

WALIKOTA PANGKALPINANG
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

PERATURAN WALIKOTA PANGKALPINANG
NOMOR 50 TAHUN 2016

TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PANGKALPINANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PANGKALPINANG,

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan 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;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Pangkalpinang;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1965 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55) Undang-Undang Darurat Nomor 5 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 56) dan Undang-Undang Darurat Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57) tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Termasuk Kotapraja Dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);

2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaiaman telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

10. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;

11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi, Bersih dan Melayani ;

12. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 02 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 02, Seri D Nomor 01);

13. Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang (Lembaran Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2010 Nomor 6);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PANGKALPINANG

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Pangkalpinang.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai Unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.

3. Walikota adalah Walikota Pangkalpinang.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah, meliputi Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Dinas, Badan, Satuan Polisi Pamong Praja, Kantor, Kecamatan dan Kelurahan.
5. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
6. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu SKPD yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja;
7. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu SKPD yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
8. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refomasi Birokrasi;
9. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh Walikota yang mempunyai tugas melakukan penilaian SKPD dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM; dan
10. Tim Penilai Nasional (TPN) adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap SKPD yang diusulkan menjadi Zona

Pasal 2

Tujuan pedoman pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang.

a. sebagai acuan dalam membangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang;
b. memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani;

BAB II
TAHAP-TAHAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pasal 3

(1) Pembangunan Zona Integritas dilingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang dilaksanakan melalui tahap Pencanangan Zona Integritas;
(2) Pencanangan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dekalrasi/pernyataan dari Walikota telah siap membangun Zona Integritas;
(3) Pencanangan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Pasal 4

(1) SKPD melaksanakan Pembangunan Zona Integritas;
(2) Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memperoleh predikat :
    a. Menuju WBK, dan
    b. Menuju WBBM.

Pasal 5

Pembangunan Zona Integritas oleh SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan melalui :
a. komponen pengungkit; dan
b. komponen hasil.

Pasal 6

(1) Komponen pengungkit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a merupakan komponen yang menjadi penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas Menuju WBK atau Menuju WBBM.
(2) Komponen pengungkit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
    a. manajemen perubahan;
    b. penataan tatalaksana;
    c. penataan system manajemen sumber daya manusia;
    d. penguatan akuntabilitas kinerja;
    e. penguatan pengawasan; dan
    f. penguatan kualitas pelayanan publik.

Pasal 7

(1) Komponen pengungkit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b merupakan komponen yang menjadi penentu pencapaian Program Reformasi Birokrasi dan penyelenggaraan *Good Governance*.
(2) Komponen hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
    a. terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN; dan
    b. terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Pasal 8

Ketentuan lebih rinci mengenai komponen pengungkit dan komponen hasil sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB III

SYARAT DAN MEKANISME PENETAPAN SKPD BERPREDIKAT MENUJU WBM DAN MENUJU WBBK

Pasal 9

(1) Untuk memperoleh predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dan huruf b, setiap SKPD dinilai oleh TPI.

(2) TPI melakukan penilaian terhadap :
   a. komponen pengungkit dengan bobot 60% yang terbagi atas :
      1.manajemen perubahan dengan bobot 5%
      2.penataan tatalaksana dengan bobot 5%
      3.penataan system manajemen sumber daya manusia dengan bobot 10%
      4.penguatan akuntabilitas kinerja dengan bobot 10%
      5.penguatan pengawasan dengan bobot 15%; dan
      6.penguatan kualitas pelayanan publik dengan bobot 10%.
   b. komponen hasil dengan bobot 40% yang terbagi atas :
      1.terwujudnya pemerintah yang bersih dan bebas KKN dengan bobot 20%; dan
      2.terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada Masyarakat dengan bobot 20%

Pasal 10

(1) Susunan keanggotaan TPI terdiri atas unsur :
   a. Inspektorat Kota Pangkalpinang
   b. Tim Reformasi Birokrasi Kota Pangkalpinang
(2) TPI ditetapkan dengan Keputusan Walikota

Pasal 11

Penilaian SKPD oleh TPI menggunakan lembar kerja evaluasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 12

Untuk mendapatkan predikat Menuju WBK, SKPD harus memenuhi syarat :

a. memiliki nilai total komponen pengungkit dan komponen hasil minimal 75; dan
b. 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 Persentasi TLHP minimal 3,5.

