



**MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

Kepada Yth :

1. Para Pimpinan Tinggi Madya Kementerian PUPR;
 2. Para Pimpinan Tinggi Pratama Kementerian PUPR;
 3. Para Pimpinan Administrator;
 4. Para Pejabat Fungsional;
 5. Para Pejabat Inti Satuan Kerja;
 6. Seluruh Aparatur Sipil Negara;
- di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

SURAT EDARAN
Nomor: 13 /SE/M/2016

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
UNTUK MEWUJUDKAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

A. UMUM

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat telah melaksanakan Reformasi Birokrasi untuk menghasilkan penyelenggaraan infrastruktur yang handal dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam proses tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, dan kehematan.

Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Salah satu tujuan implementasi Reformasi Birokrasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah Pembangunan Zona

Integritas di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam Pembangunan Zona Integritas tersebut meliputi:

1. Menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi; dan
2. Penyederhanaan indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat yang dapat diterapkan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Untuk mewujudkan langkah-langkah tersebut diatas perlu menyusun Pedoman Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas untuk Mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

B. DASAR PEMBENTUKAN

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
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), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun

- 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5698);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 7. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 8. 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);
 9. Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 16);
 10. Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014-2019;
 11. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 21/PRT/M/2008 tentang Pedoman Operasionalisasi Wilayah Bebas Korupsi di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum;
 12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan

- Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
 14. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2016 tentang Pengendalian Gratifikasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
 15. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2016 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015-2019;
 16. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20/PRT/M/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;

C. PENGERTIAN

1. Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang selanjutnya disebut Pegawai Kementerian PUPR adalah penyelenggara negara, pegawai negeri sipil, dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

5. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
6. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.
7. Unit Organisasi adalah Unit Eselon I di Kementerian PUPR.
8. Unit Kerja adalah Unit/Satuan Kerja di Kementerian PUPR, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
9. Tim Penilai Usulan yang selanjutnya disingkat TPU adalah tim yang dibentuk oleh Pimpinan Tinggi Madya yang mempunyai tugas melakukan identifikasi terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat WBK dan/atau WBBM.
10. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Menteri yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat WBK dan/atau WBBM.
11. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disebut TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas WBK dan/atau WBBM.
12. Unit Penggerak Integritas yang selanjutnya disingkat UPI adalah unit kerja yang ditugasi untuk memberikan dorongan dan dukungan administratif dan teknis kepada Unit Kerja dalam melaksanakan kegiatan pencegahan korupsi yang secara *ex-officio* dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal Kementerian.

13. Kementerian adalah Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
14. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Surat Edaran ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja di Kementerian untuk membangun Zona Integritas WBK dan/atau WBBM.
2. Surat Edaran ini bertujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tahapan dalam membangun Zona Integritas WBK dan/atau WBBM di Kementerian.

E. RUANG LINGKUP

Lingkup Surat Edaran Menteri ini meliputi:

1. Tim Penilai;
2. Tahapan Pembangunan Zona Integritas di Kementerian;
3. Pembinaan dan Pengawasan; dan
4. Evaluasi dan Pelaporan.

F. TIM PENILAI

1. Tim Penilai Usulan

TPU ditetapkan oleh Pimpinan Tinggi Madya yang diketuai oleh Sekretaris Unit Organisasi dan beranggotakan dari unsur Para Pimpinan Administrator di lingkungan Unit Organisasi yang bersangkutan.

Tugas TPU meliputi:

- a. melakukan identifikasi terhadap Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat WBK dan/atau WBBM; dan

- b. mengusulkan Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja teridentifikasi kepada Pimpinan Tinggi Madya untuk ditetapkan sebagai usulan ke Inspektorat Jenderal.

2. Tim Penilai Internal

TPI ditetapkan oleh Menteri yang diketuai oleh Inspektur Jenderal dan beranggotakan Para Pimpinan Tinggi Pratama di Inspektorat Jenderal, Biro Kepegawaian, Biro Hukum, dan Para Pimpinan Administrator terkait. Di dalam TPI dapat dibentuk Sekretariat untuk membantu dan mengefektifkan kerja TPI.

