjatuhannya sanksi telah dilaksanakan sesuai dengan SOP	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan penjatuhannya sanksi sesuai dengan SOP lebih dari 80% ; b, apabila 60% < tindakan penjatuhannya sanksi sesuai dengan SOP < 80%; c, apabila 40% < tindakan penjatuhannya sanksi sesuai dengan SOP < 60%; d, apabila 20% < tindakan penjatuhannya sanksi sesuai dengan SOP < 40%; e, apabila tindakan penjatuhannya sanksi sesuai dengan SOP < 20%
<b>7 Penerapan Pelayanan Publik</b>			
<b>a Pemuhan</b>			
<b>1) Kualitas</b>			
<b>2) Implementasi</b>			
<b>4) Pemuhan</b>			
<b>8 Whistleblower System Tindak Pidana Korupsi</b>			
<b>a Pemuhan</b>			
1)	Telah ada pedoman pelaksanaan WBS di lingkungan instansi	ya	Ya, apabila pedoman pelaksanaan WBS telah ada
2)	WBS telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ab/c	a, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c, apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi;
<b>b Kualitas</b>			
3)	Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ab/c/d/e	a, apabila Sistem Perlindungan Pelapor telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku lebih dari 80% ; b, apabila 60% < kesesuaian < 80%; c, apabila 40% < kesesuaian < 60%; d, apabila 20% < kesesuaian < 40%; e, apabila kesesuaian < 20%.
	Telah ada unit kerja khusus yang menangani WBS	ya	Ya, apabila telah ada unit kerja khusus yang menangani WBS
	WBS telah mempunyai mekanisme perlindungan terhadap saksi dan korban	ab/c/d/e	a, apabila Sistem Perlindungan Pelapor telah mempunyai mekanisme perlindungan terhadap saksi dan korban lebih dari 80% ; b, apabila 60% < telah mempunyai mekanisme < 80%; c, apabila 40% < telah mempunyai mekanisme < 60%; d, apabila 20% < telah mempunyai mekanisme < 40%; e, apabila telah mempunyai mekanisme < 20%
4)	WBS telah menggunakan teknologi informasi yang tepat guna	ab/c/d/e	a, apabila Sistem Perlindungan Pelapor telah menggunakan teknologi informasi tepat guna lebih dari 80% ; b, apabila 60% < telah menggunakan IT < 80%; c, apabila 40% < telah menggunakan IT < 60%; d, apabila 20% < telah menggunakan IT < 40%; e, apabila telah menggunakan IT < 20%
<b>c Implementasi</b>			
5)	Unit kerja telah melaksanakan WBS	ab/c/d/e	a, apabila pelaksanaan WBS lebih dari 80% ; b, apabila 60% < pelaksanaan WBS < 80%; c, apabila 40% < pelaksanaan WBS < 60%; d, apabila 20% < pelaksanaan WBS < 40%; e, apabila pelaksanaan WBS < 20%
	Mekanisme perlindungan saksi dan korban telah dijalankan	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS lebih dari 80% ; b, apabila 60% < pengendalian pelaksanaan WBS < 80%; c, apabila 40% < pengendalian pelaksanaan WBS < 60%; d, apabila 20% < pengendalian pelaksanaan WBS < 40%; e, apabila pengendalian pelaksanaan WBS < 20%
6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan WBS	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS lebih dari 80% ; b, apabila 60% < tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 80%; c, apabila 40% < tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 60%; d, apabila 20% < tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 40%; e, apabila tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 20%
7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS	ab/c/d/e	a, apabila unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan WBS lebih dari 80% ; b, apabila 60% < tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 80%; c, apabila 40% < tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 60%; d, apabila 20% < tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 40%; e, apabila tindakan atas pengendalian pelaksanaan WBS < 20%
	% Pengaduan yang masuk melalui WBS yang telah ditindaklanjuti oleh pimpinan unit kerja	%	Jumlah pengaduan yang telah ditindaklanjuti dibagi dengan jumlah pengaduan yang masuk melalui WBS