Pasal 13

Untuk mendapatkan predikat Menuju WBBM, SKPD harus memenuhi syarat :

a. memiliki nilai total komponen pengungkit dan komponen minimal 85;
b. 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 Persentasi TLHP minimal 3,5
c. memiliki nilai komponen hasil ”Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” minimal 16.

Pasal 14

Mekanisme penetapan SKPD Menuju WBK dilakukan sebagai berikut :

a. berdasarkan hasil penilaian, TPI menyampaikan rekomendasi penetapan SKPD sebagai calon SKPD Menuju WBK atau Menuju WBBM kepada Walikota;
b. Walikota menyampaikan usulan penetapan SKPD sebagai SKPD Menuju WBK atau Menuju WBBM kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu dengan melampirkan hasil penialian internal disertai dengan bukti pendukung;
c. Walikota menetapkan SKPD sebagai SKPD Menuju WBK berdasarkan rekomendasi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 15

Mekanisme penetapan SKPD Menuju WBBM dilakukan sebagai berikut :

a. berdasarkan hasil penilaian, TPI menyampaikan rekomendasi penetapan SKPD sebagai calon SKPD Menuju WBBM kepada Walikota;
b. Walikota menyampaikan usulan penetapan SKPD sebagai SKPD Menuju WBBM kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu dengan melampirkan hasil penialian internal disertai dengan bukti pendukung;
c. penetapkan SKPD sebagai SKPD Menuju WBBM dilakukan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Pasal 16

Ketentuan lebih rinci mengenai mekanisme penetapan SKPD berpredikat Menuju WBK dan Menuju WBBM sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB IV
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 17

Pimpinan SKPD melakukan pembinaan dalam rangka pembangunan Zona Integritas dan/atau menjaga terpeliharanya predikat SKPD Menuju WBK atau Menuju WBBM.

Pasal 18

Inspektorat melakukan pengawasan dalam rangka pembangunan Zona Integritas dan/atau menjaga terpeliharanya predikat SKPD Menuju WBK atau Menuju WBBM di Lingkungan Kota Pangkalpinang.

BAB V

EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 19

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan kinerja WBK/WBBM dilaksanakan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 20

Pelaporan dilakukan oleh Walikota kepada Menteri mengenai :

a. telah dilaksanakannya pencanangan pembangunan Zona Integritas pada Pemerintah Kota Pangkalpinang;
b. telah ditetapkannya SKPD yang berpredikat Menuju WBK; dan
c. hal-hal lain yang terkait dengan proses pembangunan Zona Integritas

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Pangkalpinang.

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 20 Oktober 2016
WALIKOTA PANGKALPINANG,

dto

H. MUHAMMAD IRWANSYAH

Diundangkan di Pangkalpinang
pada tanggal 20 Oktober 2016

SEKRETARIS DAERAH
KOTA PANGKALPINANG,

dto

RADMIDA DAWAM

BERITA DAERAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2016 NOMOR 50

LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA PANGKALPINANG
NOMOR : 50 TAHUN 2016
TANGGAL : 20 OKTOBER 2016

KOMPONEN PENGUNGKIT DAN KOMPONEN HASIL

KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Di bawah ini adalah rincian bobot komponen pengungkit penilaian SKPD Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM.

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT	BOBOT (60%)
1	Manajemen Perubahan	5%
2	Penataan Tatalaksana	5%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	15%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

1. Manajemen Perubahan

   Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir *(mind set)*, serta budaya kerja *(culture set)* individu pada SKPD yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

   a. meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai SKPD dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
   b. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada SKPD yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

c. menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

a. Penyusunan Tim Kerja

   Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal- hal berikut:

   1. SKPD telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
   2. Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

   Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

   1. Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun
   2. Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
   3. Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

   Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

   1. Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan
   2. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
   3. Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut :

1. Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
2. Agen Perubahan telah ditetapkan
3. Budaya kerja dan pola piker telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
4. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

2. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah:

a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
c. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM**.**

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tatalaksana, yaitu:

a. Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b. *E-Office*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu

1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

c. Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukan informasi publik.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
b. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
c. meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
d. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
e. meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM, yaitu:

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) SKPD telah membuat rencana kebutuhan pegawai di SKPDnya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
2) SKPD telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di SKPDnya; dan
3) SKPD telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhdap rencana kebutuhan pegawai di SKPDnya.

b. Pola Mutasi Internal

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti :

1) SKPD telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
2) SKPD telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
3) SKPD telah memiliki monitoring dan evaluasi terhdap kebijakan pola rotasi internal.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/ transfer knowledge)*; dan
2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di SKPD terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

d. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
2) ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya;
3) telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
4) hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan atau diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

e. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan atau diimplementasikan; dan

f. Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada SKPD telah dimutakhirkan secara berkala.

4. Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
b. meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis SKPD tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi SKPD saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan.

Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan instansi, sebagai berikut:

1) SKPD telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
2) SKPD telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini:

1) SKPD telah memiliki dokumen perencanaan;
2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Acheivable, Relevant and Time bound* (SMART);
4) SKPD telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;

5) Pelaporan kinerja telah memmberikan informasi tentang kinerja; dan
6) SKPD telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangangi akuntabilitas kinerja.

5. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;
c. meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah; dan
d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:

a. Pengendalian Gratifikasi

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

   1) SKPD telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
   2) SKPD telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

   1) SKPD telah membangun lingkungan pengendalian;
   2) SKPD telah melakukan penilaian risiko atas SKPD;
   3) SKPD telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risikoyang telah diidentifikasi; dan
   4) SKPD telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) SKPD telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
2) SKPD telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
3) SKPD telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
4) SKPD telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

d. *Whistle Blowing System*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) SKPD telah menerapkan *whistle blowing system*;
2) SKPD telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan
3) SKPD menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistle blowing system.*

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) SKPD telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
2) SKPD telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
3) SKPD telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
4) SKPD telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
5) SKPD telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:

a. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah; dan
c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

a. Standar Pelayanan

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

   1) SKPD telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
   2) SKPD telah memaklumatkan standar pelayanan;
   3) SKPD telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan;
   4) SKPD telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

   1) SKPD telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
   2) SKPD telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
   3) SKPD telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
   4) SKPD telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
   5) SKPD telah melakukan inovasi pelayanan.

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

   Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

1) SKPD telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
2) Hasil survey kepuasan masyakat dapat diakses secara terbuka; dan
3) SKPD telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

KOMPONEN HASIL

Rincian Bobot Indikator Hasil Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	BOBOT (40%)
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

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

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN

   Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:

   a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
   b. Presentase penyelesaian TLHP.

2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat

   Sasaran Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

WALIKOTA PANGKALPINANG,

dto

H. MUHAMMAD IRWANSYAH

LAMPIRAN III
PERATURAN WALIKOTA PANGKALPINANG
NOMOR : 50 TAHUN 2016
TANGGAL : 20 OKTOBER 2016

SYARAT DAN MEKANISME PENETAPAN SKPD BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN MENUJU WBBM

A. Syarat Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

Walikota dalam mengajukan SKPDnya sebagai Zona Integritas harus memenuhi syarat yang telah ditentukan, baik syarat yang dibebankan untuk Pemerintah Kota Pangkalpinang itu sendiri maupun syarat untuk SKPD yang diusulkan.

Untuk dapat mengajukan usulan predikat WBK, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

a. Pada level instansi pemerintah
    1) Mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan; dan
    2) Mendapatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeirntah (AKIP) minimal “CC”.
b. Pada level SKPD yang diusulkan
    1) Setingkat eselon II 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.

Adapun mekanisme yang harus dilalui oleh Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk mengusulkan SKPDnya sebagai WBK adalah sebagai berikut:

a. Tim penilai internal Pemerintah Kota Pangkalpinag melakukan penilaian mandiri terhadap SKPD yang diusulkan untuk mendapat predikat WBK;
b. Apabila hasil penilaian mandiri mendapat predikat WBK maka SKPD tersebut diusulkan ke Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu;

c. Apabila hasil reviu SKPD tersebut memebuhi syarat WBK, maka Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan rekomendasi kepada Walikota agar SKPD tersebut ditetapkan sebagai SKPD menuju WBK; dan
d. Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai SKPD tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada Walikota agar SKPD tersebut dibina kembali.

Sedangkan untuk dapat mengajukan usulan predikat WBBM, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

a. Pada level instansi pemerintah
   1) Mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan selama minimal 2 tahun berturut-turut; dan
   2) Mendapatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeirntah (AKIP) minimal “CC”.
b. Pada level SKPD yang diusulkan, merupakan SKPD yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK.