Tugas TPI adalah melakukan penilaian terhadap usulan calon Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja yang berpredikat WBK dan/atau WBBM untuk diusulkan kepada Menteri dan selanjutnya disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB).

3. Tim Penilai Nasional

TPN yang terdiri dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Ombudsman RI (ORI) melakukan penilaian terhadap Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja yang diusulkan. TPN akan mereviu hasil penilaian dari TPI.

G. TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI KEMENTERIAN

1. Pencanangan Zona Integritas di Kementerian

Menteri melakukan pencanangan pembangunan ZI yang diikuti oleh semua Pimpinan Tinggi Madya pada masing-masing Unit Kerja Setingkat Eselon I, salah satunya dengan penandatanganan Pakta Integritas sebagaimana dalam Lampiran I.

2. Pembangunan Zona Integritas di Kementerian

a. Usulan Unit Kerja

Pimpinan Tinggi Madya mengusulkan calon Unit Organisasi, Unit Kerja Eselon II dan/atau Unit Kerja Eselon III untuk dijadikan Unit Kerja berpredikat WBK dan/atau WBBM kepada Inspektur Jenderal, selaku Penanggung Jawab UPI.

b. Identifikasi Unit Kerja yang diusulkan

TPU mengidentifikasi Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja yang diusulkan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Setingkat eselon I sampai dengan eselon III;
- 2) Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
- 3) Dianggap telah melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik; dan
- 4) Mengelola sumber daya yang cukup besar.

c. Penetapan Unit Kerja

Unit Organisasi dan/atau Unit Kerja yang telah diidentifikasi berdasarkan kriteria sebagaimana pada huruf G angka 2.b, diusulkan kepada Pimpinan Tinggi Madya. Setelah ada persetujuan dari Pimpinan Tinggi Madya terkait selanjutnya usulan tersebut diajukan kepada Inspektur Jenderal untuk dinilai oleh TPI.

3. Proses Pembangunan Zona Integritas di Kementerian

Komponen dan Indikator proses Pembangunan ZI adalah sebagai berikut:

a. Komponen Pengungkit

- 1) Manajemen Perubahan.
 - a) Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas.
 - b) Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas.

- c) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM.
- d) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
- 2) Penataan Tatalaksana.
 - a) Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama;
 - b) *E-Office*;
 - c) Keterbukaan Informasi Publik.
- 3) Penataan Sistem Manajemen SDM.
 - a) Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi;
 - b) Pola Mutasi Internal;
 - c) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi;
 - d) Penetapan Kinerja Individu;
 - e) Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai;
 - f) Sistem Informasi Kepegawaian.
- 4) Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
 - a) Keterlibatan Pimpinan;
 - b) Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja.
- 5) Penguatan Pengawasan.
 - a) Pengendalian Gratifikasi;
 - b) Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP);
 - c) Pengaduan Masyarakat;
 - d) *Whistle Blowing System*;
 - e) Penanganan Benturan Kepentingan.
- 6) Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.
 - a) Standar Pelayanan;
 - b) Budaya Pelayanan Prima;
 - c) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan.

b. Komponen Hasil

- 1) Pemerintah Yang Bersih Dan Bebas KKN
 - a) Nilai survei persepsi korupsi (survei eksternal).
 - b) Persentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti.
- 2) Kualitas Pelayanan Publik
Nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal)

4. Identifikasi Pengajuan Calon Unit Kerja

- a. TPI melakukan evaluasi kelengkapan pemenuhan indikator sebagaimana tersebut dalam huruf G angka 3 dan melakukan penilaian sesuai dengan Instrumen Penilaian sebagaimana terdapat dalam Lampiran II.
 - b. Skor penilaian Unit Kerja yang dapat diajukan sebagai WBK yaitu sebagai berikut:
 1. Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75; dan
 2. Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentase TLHP minimal 3,5.
 - c. Skor penilaian unit kerja yang dapat diajukan sebagai WBBM yaitu sebagai berikut:
 - 1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85;
 - 2) Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentase TLHP minimal 3,5;
 - 3) Memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal 16.
- Apabila Unit Kerja dimaksud memenuhi skor total penilaian, maka Unit Kerja tersebut diajukan kepada Kementerian PAN dan RB untuk dilaksanakan reuiu.

