

Making Change

Making History

**ZONA INTEGRITAS**  
**MENUJU WILAYAH BIROKRASI BEBAS**  
**DARI KORUPSI DAN WILAYAH**  
**BIROKRASI BERSIH MELAYANI**  
**STRATEGI PERCEPATAN**  
**REFORMASI**

**DEPUTI BIDANG REFORMASI BIROKRASI, AKUNTABILITAS APARATUR, DAN PENGAWASAN**

- Efektif, efisien dan ekonomis
- Difokuskan pada upaya untuk mewujudkan outcomes (hasil)
- Menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan sistem berbasis elektronik
- Setiap individu pegawai memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja organisasi

## Visi

**Menjadi Pemerintahan Kelas Dunia**

**DYNAMIC GOVERNANCE**

**2024**

**PERFORMANCE BASED BUREAUCRACY**

**2019**

**Roadmap 2020-2025**

Pada tahun 2025, Pencapaian Tujuan dan Sasaran Pembangunan Semakin baik yang ditandai dengan:

- a. tidak ada korupsi;
- b. tidak ada pelanggaran;
- c. APBN dan APBD baik;
- d. semua program selesai dengan baik;
- e. semua perizinan selesai dengan cepat dan tepat;
- f. komunikasi dengan publik baik;
- g. penggunaan waktu (jam kerja) efektif dan produktif;
- h. penerapan reward dan punishment secara konsisten dan berkelanjutan;
- i. hasil pembangunan nyata (pertumbuhan, proliferasi kerja, dan pengurangan kemiskinan)

**RULE BASED BUREAUCRACY**

**2014**

Perpres No. 81 Th. 2010

**2010**

Roadmap 2010-2014

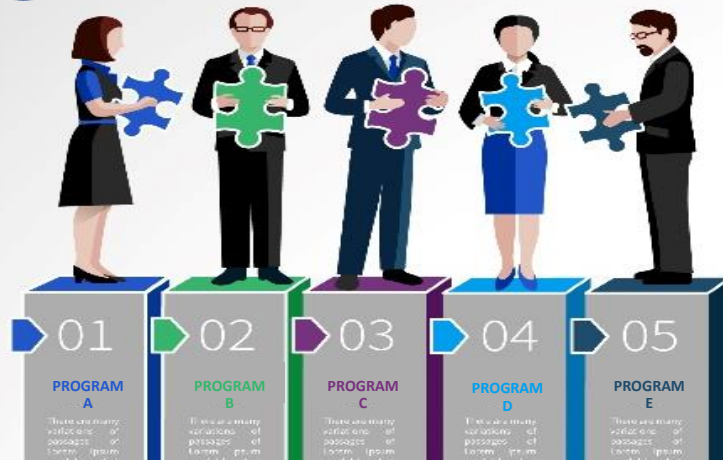
Roadmap 2015-2019

## TANTANGAN

### 1 INTERVENSI POLITIK



### 2 INKAPABILITAS ASN DAN MENTAL SILO



### 3 BIROKRASI YANG TERUTUP

### 4 KETIDAKPERCAYAAN PUBLIK



## PEMBELAJARAN

### PERAN KEPEMIMPINAN



### PROGRAM YANG FOKUS DAN TERARAH



### PEMAHAMAN ATAS KOMPLEKSITAS DAN KESENJANGAN UNTUK MELAKSANAKAN RB



# PERKEMBANGAN REFORMASI BIROKRASI PADA INDIKATOR GLOBAL

INDEKS	LEMBAGA	SKOR/ PERINGKAT/ SKALA	2015	2016	2017	2018	2019
<b>EASE OF DOING BUSINESS</b> Kemudahan Melakukan Berbisnis	World Bank	Peringkat 1-190	114	109	91	72	73
<b>CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX</b> Indeks Persepsi Korupsi	Transparency International	Peringkat 1-190	88	90	96	89	85
		Skor: 0-100	36	37	37	38	40
<b>GOVERNMENT EFFECTIVENESS INDEX</b>	World Bank	Peringkat	121	98	95		N/A
		Skor 0-100	46	53,37	54,81	59,13	N/A
<b>TRUST BAROMETER</b>	Edelman	Skor: 0-49 (distrust) 50-59 (neutral) 60-100 (trust)	67	62	69	71	73

Reformasi birokrasi menciptakan birokrasi yang adaptif, dinamis dan fleksibel sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi, yang terefleksi pada peningkatan skor dan kemajuan peringkat dalam indikator-indikator global, seperti EoDB, CPI, Government Effectiveness Index, dan Trust Barometer.