Adapun mekanisme yang harus dilalui oleh instansi pemerintah untuk mengusulkan SKPDnya sebagai WBBM adalah sebagai berikut:

a. Tim penilai internal Pemerintah Kota Pangkalpinang mengusulkan SKPD yang telah berpredikat WBK kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai SKPD berpredikat WBBM;
b. Tim Penilai Nasional yang terdiri dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi beserta Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Ombudsman RI (ORI) melakukan penilaian terhadap SKPD yang diusulkan;
c. Apabila hasil evaluasi SKPD tersebut memenuhi syarat WBBM, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan menetapkan SKPD tersebut sebagai SKPD berpredikat WBBM; dan
d. Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi syarat WBBM, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada Walikota agar SKPD tersebut dibina kembali.

B. Mekanisme Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

1. Pengusulan SKPD Berpredikat Menuju WBK/WBBM

   Walikota mengusulkan satu atau beberapa SKPD berpredikat menuju WBK/WBBM ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu untuk WBK atau evaluasi untuk WBBM dengan melampirkan hasil penilaian internal disertai dengan bukti pendukung.

2. Penilaian WBK

   Penilaian terhadap SKPD yang akan diusulkan untuk mendapat predikat WBK menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang memuat indikator pengungkit dan indikator komponen hasil. Secara rinci, hasil reviu dapat diuraikan sebagai berikut:

   1. Apabila hasil reviu SKPD tersebut memenuhi syarat WBK, maka Menteri akan memberikan rekomendasi kepada Walikota agar SKPD tersebut ditetapakan sebagai SKPD menuju WBK; dan
   2. Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai SKPD tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Menteri merekomendasikan kepada Walikota agar SKPD tersebut dilakukan pembinaan.

3. Penilaian WBBM

   Penilaian terhadap SKPD yang diusulkan untuk mendapat predikat WBBM dilakukan oleh TPN dengan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang memuat indikator pengungkit dan indikator komponen hasil. Secara rinci, hasil evaluasi dapat diuraikan sebagai berikut:

   1. Apabila hasil evaluasi SKPD tersebut memenuhi syarat WBBM, maka Menteri akan menetapkan SKPD tersebut sebagai SKPD berpredikat menuju WBBM; dan
   2. Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi nilai minimal WBBM, maka Menteri merekomendasikan kepada Walikota agar SKPD tersebut dilakukan pembinaan.

4. Penetapan

4.1 Penetapan WBK

Berdasarkan rekomendasi dari TPI, Walikota dapat menetapkan SKPD tersebut sebagai SKPD berpredikat WBK. Syarat SKPD yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah 1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75; 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 Persentasi TLHP minimal 3,5. Penetapan SKPD berpredikat WBK dituangkan dalam keputusan Walikota. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Walikota, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

4.2 Penetapan WBBM

Berdasarkan hasil evaluasi, Menteri menetapkan SKPD tersebut sebagai SKPD berpredikat WBBM. Syarat SKPD yang dapat ditetapkan sebagai WBBM adalah: 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 Persentasi TLHP minimal 3,5; 3) memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 16. Penetapan unit kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri. Penetapan predikat WBBM berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Menteri, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator birokrasi bersih dan melayani.

WALIKOTA PANGKALPINANG,

dto

H. MUHAMMAD IRWANSYAH

LAMPIRAN II
PERATURAN WALIKOTA PANGKALPINANG
NOMOR : 50 TAHUN 2016
TANGGAL : 20 OKTOBER 2016

LEMBAR KERJA EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM
INSTANSI :

TAHUN :

Contoh LKE Zona Integritas

				PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
A.	**PROSES (60)**									
	I.	**MANAJEMEN PERUBAHAN (5)**			5,0					
		1	**Tim Kerja (1)**		**1,0**					
			a.	Apakah SKPD telah membentuk tim untuk melakukan Pembangunan Zona Integritas?		Y/T				Ya, apabila Tim telah dibentuk di dalam SKPD
			b.	Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas ?		A/B/C				a.Dengan prosedur/mekanisme yang jelas; b.Sebagian menggunakan prosedur; c.Tidak di seleksi
		2	**Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)**		**1,0**					
			a.	Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona		Y/T				Ya, apabila memiliki dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas
			b.	Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM ?		A/B/C				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
			c.	Apakah terdapat mekanisme atau media untuk Mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?		Y/T				Ya, apabila ada media sosialisasi pembangunan WBK/WBBM
		3	**Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)**		**2,0**					
			a.	Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?		A/B/C/D				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