5. Monitoring dan Penilaian oleh Tim Penilai Nasional

- a. TPN akan mereviu hasil penilaian TPI.
- b. TPN dapat merekomendasikan kepada Menteri atas Unit Kerja yang diusulkan:
 - 1) Apabila dianggap memenuhi persyaratan maka ditetapkan berpredikat WBK dan/atau WBBM.
 - 2) Apabila belum dapat memenuhi persyaratan, maka usulan Unit Kerja dikembalikan ke Kementerian dan terhadap Unit Kerja tersebut dilakukan pembinaan kembali.

6. Penetapan WBK/WBBM

- a. Menteri setelah mendapatkan rekomendasi dari TPN, melalui Menteri PAN dan RB, menetapkan Unit Kerja Berpredikat WBK dan/atau WBBM.
- b. Bagan Alir Tahapan Pembangunan Zona Integritas tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini.

H. PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

1. Unit Kerja yang belum dapat memenuhi skor yang dipersyaratkan, dikembalikan ke Kementerian, dan didorong untuk memenuhi kekurangan penilaian dari hasil reviu yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, untuk kemudian diajukan kembali pada tahun berikutnya.
2. Inspektur Jenderal selaku penanggung jawab Unit Penggerak Integritas, bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan Penilaian Pembangunan ZI Menuju WBK dan/atau WBBM, termasuk sosialisasi dan bimbingan teknis pemenuhan indikator secara berkelanjutan.

I. EVALUASI DAN PELAPORAN

1. TPI mengevaluasi Unit Kerja yang sudah ditetapkan berpredikat WBK dan/atau WBBM serta Unit Kerja yang diusulkan tetapi belum ditetapkan berpredikat WBK dan/atau WBBM setiap semester.
2. TPI melaporkan hasil kegiatan kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal selaku Penanggung Jawab Kegiatan.

J. PENUTUP

Surat Edaran ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Demikian atas perhatian Saudara, disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Agustus 2016
MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT,



M.BASUKI HADIMULJONO

LAMPIRAN I
SURAT EDARAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT
NOMOR 13 /SE/M/2016
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT

KOP SURAT

PAKTA INTEGRITAS

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

1. Berperan secara proaktif 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 benturan 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 kepada Unit Penggerak Integritas;
7. Bila saya melanggar hal-hal tersebut di atas, saya siap menghadapi konsekuensinya.

....., 2016

Menyaksikan,
Menteri/Kepala/Gubernur/Walikota

Pembuat pernyataan,

.....
NIP.

.....
NIP.

MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT,



M.BASUKI HADIMULJONO

LAMPIRAN II
 SURAT EDARAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN
 PERUMAHAN RAKYAT
 NOMOR 13 /SE/M/2016
 TENTANG
 PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA
 INTEGRITAS WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
 WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
 PERUMAHAN RAKYAT

INSTRUMEN PENILAIAN

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
KOMPONEN PENGUNGKIT				60,00			
	Manajemen Perubahan			5,00			
	Tim Kerja			1,00			
			Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ?		Y/T		
			Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ? a. Dengan prosedur/mechanisme yang jelas; b. Sebagian menggunakan prosedur; c. Tidak di seleksi		A/B/C		
	Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)			1,00			
			Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?		Y/T		
			Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM? a. Semua target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; b. Sebagian target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; c. Tidak ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM		A/B/C		
			Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?		Y/T		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)	2,00			
			Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ? a. Semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; b. Sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; c. Sebagian kecil kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; d. Belum ada kegiatan pembangunan yang dilakukan sesuai dengan rencana		A/B/C/D		
			Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas a. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan bulanan; b. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan triwulan; c. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan semesteran; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM dilakukan tahunan		A/B/C/D		
			Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ? a. Jika semua laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti; b. Jika sebagian besar laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti; c. Jika sebagian kecil laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM belum ditindaklanjuti		A/B/C/D		
			Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)	1,00			
			Apakah pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?		Y/T		
			Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?		Y/T		
			Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?		Y/T		
			Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?		A/B/C/D		