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIFE	PEMELASAN
<b>9 Program Pengendalian Gratifikasi</b>			
<b>a Pemenuhan</b>			
1)	Unit kerja telah menyusun Program Pengendalian Gratifikasi	ya	Ya, apabila unit kerja telah menyusun Program Pengendalian Gratifikasi
2)	Program Pengendalian Gratifikasi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ya	a. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c. apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi;
<b>b Kualitas</b>			
3)	Program Pengendalian Gratifikasi telah direncanakan dengan baik	ya	a. apabila lebih dari 80% program pengendalian gratifikasi telah digunakan oleh seluruh pegawai; b. apabila 60% < program pengendalian gratifikasi < 80%; c. apabila 40% < program pengendalian gratifikasi < 60%; d. apabila 20% < program pengendalian gratifikasi < 40% e. apabila program pengendalian gratifikasi < 20%
4)	Materi Program Pengendalian Gratifikasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ya	a. apabila lebih dari 80% materi program pengendalian gratifikasi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. apabila 60% < kesesuaian materi < 80%; c. apabila 40% < kesesuaian materi < 60%; d. apabila 20% < kesesuaian materi < 40% e. apabila kesesuaian materi < 20%
<b>c Implementasi</b>			
5)	Unit kerja telah melaksanakan Program Pengendalian Gratifikasi	ya	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan Program Pengendalian Gratifikasi; b. apabila 60% < pelaksanaan < 80%; c. apabila 40% < pelaksanaan < 60%; d. apabila 20% < pelaksanaan < 40% e. apabila pelaksanaan < 20%
	(Seluruh pegawai telah melaporkan kepada KPK terhadap pemberian hadiah atau hal sejenis yang termasuk sebagai gratifikasi)	ya	a. apabila lebih dari 80% pegawai telah melaporkan kepada KPK terhadap gratifikasi ; b. apabila 60% < pegawai telah melaporkan kepada KPK < 80%; c. apabila 40% < pegawai telah melaporkan kepada KPK < 60%; d. apabila 20% < pegawai telah melaporkan kepada KPK < 40% e. apabila pegawai telah melaporkan kepada KPK < 20%
6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	ya	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi; b. apabila 60% < pelaksanaan pengendalian atas program < 80%; c. apabila 40% < pelaksanaan pengendalian atas program < 60%; d. apabila 20% < pelaksanaan pengendalian atas program < 40% e. apabila pelaksanaan pengendalian atas program < 20%
7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi	ya	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Pengendalian Gratifikasi; b. apabila 60% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c. apabila 40% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d. apabila 20% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 40% e. apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%
<b>10 Kebijakan penanganan benturan kepentingan (conflict of interest)</b>			
<b>a Pemenuhan</b>			
1)	Telah ada Pedoman tentang penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi	ya	Ya, apabila pedoman telah ada
2)	Pedoman telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	ya	a. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c. apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi;
<b>b Kualitas</b>			
3)	Materi Pedoman tentang penanganan benturan kepentingan di lingkungan instansi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	ya	a. apabila lebih dari 80% materi penanganan benturan kepentingan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. apabila 60% < kesesuaian materi < 80%; c. apabila 40% < kesesuaian materi < 60%; d. apabila 20% < kesesuaian materi < 40% e. apabila kesesuaian materi < 20%
	Pedoman telah mencakup seluruh elemen strategis yang berada di lingkungan instansi	ya	a. apabila lebih dari 80% materi pedoman telah mencakup elemen strategis ; b. apabila 60% < materi pedoman telah mencakup elemen strategis < 80%; c. apabila 40% < materi pedoman telah mencakup elemen strategis < 60%; d. apabila 20% < materi pedoman telah mencakup elemen strategis < 40% e. apabila materi pedoman telah mencakup elemen strategis < 20%
	Pedoman telah memuat prinsip dan tahapan dalam penanganan konflik kepentingan	ya	a. apabila lebih dari 80% materi pedoman telah memuat prinsip dan tahapan dalam penanganan konflik; b. apabila 60% < materi pedoman telah memuat prinsip dan tahapan dalam penanganan konflik < 80%; c. apabila 40% < materi pedoman telah memuat prinsip dan tahapan dalam penanganan konflik < 60%; d. apabila 20% < materi pedoman telah memuat prinsip dan tahapan dalam penanganan konflik < 40% e. apabila materi pedoman telah memuat prinsip dan tahapan dalam penanganan konflik < 20%
<b>c Implementasi</b>			
