



DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN AGAMA
MAHKAMAH AGUNG RI

BUKU SAKU

**PEDOMAN PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) DI LINGKUNGAN
PERADILAN AGAMA**



KATA PENGANTAR

Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama terus berupaya meningkatkan inovasi dan berbagai program yang mendukung profesionalisme dan integritas aparat pengadilan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat pencari keadilan dan pemerhati peradilan. Salah satu program untuk mendorong terjadinya perubahan di pengadilan adalah upaya untuk mewujudkan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada seluruh pengadilan di lingkungan Peradilan Agama.

Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM secara bertahap diharapkan akan memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan nilai Indeks Persepsi Korupsi (IPK) di lingkungan Peradilan Agama. Pedoman ini menjadi acuan bagi seluruh aparatur Peradilan Agama dalam mewujudkan ZI menuju WBK dan WBBM serta bersifat dinamis, sesuai dengan kebutuhan dan perubahan peraturan yang mengarah kepada terwujudnya *zero tolerance approach* (pendekatan tanpa toleransi) dalam pemberantasan korupsi.

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi Mahkamah Agung RI untuk mewujudkan badan peradilan yang agung dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, bekerja keras, berkomitmen dan bekerja sama dengan seluruh aparatur Peradilan Agama.

Semoga pedoman ini dapat bermanfaat untuk seluruh pengadilan di lingkungan Peradilan Agama.

Jakarta, 11 Februari 2019
DIREKTUR JENDERAL
BADAN PERADILAN AGAMA



Dr. Drs. H. Aco Nur, S.H., M.H.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 menyebutkan bahwa pada tahun 2019 diharapkan dapat diwujudkan:

- a. Kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang baik, bersih, dan bebas KKN.
- b. Pelayanan publik yang semakin maju dan mampu bersaing secara global.
- c. Kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi makin baik.
- d. SDM aparatur semakin profesional.
- e. Pola pikir dan budaya kerja yang mencerminkan integritas yang makin tinggi.

Pada tahun 2025 sebagai target jangka panjang akan terwujud tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintahan yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara.

Untuk itu, perlu secara konkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja di lingkungan Peradilan Agama melalui upaya pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama perlu membangun *pilot project* pelaksanaan reformasi birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan semua unit kerja yang ada pada Peradilan Agama. Oleh sebab itu perlu disusun pedoman pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Peradilan Agama dengan mengacu pada 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. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi;
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
7. Peraturan Presiden 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;
8. Peraturan Presiden 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Inpres 2 Tahun 2014 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
9. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
11. 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;
12. Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No.1-144/KMA/SK/I/2011 tanggal 5 Januari 2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan;
13. Surat Keputusan Ketua Mahkamah No. 026/KMA/SK/II/2012 tanggal 9 Februari 2012 tentang Standar Pelayanan Publik – Pembaruan Peradilan.

14. Surat Ketua Mahkamah Agung No.194A/KMA/SK/XI/2014 tanggal 25 November 2014 tentang Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas MA RI.

C. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Satuan Kerja (Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Syar'iyah/Pengadilan Agama) dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
2. Penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan Peradilan Agama.

D. Pengertian Umum

Dalam pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah pimpinan dan jajarannya yang mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja, serta penguatan kualitas pelayanan publik.
4. Unit Kerja adalah unit/satuan kerja di lingkungan Peradilan Agama, serendah rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
5. Tim Persiapan Penilaian Internal (TPPI) adalah tim yang bertugas melakukan klarifikasi terhadap satuan kerja yang akan diusulkan ke