PENILAIAN					Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
				a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan; b. Jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM				
				PENATAAN TATALAKSANA (5)	5,00			
				Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama (1,5)	1,50			
				Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi a. Jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis dan juga melakukan inovasi yang selaras; b. Jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis; c. Jika sebagian besar SOP unit telah mengacu peta proses bisnis; d. Jika sebagian kecil SOP unit telah mengacu peta proses bisnis		A/B/C/D		
				Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan a. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi dan juga melakukan inovasi pada SOP yang diterapkan; b. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit telah menerapkan sebagian besar SOP yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit telah menerapkan sebagian kecil SOP yang ditetapkan		A/B/C/D		
				Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi a. Jika seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP b. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP c. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi tetapi belum ditindaklanjuti; d. Jika sebagian kecil SOP utama telah dievaluasi		A/B/C/D		
				E-Office (2)	2,00			
				Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi? a. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja terpusat yang menggunakan teknologi informasi;		A/B/C		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			c. Belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi				
			Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi? a. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi secara terpusat; c. Belum memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang sudah menggunakan teknologi informasi		A/B/C		
			Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi? a. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi secara terpusat; c. Belum memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi		A/B/C		
			Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik? a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan bulanan; b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan triwulan; c. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan semesteran; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan tahunan		A/B/C/D		
			Keterbukaan Informasi Publik (1,5)	1,50			
			Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan		Y/T		
			Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik		Y/T		
			PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)	15,00			
			Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan	2,00			
			Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada		Y/T		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?				
			Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan? a. Jika semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; b. Jika sebagian besar penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; c. Jika sebagian kecil penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; d. Tidak ada penempatan pegawai hasil rekrutmen murni yang mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan.		A/B/C/D		
			Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?		Y/T		
			Pola Mutasi Internal (2)	2,00			
			Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		Y/T		
			Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan? a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini; b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi		A/B/C/D		
			Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		Y/T		
			Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3)	3,00			
			Apakah Unit Kerja melakukan <i>Training Need Analysis</i> Untuk pengembangan kompetensi ?		Y/T		
			Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai? a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai		A/B/C/D		

		PENILAIAN		Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
		memperhatikan hasil pengelolaan kinerja pegawai; b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai memperhatikan hasil pengelolaan kinerja pegawai; c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai memperhatikan hasil pengelolaan kinerja pegawai; d. Belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang memperhatikan hasil pengelolaan kinerja pegawai					
		Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25% ; b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >25%-50% ; c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan >50%-75%; d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >75%-100%		A/B/C/D			
		Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya. a. Jika seluruh pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; b. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; c. Jika sebagian kecil pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; d. Belum ada pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya		A/B/C/D			
		Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll)? a. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai; b. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai; c. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian kecil pegawai; d. Jika unit kerja belum melakukan upaya pengembangan kompetensi		A/B/C/D			