6)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan benturan kepentingan	ya	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan penanganan benturan kepentingan; b. apabila 60% < pelaksanaan < 80%; c. apabila 40% < pelaksanaan < 60%; d. apabila 20% < pelaksanaan < 40% e. apabila pelaksanaan < 20%
7)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	ya	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan; b. apabila 60% < pelaksanaan pengendalian atas program < 80%; c. apabila 40% < pelaksanaan pengendalian atas program < 60%; d. apabila 20% < pelaksanaan pengendalian atas program < 40% e. apabila pelaksanaan pengendalian atas program < 20%
8)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	ya	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan; b. apabila 60% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c. apabila 40% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d. apabila 20% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 40% e. apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%
	Pada/pejabat yang melanggar ketentuan penanganan benturan kepentingan telah ditindak sesuai PP-59 Tahun 2012	ya	Ya, jika pegawai yang telah ditindak sesuai dengan ketentuan pegawai yang melanggar ketentuan tersebut ditindak sesuai dengan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
11	Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi		
a	Pemenuhan		
1)	Unit kerja telah menyusun Program Inisiatif Anti Korupsi	11	Ya, apabila Program Inisiatif Anti Korupsi telah ada
2)	Program Inisiatif Anti Korupsi telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	11/c	a. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c. apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi;
b	Kualitas		
3)	Kegiatan promosi anti korupsi telah direncanakan dengan baik	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% kegiatan promosi anti korupsi telah direncanakan dengan baik; b. apabila 60%- direncanakan dengan baik < 80%; c. apabila 40%- direncanakan dengan baik < 60%; d. apabila 20%- direncanakan dengan baik < 40%; e. apabila direncanakan dengan baik < 20%;
4)	Materi Program Inisiatif Anti Korupsi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% materi program inisiatif anti korupsi telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. apabila 60%- kesesuaian materi < 80%; c. apabila 40%- kesesuaian materi < 60%; d. apabila 20%- kesesuaian materi < 40% e. apabila kesesuaian materi < 20%;
c	Implementasi		
5)	Unit kerja telah melaksanakan Program Inisiatif Anti Korupsi	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan program inisiatif anti korupsi; b. apabila 60%- pelaksanaan < 80%; c. apabila 40%- pelaksanaan < 60%; d. apabila 20%- pelaksanaan < 40% e. apabila pelaksanaan < 20%
	Terdapat kegiatan promosi anti korupsi internal	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi internal; b. apabila 60%- telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi internal < 80%; c. apabila 40%- telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi internal < 60%; d. apabila 20%- telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi internal < 40% e. apabila telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi internal < 20%
	Terdapat kegiatan promosi anti korupsi eksternal	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi eksternal; b. apabila 60%- telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi eksternal < 80%; c. apabila 40%- telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi eksternal < 60%; d. apabila 20%- telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi eksternal < 40% e. apabila telah melaksanakan kegiatan promosi anti korupsi eksternal < 20%
	Rekomendasi dan rekomendasi yang diterima	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% pelaksanaan kegiatan promosi anti korupsi dilaksanakan dalam 100% yang tepat; b. apabila 60%- pelaksanaan kegiatan promosi anti korupsi < 80%; c. apabila 40%- pelaksanaan kegiatan promosi anti korupsi < 60% d. apabila 20%- pelaksanaan kegiatan promosi anti korupsi < 40% e. apabila pelaksanaan kegiatan promosi anti korupsi < 20%;
	Rekomendasi dan rekomendasi yang diterima	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% pelaksanaan rekomendasi kegiatan promosi anti korupsi dilaksanakan dalam 100% yang tepat; b. apabila 60%- pelaksanaan rekomendasi kegiatan promosi anti korupsi < 80%; c. apabila 40%- pelaksanaan rekomendasi kegiatan promosi anti korupsi < 60% d. apabila 20%- pelaksanaan rekomendasi kegiatan promosi anti korupsi < 40% e. apabila pelaksanaan rekomendasi kegiatan promosi anti korupsi < 20%;