# Sasaran Makro Pembangunan 2020-2024



## 5 PRIORITAS KERJA

### 1. Mempercepat dan melanjutkan pembangunan infrastruktur

Interkoneksi infrastruktur dengan kawasan: industri kecil, Kawasan Ekonomi Khusus, pariwisata, persawahan, perkebunan, dan perikanan

### 2. Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM)

- Menjamin kesehatan ibu hamil dan anak usia sekolah
- Meningkatkan kualitas Pendidikan dan manajemen talenta

### 3. Undang investasi seluas-luasnya untuk membuka lapangan pekerjaan

Memangkas hambatan investasi

### 4. Reformasi Birokrasi

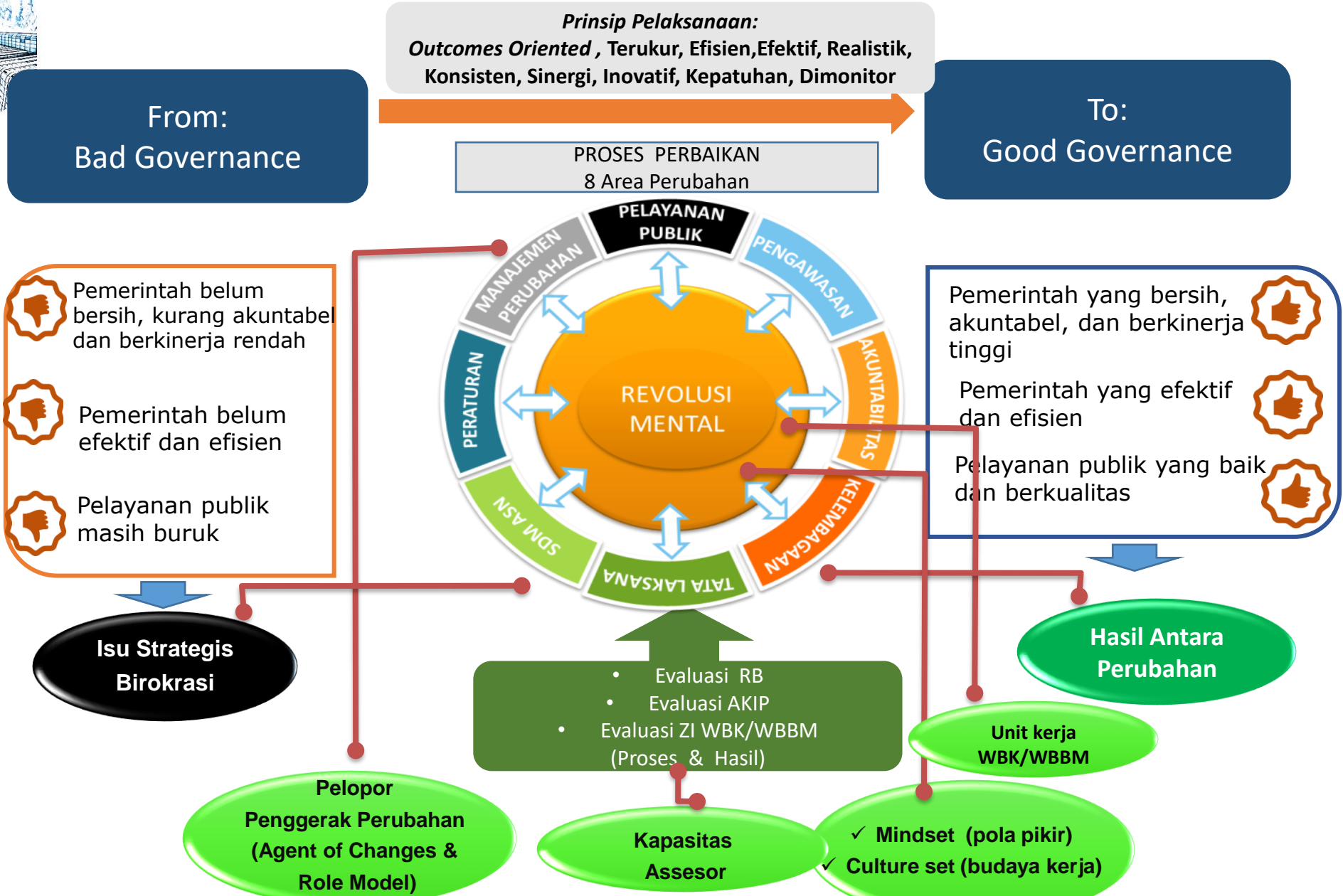
- Kecepatan melayani dan memberi izin
- Menghapus pola pikir linier, monoton, dan terjebak di zona nyaman
- Adaptif, produktif, inovasi, kompetitif

### 5. APBN yang fokus dan tepat sasaran

APBN dipastikan harus memiliki manfaat ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat

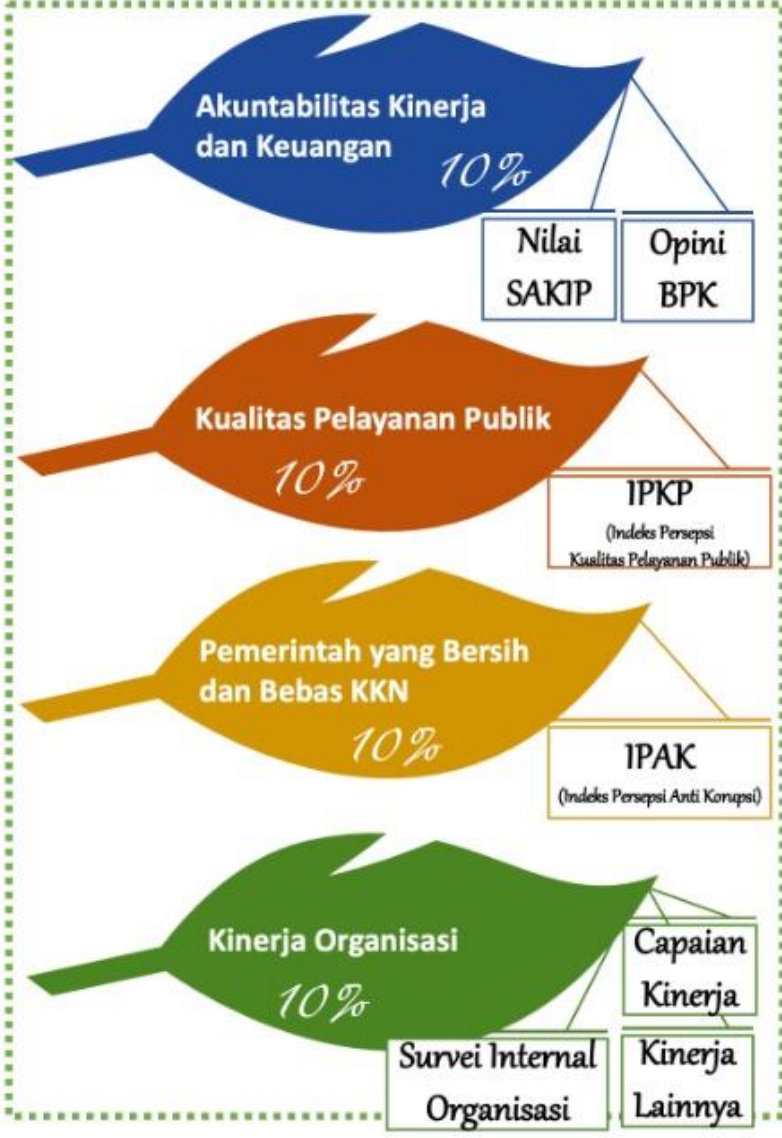
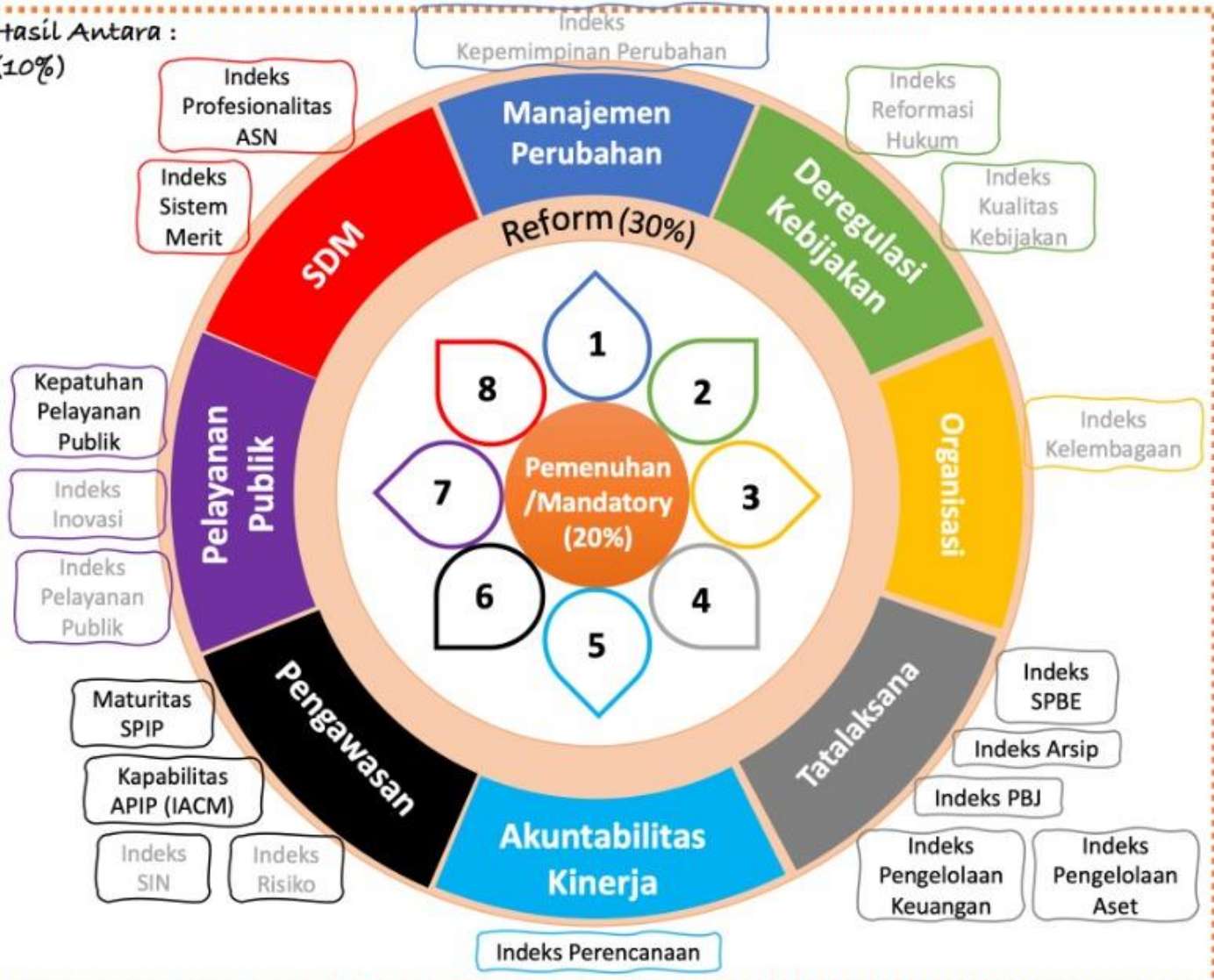