PENILAIAN					Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
				kepada pegawai				
				Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja? a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan bulanan; b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan triwulan; c. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan semesteran; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan tahunan		A/B/C/D		
				Penetapan kinerja individu (4)	4,00			
				Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi a. Jika seluruh penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ; b. Jika sebagian besar penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ; c. Jika sebagian kecil penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi ; d. Belum ada penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi		A/B/C/D		
				Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ; b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ; c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya ; d. Belum ada ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya		A/B/C/D		
				Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik a. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan b. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulan c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran d. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan		A/B/C/D		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			E. Pengukuran kinerja individu belum dilakukan				
			Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).		A/B/C/D		
			a. Hasil penilaian kinerja individu seluruhnya telah dijadikan dasar pemberian reward				
			b. Hasil penilaian kinerja individu sebagian besar telah dijadikan dasar pemberian reward				
			c. Hasil penilaian kinerja individu sebagian kecil telah dijadikan dasar pemberian reward				
			d. Hasil penilaian kinerja individu belum dijadikan dasar pemberian reward				
			Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (3)	3,00			
			Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan atau diimplementasikan		A/B/C/D		
			a. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja.				
			b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi ;				
			c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian besar aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi ;				
			d. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kecil aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi				
			Sistem Informasi Kepegawaian (1)	1,00			
			Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.		A/B/C/D		
			a. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara bulanan;				
			b. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara triwulan;				
			c. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara semesteran;				
			d. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara tahunan				
			PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)	10,00			
			Keterlibatan pimpinan (5)	5,00			
			Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan		Y/T		
			Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja		Y/T		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala		Y/T		
			Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)	5,00			
			Apakah dokumen perencanaan sudah ada a. Jika unit kerja telah memiliki seluruh dokumen perencanaan (Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan dan Penetapan Kinerja) ; b. Jika unit kerja hanya memiliki Rencana Strategis dan Penetapan Kinerja; c. Jika unit kerja belum memiliki dokumen perencanaan		A/B/C		
			Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil a. Jika seluruh dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ; b. Jika sebagian besar dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ; c. Jika sebagian kecil dokumen perencanaan telah berorientasi hasil ; d. Belum ada dokumen perencanaan yang berorientasi hasil		A/B/C/D		
			Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) a. Jika unit kerja memiliki IKU yang ditetapkan organisasi dan juga membuat IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja memiliki IKU yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum memiliki IKU		A/B/C		
			Apakah indikator kinerja telah SMART a. Jika seluruh indikator kinerja unit kerja telah SMART; b. Jika sebagian besar indikator kinerja unit kerja telah SMART ; c. Jika sebagian kecil indikator kinerja unit kerja telah SMART ; d. Belum ada indikator kinerja unit kerja yang SMART		A/B/C/D		
			Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu		Y/T		
			Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang Kinerja a. Jika seluruh pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ; b. Jika sebagian besar pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ; c. Jika sebagian kecil pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja ; d. Belum ada pelaporan kinerja yang memberikan informasi tentang kinerja		A/B/C/D		
			Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja a. Jika unit kerja berupaya meningkatkan seluruh kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja ; b. Jika unit kerja berupaya meningkatkan sebagian besar kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja ;		A/B/C/D		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			c. Jika unit kerja berupaya meningkatkan sebagian kecil kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja ; d. Unit kerja belum berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja				
			Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang Kompeten a. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh seluruh SDM yang kompeten ; b. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sebagian SDM yang kompeten ; c. Pengelolaan akuntabilitas kinerja belum dilaksanakan oleh seluruh SDM yang kompeten		A/B/C		
			PENGUATAN PENGAWASAN (15)	15,00			
			Pengendalian Gratifikasi (3)	3,00			
			Telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi a. Public campaign telah dilakukan secara berkala b. Public campaign dilakukan tidak secara berkala c. Belum dilakukan public campaign		A/B/C		
			Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan a. Jika unit kerja mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengendalian gratifikasi yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja mengimplementasikan pengendalian gratifikasisesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum mengimplementasikan pengendalian gratifikasi		A/B/C		
			Penerapan SPIP (3)	3,00			
			Telah dibangun lingkungan pengendalian a. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja membangun sebagian besar lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja membangun sebagian kecil lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi		A/B/C/D		
			Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan a. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan		A/B/C/D		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian besar pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika melakukan penilaian risiko atas sebagian kecil pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi				
			Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi a. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum melakukan seluruh kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko		A/B/C		
			SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait a. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait b. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian pihak terkait c. Belum ada pihak terkait yang mendapatkan informasi dan komunikasi mengenai SPI		A/B/C		
			Pengaduan Masyarakat (3)	3,00			
			Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan a. Jika unit kerja mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian besar kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kecil		A/B/C/D		
			Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti a. Jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian besar Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit kerja;		A/B/C/D		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			c. Jika sebagian kecil Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit kerja; d. Jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat belum ditindaklanjuti oleh unit				
			Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat a. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan bulanan; b. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan triwulan; c. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan semesteran; d. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan tahunan		A/B/C/D		
			Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti unit kerja		A/B/C		
			Whistle-Blowing System (3)	3,00			
			Apakah <i>Whistle Blowing System</i> sudah di internalisasi?		Y/T		
			<i>Whistle Blowing System</i> telah diterapkan a. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i> yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja menerapkan sebagian besar kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit kerja menerapkan sebagian kecil kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi		A/B/C/D		
			Telah dilakukan evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> a. Jika evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> dilakukan bulanan; b. Jika evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> dilakukan triwulan;		A/B/C/D		