6)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan Program Inisiatif Anti Korupsi	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan program inisiatif anti korupsi; b. apabila 60%- pelaksanaan pengendalian atas program < 80%; c. apabila 40%- pelaksanaan pengendalian atas program < 60%; d. apabila 20%- pelaksanaan pengendalian atas program < 40% e. apabila pelaksanaan pengendalian atas program < 20%
7)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan Program Inisiatif Anti Korupsi	11/1/3/3	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan program inisiatif anti korupsi; b. apabila 60%- pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c. apabila 40%- pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d. apabila 20%- pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 40% e. apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%
12	Pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/IKP/UPP		
a	Pemenuhan		
1)	xx (belum diadakan kriteria)		
b	Kualitas		
2)	xx (belum diadakan kriteria)		
c	Implementasi		
3)	xx (belum diadakan kriteria)		
13	Kebijakan pembinaan purna tugas (Post Employment policy)		
a	Pemenuhan		
1)	xx (belum diadakan kriteria)		
b	Kualitas		
2)	xx (belum diadakan kriteria)		
c	Implementasi		
3)	xx (belum diadakan kriteria)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
a	b	c	
14	<b>Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPAATK</b>		
a	<b>Pemeruhan</b>		
1)	Unit Kerja telah melakukan kerjasama dalam pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar dengan PPAATK	yt	Ya, apabila unit kerja telah melakukan kerjasama dengan PPAATK
2)	Pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	a,b,c	a, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b, apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja ; c, apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi;
b	<b>Kualitas</b>		
3)	Kerjasama dengan PPAATK telah dituangkan dalam bentuk MoU	a,b,c,d,e	a, apabila lebih dari 80% telah melaksanakan MoU dengan PPAATK; b, apabila 60% < pelaksanaan MoU < 80%; c, apabila 40% < pelaksanaan MoU < 60%; d, apabila 20% < pelaksanaan MoU < 40%; e, apabila pelaksanaan MoU < 20%
	xx (TAMBAH kriteria)		
c	<b>Implementasi</b>		
4)	Unit kerja telah melaksanakan pelaporan transaksi keuangan	a,b,c,d,e	a, apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pelaporan transaksi keuangan; b, apabila 60% < pelaksanaan pelaporan transaksi keuangan < 80%; c, apabila 40% < pelaksanaan pelaporan transaksi keuangan < 60%; d, apabila 20% < pelaksanaan pelaporan transaksi keuangan < 40%; e, apabila pelaksanaan pelaporan transaksi keuangan < 20%
	% pemenuhan laporan transaksi keuangan terhadap pejabat yang akan dipromosikan	%	jumlah pemenuhan laporan transaksi keuangan dibagi dengan jumlah pejabat yang akan dipromosikan
5)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar	a,b,c,d,e	a, apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan pelaporan transaksi keuangan; b, apabila 60% < pelaksanaan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan < 80%; c, apabila 40% < pelaksanaan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan < 60%; d, apabila 20% < pelaksanaan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan < 40%; e, apabila pelaksanaan pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan < 20%
6)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaporan transaksi keuangan yang tidak wajar	a,b,c,d,e	a, apabila lebih dari 80% telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan pelaporan transaksi keuangan; b, apabila 60% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c, apabila 40% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d, apabila 20% < pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 40%; e, apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%
	APIP dan PPAATK instansi/unit kerja telah menandatangani laporan dan PPAATK tentang transaksi keuangan yang tidak wajar	%	jumlah laporan yang telah ditandatangani APIP dibagi dengan jumlah laporan temuan transaksi keuangan tidak wajar yang disampaikan oleh PPAATK
	Pegawai yang terbukti melakukan transaksi keuangan secara tidak wajar telah diwajibkan untuk sesuai dengan Peraturan Menteri PPS	%	jumlah pegawai yang dikenakan sanksi dibagi dengan jumlah pegawai yang transaksi keuangannya tidak wajar
15	<b>Promosi Jabatan secara terbuka</b>		
a	<b>Pemeruhan</b>		
1)	xx (belum dijadikan kriteria)		
b	<b>Kualitas</b>		
2)	xx (belum dijadikan kriteria)		
c	<b>Implementasi</b>		
3)	xx (belum dijadikan kriteria)		
16	<b>Rekrutmen secara terbuka</b>		
a	<b>Pemeruhan</b>		
1)	xx (belum dijadikan kriteria)		
b	<b>Kualitas</b>		
2)	xx (belum dijadikan kriteria)		
c	<b>Implementasi</b>		
3)	xx (belum dijadikan kriteria)		