			b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas			A/B/C/D				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
			c. Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?			A/B/C/D				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
		4	**Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)**		**1,0**					
			a.	Apakah pimpinan berperan sebagai *role model* dalam Pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?		Y/T				Ya, jika pimpinan memberi teladan nyata. misalnya mengisi/mencatat kehadiran setiap hari seperti pegawai lain.
			b.	Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?		Y/T				Ya, jika agen perubahan sudah ditetapkan
			c.	Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi ?		Y/T				Ya, jika dilakukan pelatihan budaya kerja dan pola pikir
			d.	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?		A/B/C/D				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
	II.	**PENATAAN TATALAKSANA (5)**			5,0					
		1	**prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5)**		**1,5**					
			a.	Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi		A/B/C/D				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

			b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan		A/B/C/D				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
			c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi		A/B/C/D				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
		2		***E-Office* (2)**	**2,0**					
			a.	Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C				a. Jika SKPD memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika SKPD memiliki sistem pengukuran kinerja terpusat yang menggunakan teknologi informasi; c. Belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi
			b.	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C				a. Jika SKPD memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika SKPD memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologo informasi secara terpuasat; c. Belum memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang sudah menggunakan teknologi informasi
			c.	Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah Menggunakan teknologi informasi		A/B/C				a. Jika SKPD memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika SKPD memberikan pelayanan kepada publik dengan Menggunakan teknologi infromasi secara terpusat; c. Belum memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi

			d	Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?		A/B/C/D				a. Jika laporan monitoring dan evaluasiterhadap 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
		3		**Keterbukaan Informasi Publik (1,5)**	**1,5**					
			a.	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah		Y/T				Ya, jika kebijakan tentang keterbukaan informasi publik sudah Diterapkan
			b.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan		Y/T				Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Kebijakan keterbukaan informasi public
	III.	**PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)**			15,0					
		1		**Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan**	**2,0**					
			a.	Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh SKPD mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja		Y/T				Ya, jika kebutuhan pegawai yang disusun oleh SKPD mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-Jabatan
			b.	Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?		A/B/C/D				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 d. Jika sebagian kecil penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebuthan pegawai yang telah disusun per jabatan d. Tidak ada penempatan pegawai hasil rekrutmen murni yang mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per Jabatan
			c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja SKPD		Y/T				Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja

		2		**Pola Mutasi Internal (2)**	**2,0**					
			a.	Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		Y/T				Ya, jika ada dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai
			b.	Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan		A/B/C				a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah di tetapkan organisasi dan juga SKPD memberikan pertimbangan terkait hal ini b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah di tetapkan 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 mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi;
			c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?						Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja
		3		**Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3)**	**3,0**					
			a.	Apakah SKPD melakukan *Training Need Analysis* Untuk pengembangan kompetensi ?		Y/T				Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan Kompetensi
			b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?		A/B/C/D				a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai; b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai; c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai; d. Belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai
			c.	Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan		A/B/C/D				a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar Kompetensi yang ditetapkan <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%

			d.	Pegawai di SKPD telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.		A/B/C/D				a. Jika seluruh pegawai di SKPD telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; b. Jika sebagian besar pegawai di SKPD telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; c. Jika sebagian kecil pegawai di SKPD telah memperoleh Kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; d. Belum ada pegawai di SKPD telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
			e.	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/B/C/D				a. Jika SKPD belum melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai b. Jika SKPD belum melakukan upaya pengembangan kompetensi sebagian besar pegawai c. Jika SKPD belum melakukan upaya pengembangan kompetensi sebagian kecil pegawai d. Jika SKPD belum melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai
			f.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		A/B/C/D				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
		4	**Penetapan kinerja individu (4)**		**4,0**					
			a.	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi		A/B/C/D				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