PENILAIAN					Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
				c. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan semesteran; d. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan tahunan				
				Hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah Ditindaklanjuti a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh unit kerja; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System yang ditindaklanjuti unit kerja		A/B/C/D		
				Penanganan Benturan Kepentingan (3)				
				Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama		Y/T		
				Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi a. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian besar unit kerja; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialisasikan/diinternalisasikan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum disosialisasikan/diinternalisasikan ke seluruh unit kerja		A/B/C/D		
				Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar unit kerja; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh unit kerja		A/B/C/D		
				Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja; b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi tidak secara berkala oleh unit kerja; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit		A/B/C		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			kerja				
			Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah Ditindaklanjuti		A/B/C/D		
			a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;				
			b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;				
			c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja;				
			d. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti unit kerja				
			PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)	10,00			
			Standar Pelayanan (3)	3,00			
			Terdapat kebijakan standar pelayanan		A/B/C		
			a. Jika unit kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;				
			b. Jika unit kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi;				
			c. Jika unit kerja belum memiliki kebijakan standar pelayanan				
			Standar pelayanan telah dimaklumkan		A/B/C/D		
			a. Jika unit kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait maklumat standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;				
			b. Jika unit kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ;				
			c. Jika unit kerja memaklumkan sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ;				
			d. Jika unit kerja telah memaklumkan sebagian kecil standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi				
			Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan		A/B/C/D		
			a. Jika unit kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;				
			b. Jika unit kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;				
			c. Jika unit kerja menerapkan sebagian besar SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ;				
			d. Jika unit kerja menerapkan sebagian kecil SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi				

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP a. Jika unit kerja melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga unit kerja berinisiatif melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP ; b. Jika unit kerja melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja belum melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP		A/B/C		
			Budaya Pelayanan Prima (3)	3,00			
			Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima a. Seluruh sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima b. Sebagian besar sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima c. Sebagian kecil sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima d. Seluruh sosialisasi/pelatihan belum dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima		A/B/C/D		
			Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media a. Informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb) b. Informasi pelayanan dapat diakses melalui beberapa media (misal: papan pengumuman, selebaran, dsb) c. Informasi pelayanan sulit diakses melalui berbagai media		A/B/C		
			Telah terdapat sistem <i>punishment</i>(sanksi)/<i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar a. Telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar dan sudah diimplementasikan b. Telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar ada namun belum diimplementasikan c. Belum terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar		A/B/C		
			Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi		A/B/C/D		

PENILAIAN				Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
			a. Apabila seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu b. Apabila sebagian besar pelayanan sudah dilakukan secara terpadu c. Apabila sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu d. Apabila tidak ada pelayanan yang dilakukan secara terpadu				
			Terdapat inovasi pelayanan a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang seluruhnya berbeda dengan unit kerja lain; b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang sebagian besar sama dengan unit kerja lain; c. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan sama dengan unit kerja lain ; d. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan		A/B/C/D		
			Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)	4,00			
			Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan a. Survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan secara berkala b. Survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan tidak berkala c. Belum ada survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan		A/B/C		
			Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka a. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb) b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui beberapa media (misal: papan pengumuman, selebaran, dsb) c. Hasil survei kepuasan masyarakat sulit diakses melalui berbagai media		A/B/C		
			Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat a. Dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survey kepuasan masyarakat b. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian besar hasil survey kepuasan masyarakat c. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survey kepuasan masyarakat d. Belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat		A/B/C/D		
			SKOR PENGUNGKIT	60,00			
			KOMPONEN HASIL				
			PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20,00			
			Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	15,00	0-4		
			Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5,00	0-100%		
			KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)	20,00			