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	TIPE	PENJELASAN
A	B	C	
17	<b>Mekanisme Pengaduan Masyarakat</b>		
a	<b>Pemenuhan</b>		
	Telah dibentuk sistem perlindungan terhadap saksi dan korban	ya	Ya, apabila unit kerja telah membentuk mekanisme/sistem perlindungan saksi dan korban
c	<b>Implementasi</b>		
4)	Unit kerja telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan penanganan pengaduan masyarakat; b. apabila 60% pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat < 80%; c. apabila 40% pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat < 60%; d. apabila 20% pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat < 40%; e. apabila pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat < 20%
	Persentase tindak lanjut pengaduan masyarakat sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan, yaitu paling lambat 90 hari setelah pengaduan diterima	%	jumlah pengaduan yang telah ditindaklanjuti dibagi dengan jumlah pengaduan yang masuk selama 90 hari
	Penanganan pengaduan masyarakat dilaksanakan dengan koordinasi antar pejabat yang berwenang terkait mekanisme, tata kerja, dan prosedur yang berlaku	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dengan koordinasi antar pejabat berwenang; b. apabila 60% penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dengan koordinasi antar pejabat berwenang < 80%; c. apabila 40% penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dengan koordinasi antar pejabat berwenang < 60%; d. apabila 20% penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dengan koordinasi antar pejabat berwenang < 40%; e. apabila penanganan pengaduan masyarakat dilakukan dengan koordinasi antar pejabat berwenang < 20%
	Penyediaan fungsi, jaman, alat, dan sarana pendukung	1/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% kondisi perlengkapan dan alat dengan baik; b. apabila 60% kondisi perlengkapan dan alat dengan baik < 80%; c. apabila 40% kondisi perlengkapan dan alat dengan baik < 60%; d. apabila 20% kondisi perlengkapan dan alat dengan baik < 40%; e. apabila kondisi perlengkapan dan alat dengan baik < 20%
	Rekamers, database, dan sistem informasi lainnya	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% mekanisme perlindungan telah diterapkan dengan baik < 80%; b. apabila 60% mekanisme perlindungan telah diterapkan dengan baik < 60%; c. apabila 40% mekanisme perlindungan telah diterapkan dengan baik < 40%; d. apabila 20% mekanisme perlindungan telah diterapkan dengan baik < 20%; e. apabila mekanisme perlindungan telah diterapkan dengan baik < 20%
5)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan penanganan masyarakat	1/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan penanganan masyarakat dengan baik < 80%; b. apabila 60% pelaksanaan pengendalian atas pelaksanaan penanganan masyarakat dengan baik < 60%; c. apabila 40% pelaksanaan pengendalian atas pelaksanaan penanganan masyarakat dengan baik < 40%; d. apabila 20% pelaksanaan pengendalian atas pelaksanaan penanganan masyarakat dengan baik < 20%; e. apabila pelaksanaan pengendalian atas pelaksanaan penanganan masyarakat dengan baik < 20%
6)	Unit kerja telah melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas penanganan pengaduan masyarakat	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan atas hasil pengendalian atas pelaksanaan penanganan pengaduan masyarakat; b. apabila 60% pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 80%; c. apabila 40% pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 60%; d. apabila 20% pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 40%; e. apabila pelaksanaan tindakan-tindakan yang diperlukan < 20%
18	<b>e-Procurement</b>		
a	<b>Pemenuhan</b>		
1)	Telah ada pedoman penerapan e-Procurement	ya	Ya, apabila pedoman penerapan telah ada
2)	e-Procurement telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi	4b/1	a. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada lebih dari 50% pegawai yang ada di dalam unit kerja; b. apabila Unit Kerja telah melakukan sosialisasi kepada kurang dari 50% jumlah pegawai yang ada di dalam unit kerja; c. apabila Unit Kerja belum melakukan sosialisasi
b	<b>Kualitas</b>		
3)	e-procurement telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% e-procurement telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; b. apabila 60% kesesuaian < 80%; c. apabila 40% kesesuaian < 60%; d. apabila 20% kesesuaian < 40%; e. apabila kesesuaian materi < 20%
	Persentase instansi yang menggunakan media SA dan terdapat wajib e-procurement untuk setiap pekerjaan berbeda-beda	ya	Ya, apabila persentase telah mencapai 50%
4)	e-procurement dilakukan dengan membentuk bekerja sama dengan LPSE	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% e-procurement dilakukan dengan membentuk bekerja sama dengan LPSE; b. apabila 60% kerjasama < 80%; c. apabila 40% kerjasama < 60%; d. apabila 20% kerjasama < 40%; e. apabila kerjasama < 20%
5)	e-procurement menggunakan TI dan transaksi elektronik sesuai ketentuan	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% e-procurement menggunakan TI dan transaksi elektronik sesuai ketentuan; b. apabila 60% penggunaan TI < 80%; c. apabila 40% penggunaan TI < 60%; d. apabila 20% penggunaan TI < 40%; e. apabila penggunaan TI < 20%
c	<b>Implementasi</b>		
1)	Unit kerja telah melaksanakan e-Procurement	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan e-procurement; b. apabila 60% pelaksanaan e-procurement < 80%; c. apabila 40% pelaksanaan e-procurement < 60%; d. apabila 20% pelaksanaan e-procurement < 40%; e. apabila pelaksanaan e-procurement < 20%
	% pemenuhan kewajiban e-procurement	%	jumlah pekerjaan yang menggunakan e-procurement dibagi dengan jumlah pekerjaan yang wajib e-procurement
2)	Unit kerja telah melakukan pengendalian atas pelaksanaan e-Procurement	4b/1/1/1/1/1	a. apabila lebih dari 80% telah melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan e-procurement; b. apabila 60% pelaksanaan pengendalian atas e-procurement < 80%; c. apabila 40% pelaksanaan pengendalian atas e-procurement < 60%; d. apabila 20% pelaksanaan pengendalian atas e-procurement < 40%; e. apabila pelaksanaan pengendalian atas e-procurement < 20%