# Kerangka Pelaksanaan Reformasi Birokrasi



**PENGUNGKIT (60%)** **HASIL (40%)**

Hasil Antara :  
(10%)



# Implementasi Reformasi Birokrasi

Manajemen Perubahan	Deregulasi Kebijakan	Organisasi dan Tata Laksana	SDM	Akuntabilitas	Pengawasan	Pelayanan Publik
<p>Pemenuhan: TIM RB, Monev, Road Map RB, Internalisasi nilai, Budaya Organisasi/ Internalisasi Nilai</p>	<p>Pemenuhan: Harmonisasi, Sistem Pengendalian</p>	<p>Pemenuhan: Penataan dan Evaluasi Organisasi, Proses Bisnis, SPBE, KIP</p>	<p>Pemenuhan: Perencanaan Kebutuhan dan Penerimaan ASN, Pengembangan Berbasis Kompetensi, Promosi Terbuka, Kinerja Individu, Disiplin/Kode Etik/Perilaku, Evaluasi Jabatan dan SI SDM</p>	<p>Pemenuhan: Komitmen dan Keterlibatan Pimpinan, Pengelolaan Akuntabilitas</p>	<p>Pemenuhan: Gratifikasi, SPIP, Pengaduan Masyarakat, WBS, Col, Pembangunan ZI, SD APIP</p>	<p>Pemenuhan: SP, Budaya Layanan Prima, Pengaduan, SKM, SI</p>
<p>Hasil Antara : -</p>	<p>Hasil Antara : -</p>	<p>Hasil Antara : Hasil Pengawasan Arsip</p>	<p>Hasil Antara :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indeks Sistem Merit,</li> <li>• Indeks Profesionalitas ASN</li> </ul> </p>	<p>Hasil Antara :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indeks Perencanaan,</li> <li>• Indeks Pengelolaan Keuangan,</li> <li>• Indeks Pengelolaan Aset,</li> <li>• Indeks Tata Kelola Pengadaan</li> </ul> </p>	<p>Hasil Antara :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maturitas SPIP,</li> <li>• Kapabilitas APIP,</li> </ul> </p>	<p>Hasil Antara : Kepatuhan UU 25/2009</p>
<p>REFORM : Komitmen Perubahan, Komitmen Pimpinan, Pembangunan Budaya</p>	<p>REFORM : Peran dan Peta Kebijakan, Penyelesaian Kebijakan (hasil harmonisasi)</p>	<p>REFORM : Organisasi Berbasis Kinerja, Penyederhanaan Probis dan Organisasi, Evaluasi Kelembagaan, SPBE terintegrasi, Manfaat Transformasi Digital</p>	<p>REFORM : Kinerja Individu orientasi hasil dan kaitkan penghasilan, Evaluasi Pejabat &gt; 5 thn, Asesment Pegawai, Pelanggaran Disiplin, Kebutuhan ASN, Penyetaraan Jabatan (Penyederhanaan organisasi), Manajemen Talenta</p>	<p>REFORM : Efektifitas dan Efisiensi Anggaran, Aplikasi Terintegrasi, Reward and Punishment Kinerja, Kerangka Logis Kinerja</p>	<p>REFORM : LHKPN, LHKASN, Mekanisme Pengendalian Aktivitas Utama SPIP, Tindak lanjut Pengaduan, Zona Integritas, Peran APIP (konsultatif)</p>	<p>REFORM : Inovasi Pelayanan, Penanganan Pengaduan dan Konsultasi aduan</p>

Akuntabilitas Kinerja: Opini BPK, Nilai SAKIP

Kualitas Pelayanan Publik: IPKP

Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN: IPAK

Kinerja Organisasi: Capaian Kinerja, Kinerja Lainnya, Survei Internal Organisasi (Kapasitas Organisasi dan Integritas Jabatan)



# Akselerasi kebijakan Reformasi Birokrasi 2021



**Penyederhanaan birokrasi dan penyusunan model organisasi dan sistem kerja baru yang fleksibel dan berbasis fungsional.**