PENILAIAN		Nilai Maksimum	Jawaban	Nilai Tercapai	Prosentase
	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20,00	0-4		
	SKOR PENGUNGKIT	40,00			
SKOR TOTAL PENILAIAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK DAN MENUJU WBBM		100,00			

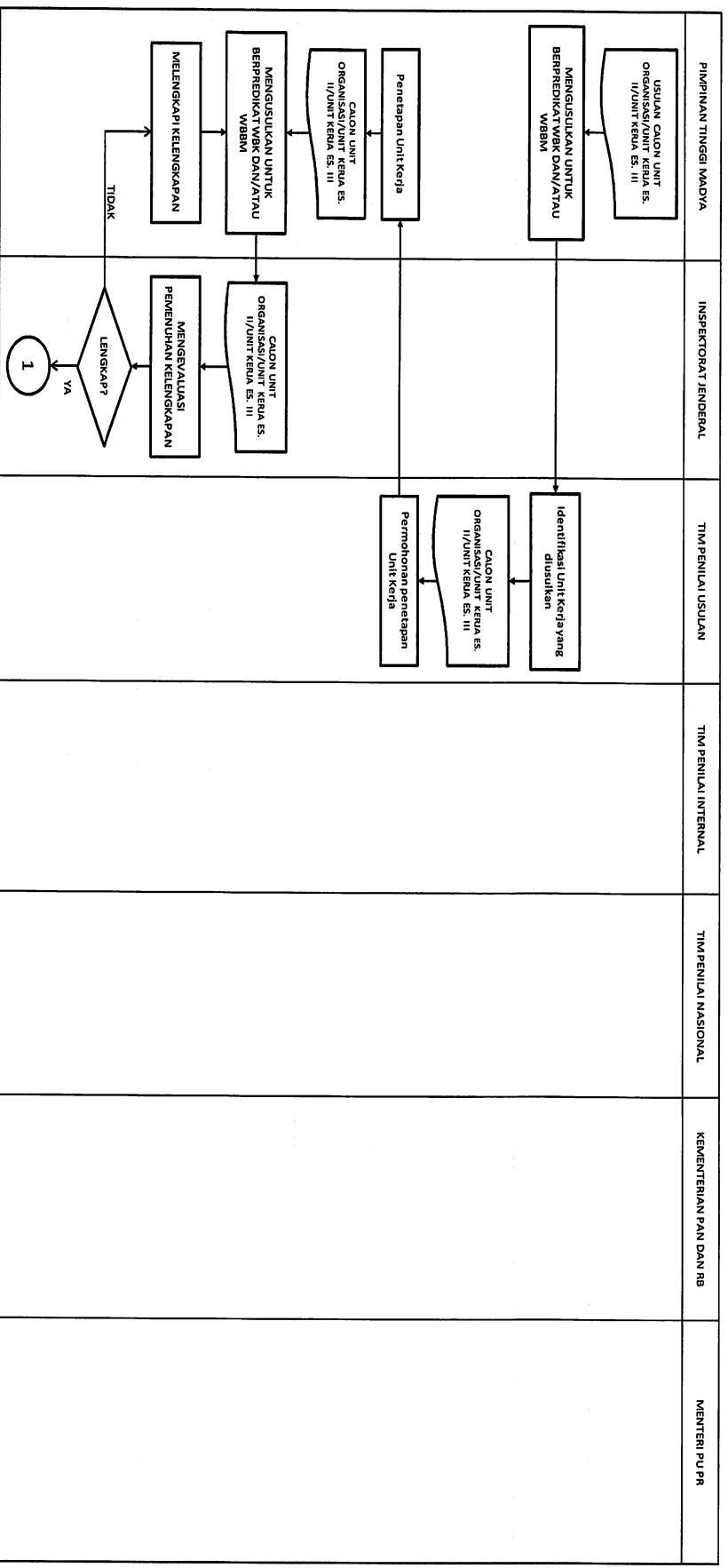
MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT,