			b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya		A/B/C/D				a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya ; b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya ; c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya ; d. Belum ada ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya
			c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodic		A/B/C/D				a. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan b. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulanan c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran d. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan e. Pengukuran kinerja individu belum dilakukan
			d.	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 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
		5	**Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (3)**		**3,0**					
			a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/ Diimplementasikan		A/B/C/D				a. Jika SKPD 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 SKPD. b. Jika SKPD telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/ kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi c. Jika SKPD telah mengimplementasikan sebagian besar aturan disiplin kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi d. Jika SKPD telah mengimplementasikan sebagian kecil aturan disiplin kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi
		6	**Sistem Informasi Kepegawaian (1)**		**1,0**					
			a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/ Diimplementasikan		A/B/C/D				a. Jika data informasi kepegawaian SKPD telah dimutakhirkan secara bulanan; b. Jika data informasi kepegawaian SKPD telah dimutakhirkan secara triwulan; c. Jika data informasi kepegawaian SKPD telah dimutakhirkan secara semesteran; d. Jika data informasi kepegawaian SKPD telah dimutakhirkan secara tahunan

	IV.	**PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)**			10,0					
		1	**Keterlibatan pimpinan (5)**		**5,0**					
			a.	Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan.		Y/T				Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan
			b.	Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja.		Y/T				Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja
			c.	Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala						Ya, jika pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala
		2	**Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)**		**5,0**					
			a.	Apakah dokumen perencanaan sudah ada		A/B/C				a. Jika SKPD telah memiliki seluruh dokumen perencanaan (Rencana Strategis, Rencana Kinerja Tahunana dan Penetapan Kinerja) b. Jika SKPD hanya memiliki Rencana Strategis dan Penetapan Kinerja c. Jika SKPD belum memiliki dokumen perencanaan
			b.	Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil		A/B/C/D				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
			c.	Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)		A/B/C				a. Jika SKPD memiliki IKU yang ditetapkan organisasi dan juga membuat IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik SKPD; b. Jika SKPD memiliki IKU yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD belum memiliki IKU
			d.	Apakah laporan kinerja telah SMART		A/B/C/D				a. Jika seluruh indikator kinerja SKPD telah SMART ; b. Jika sebagian besar indikator kinerja SKPD telah SMART ; c. Jika sebagian kecil indikator kinerja SKPD telah SMART ; d. Belum ada indikator kinerja SKPD yang SMART
			e.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu		Y/T				Ya, jika SKPD telah menyusun laporan kinerja tepat waktu
			f.	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
			g.	Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja		A/B/C/D				a. Jika SKPD berupaya meningkatkan seluruh kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja ; b. Jika SKPD berupaya meningkatkan sebagian besar kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja ; c. Jika SKPD berupaya meningkatkan sebagian kecil kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja ; d. SKPD belum berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja

			h.	Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang Kompeten		A/B/C				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
	V.	**PENGUATAN PENGAWASAN (15)**			15,0					
		1 Pengendalian Gratifikasi (3)			**3,0**					
			a.	Telah dilakukan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi		A/B/C				a. Public campaign telah dilakukan secara berkala b. Public campaign dilakukan tidak secara berkala c. Belum dilakukan public campaign
			b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		A/B/C				a. Jika SKPD mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengendalian gratifikasi yang sesuai dengan karakteristik SKPD ; b. Jika SKPD belum mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD belum mengimplementasikan pengendalian gratifikasi
		2 Penerapan SPIP (3)			**3,0**					
			a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian		A/B/C/D				a. Jika SKPD membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik SKPD b. Jika SKPD membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika SKPD membangun sebagian besar lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika SKPD membangun sebagian kecil lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
			b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan		A/B/C/D				a. Jika SKPD melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik SKPD; b. Jika SKPD 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

			c.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi		A/B/C				a. Jika SKPD 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 SKPD ; b. Jika SKPD melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD belum melakukan seluruh kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko
			d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait		A/B/C				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
		3	**Pengaduan Masyarakat (3)**		**3,0**					
			a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan		A/B/C/D				a. Jika SKPD mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik SKPD; b. Jika SKPD telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD telah mengimplementasikan sebagian besar kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika SKPD telah mengimplementasikan sebagian kecil kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ;
			b.	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		A/B/C/D				a. Jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh SKPD; b. Jika sebagian besar Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh SKPD; c. Jika sebagian kecil Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh SKPD; d. Jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat belum ditindaklanjuti oleh unit
			c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat		A/B/C/D				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