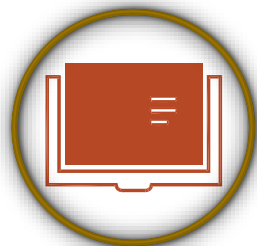
**Pengembangan SDM (Human Capital Development Plan/HCDP) sebagai bagian penting strategi manajemen talenta**



**Pengembangan/ optimalisasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik untuk mendukung sistem kerja baru berbasis digital termasuk adopsi AI dan Big Data**



**Penguatan birokrasi yang bersih dan akuntabel, dan melayani serta kolaborasi dengan instansi terkait dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran.**



**Memperkuat kebijakan pelayanan publik sesuai dengan tuntutan global dan harapan masyarakat dalam kawasan khusus dan daerah wisata premium**



# ISU PELAYANAN PUBLIK

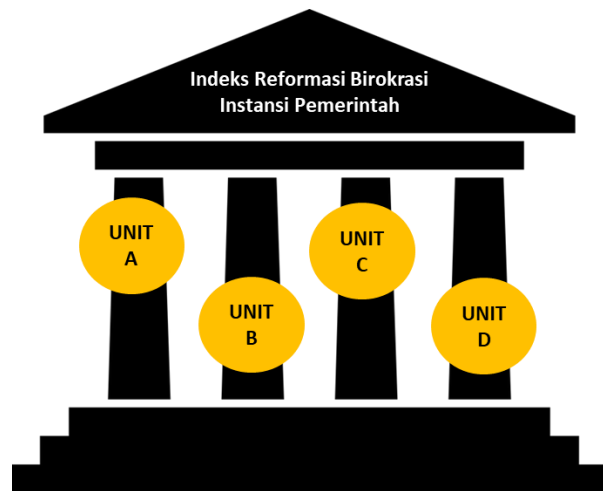
- Kurang responsive (keluhan, aspirasi dan harapan masyarakat)
- Kurang informatif (lambat dan informasi tidak sampai).
- Kurang accessible (jauh dari jangkauan masyarakat)
- Kurang koordinasi (tumpang tindih, kebijakan berbeda-beda).
- Birokratis (proses berbelit-belit).
- Inefisiensi (persyaratan seringkali tidak relevan dengan pelayanan).
- Desain organisasi tidak dirancang untuk pemberian pelayanan kepada masyarakat



Foto ini hanya ilustrasi - Foto diambil dari p-kundip.wordpress.com



# PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS



## UNIT PERCONTOHAN

- Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik
- Mengelola sumber daya yang cukup besar
- Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut

- Miniatur Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia

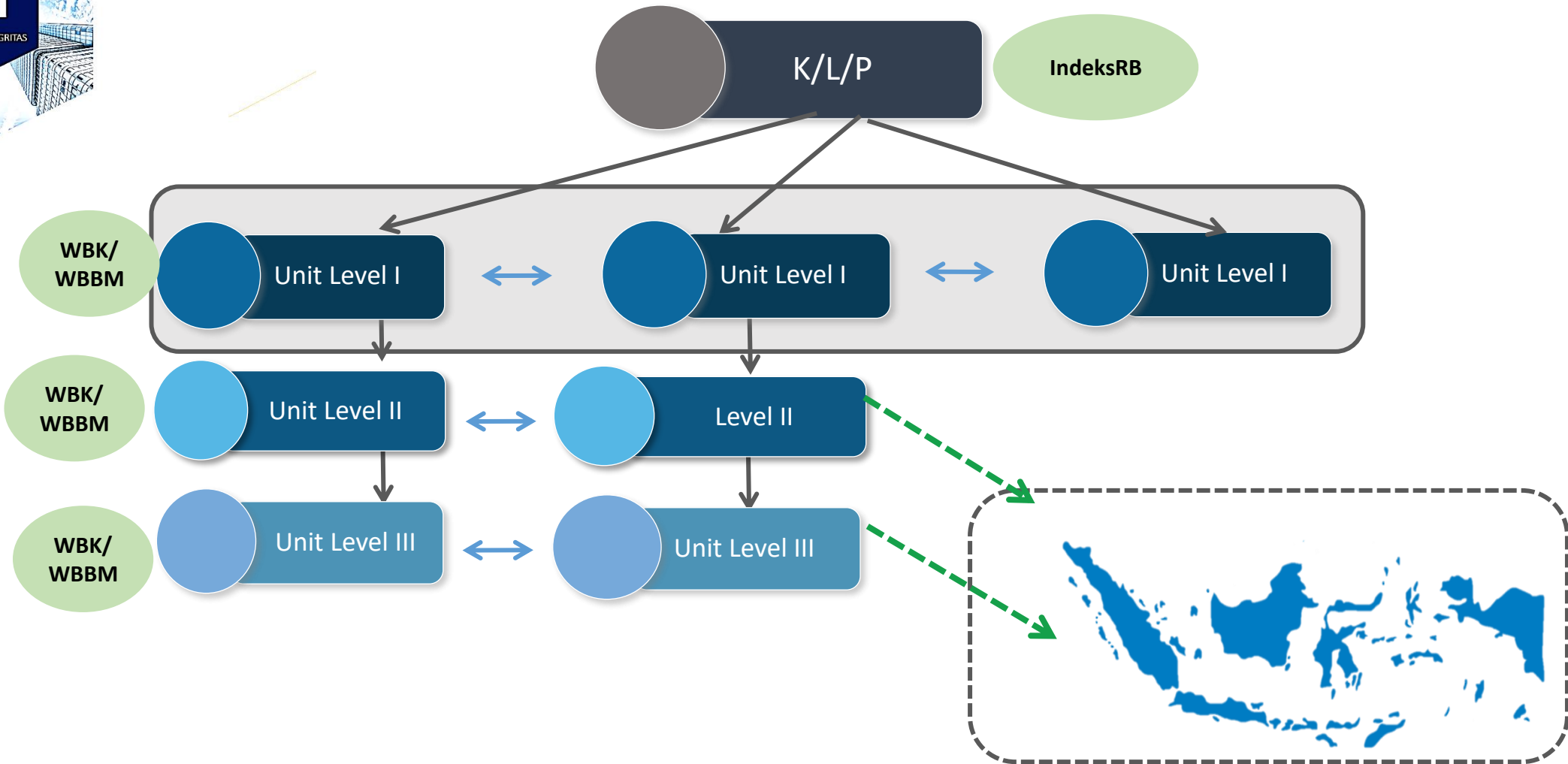
- Bertujuan untuk membangun program RB sehingga mampu mengembangkan budaya kerja birokrasi yang anti korupsi, berkinerja tinggi, dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas

- Membangun percontohan (*Role Model*) pada tingkat unit kerja pada Instansi Pemerintah sebagai unit menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani



Komponen	REFORMASI BIROKRASI	ZONA INTEGRITAS
Organisasi	Instansi Pemerintah (K/L/P)	Unit Kerja Pelayanan (contoh: RSUD, PTSP, Kantor Imigrasi, Polres, Samsat, dsb)
Pengungkit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen Perubahan</li> <li>2. Tatalaksana</li> <li>3. Manajemen SDM</li> <li>4. Akuntabilitas</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Pelayanan Publik</li> <li>7. Organisasi</li> <li>8. Peraturan Per-UU</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen Perubahan</li> <li>2. Tatalaksana</li> <li>3. Manajemen SDM</li> <li>4. Akuntabilitas</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Pelayanan Publik</li> </ol>
Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemerintah yang bersih dan bebas KKN (IPAK, IO)</li> <li>2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (IPP)</li> <li>3. Kapasitas dan Akuntabilitas (AKIP,IJ)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemerintah yang bersih dan bebas KKN (IPAK, TLHP)</li> <li>2. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (IPP)</li> </ol>

# Ilustrasi Pembangunan ZI Unit Kerja WBK/WBBM





## Kebijakan Pembangunan ZI Unit Kerja WBK/WBBM

### UNIT-UNIT PENGENDALIAN INTEGRITAS PADA SEKTOR STRATEGIS

PERMENPANRB 10/2019



#### Kawasan Terpadu

- Pelabuhan laut
- Bandara
- *Kawasan ekonomi berikat*



#### APH

- Kepolisian
- Kejaksaan
- MA
- Lapas



#### Unit Layanan Pemda

- Disdukcapil
- Samsat
- RSUD/Puskesmas
- PTSP/perizinan
- Kecamatan
- *Pendidikan*



ATR/BPN



### UNIT-UNIT LAYANAN UTAMA K/LP

1. Dianggap sebagai unit yang penting/ strategis dalam melakukan pelayanan publik
2. Mengelola sumber daya yang cukup besar
3. Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut



# Syarat Pengusulan dan Tahapan Membangun Unit Kerja Menuju WBK/WBBM

## TAHAPAN MEMBANGUN

- 1 Instansi Pemerintah Menetapkan unit kerja percontohan yang akan dijadikan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM
- 2 Unit Kerja percontohan yang ditetapkan menyusun rencana aksi Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM mengacu pada pemenuhan kriteria indikator WBK/WBBM (Pengungkit dan Hasil)
- 3 Unit kerja percontohan melaksanakan Rencana Aksi Pembangunan yang telah ditetapkan.
- 4 Unit kerja percontohan melakukan monitoring dan evaluasi berkala atas capaian pelaksanaan Rencana Aksi Pembangunan.
- 5 Tim Penilai Internal melakukan penilaian kepada Unit kerja percontohan atas hasil Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM yang dilakukan.
- 6 Apabila Unit Kerja memenuhi predikat WBK/WBBM, selanjutnya diajukan Kepada Kementerian PANRB, selaku Tim Penilai Eksternal untuk dilakukan evaluasi. Hasil Evaluasi akan menetapkan apakah unit kerja lulus atau tidak sebagai WBK/WBBM