Lampiran 5: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah

**KEPUTUSAN ... Menteri/Kepala Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota  
REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR :** .....

**TENTANG  
PENETAPAN UNIT KERJA  
DI LINGKUNGAN ..... (Nama Instansi)  
SEBAGAI UNIT KERJA BERPREDIKAT WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI  
TAHUN .....**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**Menteri/Kepala Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota,**

- Menimbang :**
- a. bahwa sebagai upaya percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan ..... (Nama Instansi), dipandang perlu menetapkan Unit Kerja di Lingkungan ..... (Nama Instansi) sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi;
  - b. bahwa unit kerja sebagaimana tercantum dalam daftar lampiran keputusan ini dipandang telah memenuhi kriteria sebagai Unit kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi, dan oleh karenanya perlu ditetapkan sebagai Unit Kerja Berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun .....
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
  2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874);
  3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
  4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4899);
10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas dan Wewenang serta Kedudukan Keuangan Gubernur sebagai Wakil Pemerintah di wilayah Provinsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5107) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2011 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5209);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
15. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah jo Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2011;
16. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
17. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);



18. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
19. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
20. Instruksi Presiden Nomor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Percepatan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012;
21. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 120 Tahun 2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 94 Tahun 2005 tentang Pedoman Umum Koordinasi, Monitoring, dan Evaluasi Pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
23. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
24. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi;

#### **MEMUTUSKAN**

**Menetapkan : KEPUTUSAN** **Menteri/Kepala**  
**Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota** **TENTANG**  
**PENETAPAN UNIT KERJA DI LINGKUNGAN (Nama Instansi)**  
**SEBAGAI UNIT KERJA BERPREDIKAT WILAYAH BEBAS**  
**DARI KORUPSI TAHUN .....**

**KESATU** : Unit Kerja sebagaimana tercantum dalam daftar lampiran Keputusan ini ditetapkan sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi Tahun .....

**KEDUA** : Penetapan Unit Kerja sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU dapat dicabut sewaktu-waktu apabila terbukti adanya hal-hal yang mengakibatkan tidak terpenuhinya kriteria sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi.

**KETIGA** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di: .....

Pada .... (hari) ... (tanggal) .... (bulan) ... (tahun)

**Menteri/Kepala Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota**

.....

**(... Nama ...)**

**Tembusan :**

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi
3. Ketua Ombudsman Republik Indonesia
4. ....

Lampiran 6: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.



# PIAGAM **WBK**

Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa,  
**Menteri/Kepala Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota** .....

memberikan penghargaan kepada :

..... (**Nama Unit Kerja**)

**Sebagai Unit Kerja berpredikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)**

Tahun .....

.....  
**Menteri/Kepala Lembaga/  
 Gubernur/Bupati/Walikota**  
 .....