			d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah Ditindaklanjuti		A/B/C				a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh SKPD; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan Masyarakat yang telah ditindaklanjuti SKPD c. Jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti SKPD
		4	**Whistle-Blowing System (3)**		**3,0**					
			a.	Apakah *Whistle Blowing System* sudah di internalisasi ?		Y/T				Ya, jika Whistle Blowing System telah di internalisasi di SKPD
			b.	*Whistle Blowing System*telah diterapkan		A/B/C/D				a. Jika SKPD menerapkan seluruh kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan Whistle Blowing System yang sesuai dengan karakteristik SKPD; b. Jika SKPD menerapkan seluruh kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika SKPD menerapkan sebagian besar kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika SKPD menerapkan sebagian kecil kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
			c.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*		A/B/C/D				a. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan bulanan; b. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan triwulan; c. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan semesteran; d. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan Tahunan
			d.	Hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System* telah Ditindaklanjuti		A/B/C/D				a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh SKPD; b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh SKPD; c. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti oleh SKPD; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System yang ditindaklanjuti SKPD
		5	**Penanganan Benturan Kepentingan (3)**		**3,0**					
			a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama		Y/T				Ya, Jika SKPD telah mengidentifikasi/memetakan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama

			b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi		A/B/C/D				a. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialiasikan/ diinternalisasikan ke seluruh SKPD b. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialiasikan/ diinternalisasikan ke sebagian besar SKPD; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan disosialiasikan/ diinternalisasikan ke sebagian kecil SKPD d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum disosialiasikan/ diinternalisasikan ke seluruh SKPD
			c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan		A/B/C/D				a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke seluruh SKPD b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian besar SKPD; c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diimplementasikan ke sebagian kecil SKPD d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diimplementasikan ke seluruh SKPD
			d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan		A/B/C				a. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh SKPD; b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dievaluasi tidak secara Berkala oleh SKPD c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit Kerja
			e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah Ditindaklanjuti		A/B/C/D				a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh SKPD; b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh SKPD; b. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti oleh SKPD; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan yang ditindaklanjuti SKPD
	VI.	**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)**			10,0					
		1 Standar Pelayanan (3)			**3,0**					
			a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan		A/B/C				a. Jika SKPD memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik SKPD ; b. Jika SKPD memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD belum memiliki kebijakan standar pelayanan ditetapkan Organisasi

			b.	Standar pelayanan telah dimaklumatkan		A/B/C/D				a. Jika SKPD memaklumatkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait maklumat standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik SKPD; b. Jika SKPD memaklumatkan seluruh standar pelayanan sesuai Dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD memaklumatkan sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika SKPD telah memaklumatkan sebagian kecil standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
			c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan		A/B/C/D				a. Jika SKPD menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik SKPD; b. Jika SKPD menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika SKPD menerapkan sebagian besar SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika SKPD menerapkan sebagian kecil SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
			d.	Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP		A/B/C				a. Jika SKPD melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga SKPD berinisiatif melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP ; b. Jika SKPD melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika SKPD belum melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP
		2		**Budaya Pelayanan Prima (3)**	**3,0**					
			a.	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima		A/B/C/D				a. Seluruh sosilisasi/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 sosilisasi/pelatihan belum dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima
			b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai Media		A/B/C				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

			c.	Telah terdapat sistem *punishment*(sanksi)/*reward* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar		A/B/C				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
			d.	Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi		A/B/C/D				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
			e.	Terdapat inovasi pelayanan		A/B/C/D				a. Jika SKPD telah memiliki inovasi pelayanan yang seluruhnya berbeda dengan SKPD lain; b. Jika SKPD telah memiliki inovasi pelayanan yang sebagian besar sama dengan SKPD lain; c. Jika SKPD telah memiliki inovasi pelayanan sama dengan unit kerja lain ; d. Jika SKPD belum memiliki inovasi pelayanan
		3	**Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)**		**4,0**					
			a.	Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan		A/B/C				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
			b.	Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka		A/B/C				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
			c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat		A/B/C/D				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
TOTAL PENGUNGKIT					**60,0**					

B.	**HASIL (40)**							
	I.	**PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)**	**20,0**					
		1. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	**15,0**	0-4				Diisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Korupsi
		2. Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) Yang ditindaklanjuti (5)	**5,0**	0-100%				
	II.	**KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)**	**20,0**					
		1. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20,0	0-4				Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
		TOTAL HASIL	**40,0**					
		NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI						

WALIKOTA PANGKALPINANG,

dto

H. MUHAMMAD IRWANSYAH