## SYARAT PENGUSULAN

SYARAT	WBK	WBBM
Tingkat Instansi pemerintah	Opini BPK minimal "WDP"	Opini BPK minimal "WTP"
	Nilai AKIP minimal "B"	
Tingkat unit kerja	Unit kerja yang diajukan merupakan core layanan utama dari instansinya	
	Mengelola sumber daya yang cukup besar	
	Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut	
		Telah mendapat predikat WBK sebelumnya
	LHKASN dan LHKPN 100%	

# Strategi Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM



## MINDSET / CULTURSET & KOMITMEN

Komitmen nyata pimpinan dan semua karyawan dengan melibatkan bawahan dalam pelaksanaan program reformasi birokrasi dan menularkan semangat dan visi yang sama



## KEMUDAHAN, KECEPATAN, & TRANSPARANSI PELAYANAN

Menyediakan Fasilitas yang lebih baik dan sistem pelayanan yang cepat dan transparan serta, Semangat Hospitallitty untuk kepuasan publik



## PROGRAM YANG MENYENTUH MASYARAKAT

Membuat inovasi program yang membuat unit kerja lebih dekat ke masyarakat sehingga masyarakat merasakan kehadiran unit kerja tersebut



## MONITORING DAN EVALUASI

Melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa program yang sedang dijalankan tetap di jalurnya dan umpan balik perbaikan



## MANAJEMEN MEDIA

Menetapkan strategi komunikasi untuk memastikan bahwa setiap aktivitas dan inovasi perubahan yang telaj dilakukan diketahui oleh masyarakat



## Sasaran Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

### Sasaran Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

- Pelayanan publik menjadi lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau;
- pelayanan berstandar internasional;
- Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat.

Peningkatan  
Kualitas  
Pelayanan  
Publik  
(6)

Penataan  
Tatalaksana  
(2)

- Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan;
- Meningkatnya pemanfaatan TI dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan;
- Meningkatnya transparansi publik.

Manajemen  
Perubahan  
(1)

- Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam mewujudkan ZI;
- Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja;
- Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

- Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara
- Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara
- Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang

Penguatan  
Pengawasan  
(4)

Penguatan  
Akuntabilitas  
(5)

- Meningkatnya budaya kinerja
- Meningkatnya capaian kinerja

Penataan  
Sistem  
Manajemen  
SDM  
(3)

- Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;
- Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
- Meningkatnya disiplin SDM aparatur;
- Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur;
- Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur.





## Indikator Area Perubahan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Penataan Tatalaksana (2)

1. SOP Kegiatan Utama
2. E-Office (pengukuran kinerja, manajemen SDM, layanan publik)
3. Keterbukaan Informasi Publik

Manajemen Perubahan (1)

1. Tim Kerja
2. Dokumen Pembangunan Zona Integritas
3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan
4. Perubahan Pola Pikir Budaya Kerja

Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (6)

1. Standar Pelayanan
2. Budaya Pelayanan Prima
3. Penilaian Kepuasan Terhadap Masyarakat

Penataan Sistem Manajemen SDM (3)

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Kebutuhan
2. Pola Mutasi Internal
3. Pembangunan Pegawai Berbasis Kompetensi
4. Penetapan Kerja Individu
5. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai
6. Sistem Informasi Kepegawaian

Penguatan Akuntabilitas (5)

1. Keterlibatan Pimpinan
2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Penguatan Pengawasan (4)

1. Pengendalian Gratifikasi
2. Penerapan Sistem Pengawasan Internal
3. Pengaduan Masyarakat
4. Wistle Blowing System
5. Penanganan Benturan Kepentingan
6. LHKPN/LHKASN



**PERSEPSI  
DIPENGARUHI  
PANDANGAN  
ATAS SIKAP  
DAN PERILAKU**

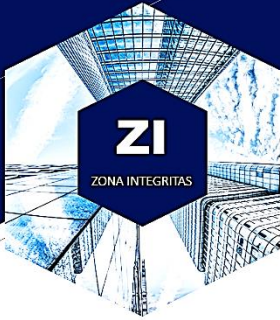
**SIKAP DAN  
PERILAKU  
DIPENGARUHI  
OLEH CARA  
PANDANG DAN  
BERFIKIR**

Persepsi Pelayanan Publik



Persepsi Anti Korupsi





## Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK dan WBBM

### PERMENPANRB 10/2019

SYARAT	WBK	WBBM
Nilai Total	75	85
Nilai Minimal Pengungkit	40	48
Bobot nilai minimal per area pengungkit	60%	75%
Nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” minimal	18,50	18,88
Nilai sub-komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal	13,5 (survey 3,60)	13,5 (survey 3,60)
Nilai sub-komponen “Persentasi TLHP” minimal	5,0	5,0
Nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal	16 (survey 3,2)	18 (survey 3,60)

### PERBEDAAN WBK & WBBM

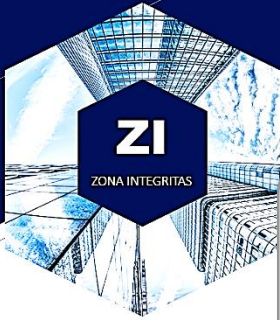
1. Tingkat kematangan implementasi perubahan
2. Tingkat keberlanjutan perubahan
3. Tingkat Kualitas Pelayanan dan kinerja