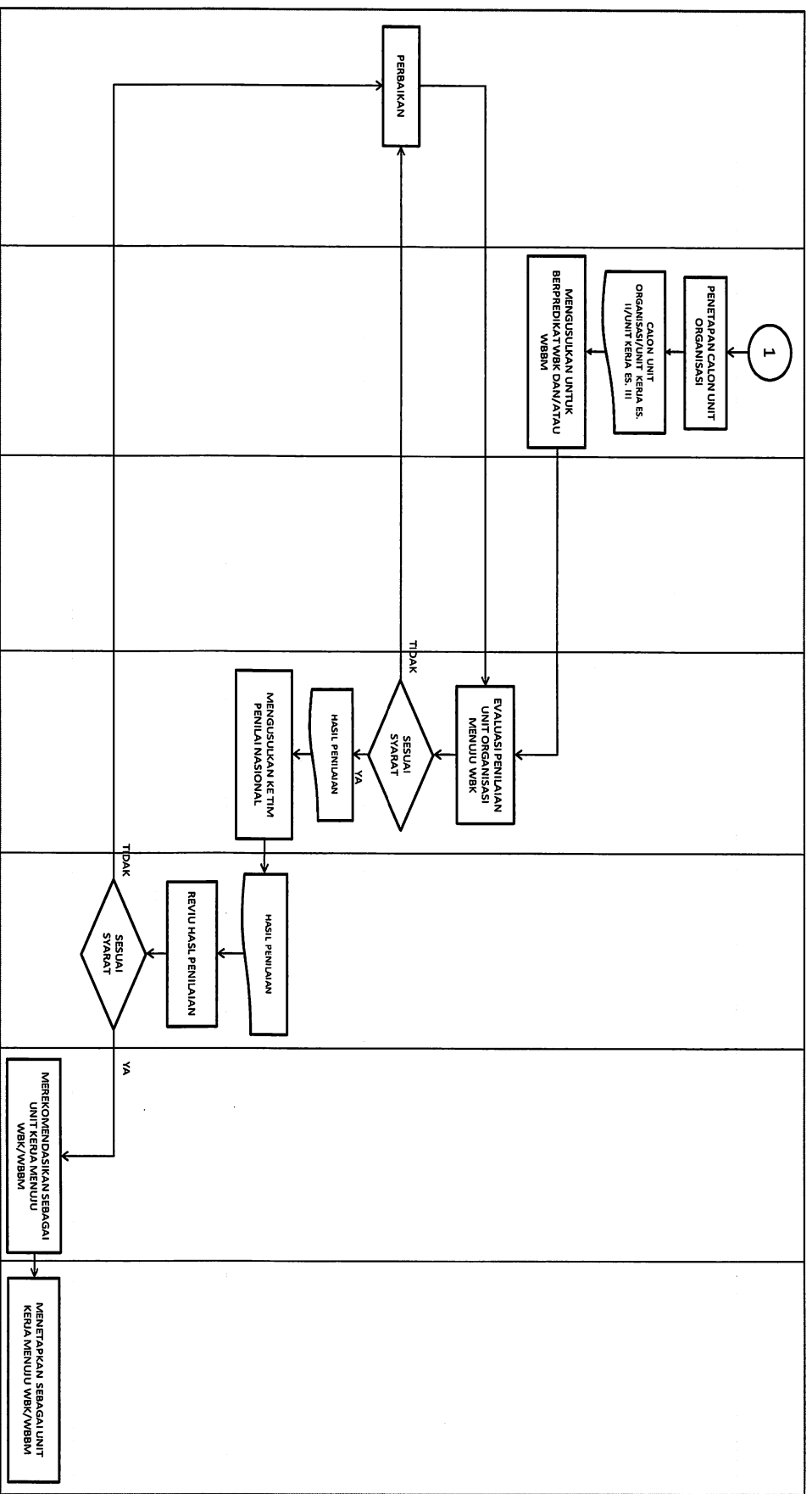
Mamma-

M.BASUKI HADIMULJONO

LAMPIRAN III
SURAT EDARAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT
NOMOR 13/SE/M/2016
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT

BAGAN ALIR TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS





MENTERI PEKERJAAN UMUM
DAN PERUMAHAN RAKYAT,

M. Basuki Hadimuljono

M.BASUKI HADIMULJONO