## LEMBAR KERJA EVALUASI

No	Penilaian	Skor	WBK (min 60 %)	WBBM (min 75 %)
<b>A</b>	<b>Pengungkit</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>48</b>
1	Manajemen Perubahan	5	3	3,75
2	Penataan Tata Laksana	5	3	3,75
3	Penataan SDM	15	9	11,25
4	Penguatan Akuntabilitas	10	6	7,5
5	Penguatan Pengawasan	15	9	11,25
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	10	6	7,5
<b>B</b>	<b>Hasil</b>	<b>40</b>		
1	Pemerintahan Bersih dan Bebas KKN	20	18,5	18,88
2	Kualitas Pelayanan Publik	20	15	17
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>75</b>	<b>85</b>

# Mekanisme Pengusulan Melalui PMPZI



Pimpinan instansi pemerintah mengusulkan satu atau beberapa unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM ke Menteri PANRB untuk dilakukan reviu untuk WBK atau evaluasi untuk WBBM dengan melampirkan hasil penilaian internal disertai dengan bukti pendukung.

Pengajuan reviu kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan reviu pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM kepada TPN.

Permohonan reviu pembangunan Zona Integritas kepada TPN menggunakan sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat *website* [www.pmpzi.menpan.go.id](http://www.pmpzi.menpan.go.id).

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

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

PMPZI ini digunakan untuk:

TPI untuk melakukan penilaian kesiapan dan kemajuan pembangunan Zona Integritas di unit kerja.

Instansi Pemerintah untuk melakukan pengajuan reviu kepada TPN apabila penilaian yang dilakukan TPI kepada unit kerja telah memenuhi kriteria untuk diajukan kepada TPN.

TPN untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan Zona Integritas, pengelolaan data dan informasi dalam rangka penyusunan profil pelaksanaan Zona Integritas baik pada tingkat K/L, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota maupun profil keseluruhan K/L, Pemda dan profil nasional serta pelaporan kepada Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN).



## PEMANTAUAN UNIT KERJA WBK/WBBM

Unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK atau Menuju WBBM merupakan unit percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga unit tersebut tetap menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI dan TPN.

### TPI

- Pendampingan secara konsisten serta memantau perkembangan pembangunannya WBBM;
- survei internal untuk mengetahui dan menjaga kualitas pelayanan dan integritas. (metodologi bisa pakai yang telah ditetapkan TPN atau SKM)
- Penilaian internal dan melaporkan perkembangan unit WBK setiap dua tahun, bila unit tidak diusulkan menjadi WBBM;
- Penilaian internal dan melaporkan kondisi unit WBBM melalui PMPZI setiap dua tahun sekali; (***contoh surat penyampaian monitoring dan evaluasi atas unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM sebagaimana terlampir pada lampiran II***)
- Melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit yang telah mendapat predikat WBK/WBBM, dan mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

### TPN

- Verifikasi atas laporan monitoring TPI terhadap unit kerja WBK/ WBBM;
- Reviu lapangan berkala terhadap unit yang telah mendapatkan WBK/WBBM;
- Verifikasi lapangan dan klarifikasi bila terdapat laporan dugaan maladministrasi pada unit WBK/ WBBM.



# Catatan Umum atas Evaluasi Zona Integritas

- Unit kerja yang belum memenuhi kriteria PermenPANRB Nomor 10 Tahun 2019 - Tim Pengawas Internal belum sepenuhnya terlibat dalam proses pembangunan ZI.
- Unit kerja yang tidak memenuhi nilai minimal survei eksternal dengan kriteria. Kurang optimalnya membangun kedekatan (intimacy) dengan pengguna layanan dan pemangku kepentingan sehingga upaya perbaikan sejalan dengan harapan stakeholder.
- Unit kerja telah berupaya membangun inovasi. Namun inovasi tersebut belum cukup untuk meningkatkan kemudahan dan kualitas layanan sebagaimana yang dibutuhkan oleh pengguna layanan;
- Komitmen yang kuat untuk perbaikan birokrasi di setiap unit kerja belum sepenuhnya ditunjang dengan pemahaman yang memadai dari pimpinan maupun anggota unit kerja tentang bagaimana menerapkan pembangunan zona integritas yang lebih efektif;
- Pimpinan Unit kerja belum sepenuhnya memahami kinerjanya, Sehingga tidak mampu membangun strategi yang tepat dan fokus pada pencapaian kinerja yang lebih baik;
- Unit kerja belum sepenuhnya menerapkan manajemen risiko dan mitigasinya, untuk menjaga terjadinya penyimpangan yang berdampak negatif terhadap integritas;

Making Change  
Making History

TERIMA KASIH

**I**NTEGRITAS

**P**ROFESIONAL

**A**KUNTABEL

**P**EDULI

**I**NOVATIF