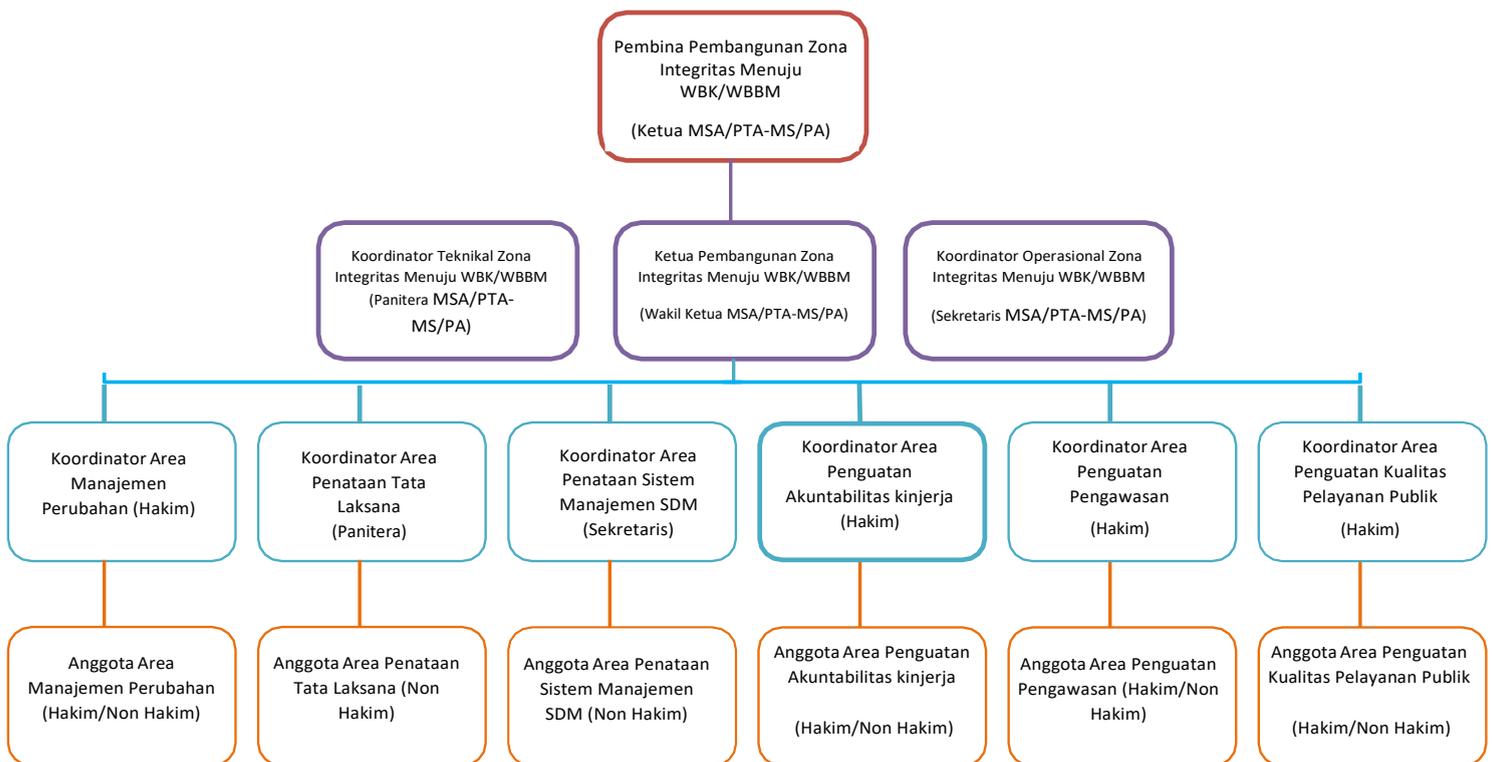
TPI, yaitu Tim Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama dan Tim Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.

6. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung No.194A/KMA/SK/XI/2014 tanggal 25 November 2014.
7. Tim Penilai Nasional (TPN) adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas.

E. Struktur Organisasi

Ditetapkan Tim Pembangunan Zona Integritas berdasarkan keputusan Ketua Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Syar'iyah/Pengadilan Agama, sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI TIM PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM PADA PERADILAN AGAMA



BAB II

TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM

1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dari pimpinan Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama dan Mahkamah Syar'iyah/Pengadilan Agama bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas.
2. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh ketua pengadilan berserta seluruh jajarannya yang telah menandatangani dokumen pakta integritas .
3. Penandatanganan dokumen pakta integritas dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, sebagai CPNS, PNS, pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal dan vertikal. Bagi satuan kerja yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen pakta integritas, dapat melanjutkan/melengkapi setelah perencanaan pembangunan Zona Integritas;
4. Melaksanakan perencanaan Zona Integritas yang disaksikan oleh instansi, kementerian/lembaga, Forum Komunikasi Pimpinan Daerah, tokoh masyarakat, tokoh agama serta dipublikasikan secara luas melalui media massa (televisi, radio, koran), website, banner dan atau spanduk dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi, khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
5. Semua yang dilakukan harus dilengkapi dengan data dukung antara lain: Foto/dokumentasi, screenshot website, screenshot media sosial, rekaman berita televisi, serta kliping koran dan dilampirkan di dalam Laporan Kerja Evaluasi (LKE).

B. PROSES PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut Pencanangan Pembangunan Zona Integritas yang difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

Setelah Pencanangan Pembangunan Zona Integritas, Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama dapat mengusulkan Mahkamah Syar'iyah/Pengadilan Agama di wilayah hukumnya maupun Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama tersebut yang telah memenuhi syarat:

1. Mendapatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "CC";
2. Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
3. Dianggap telah melaksanakan program-program Reformasi Birokrasi secara baik (Sudah membuat rencana kegiatan tiap area RB, setiap temuan eksternal/internal sudah ditindaklanjuti, sudah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana kegiatan dibuktikan dengan data dukung, sudah mendokumentasikan seluruh data dukung area RB secara tertib dalam box per area).

Setelah syarat di atas terpenuhi, maka TPPI melakukan penilaian mandiri terhadap satuan kerja di bawahnya dengan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi/LKE (contoh dokumen terlampir), penilaian mandiri awal bagi Mahkamah Syar'iyah/Pengadilan Agama dilakukan oleh TPPI Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama sedangkan penilaian mandiri awal Mahkamah Syar'iyah Aceh/ Pengadilan Tinggi Agama dilakukan oleh TPPI Ditjen Badilag.

Satuan kerja yang telah mendapatkan nilai penilaian mandiri yang dilakukan oleh TPPI dengan nilai akumulatif dari komponen pengungkit dan indikator hasil minimal 82, selanjutnya akan diusulkan oleh Ditjen Badilag kepada TPI Mahkamah Agung untuk dilakukan penilaian mandiri.

TPI melakukan penilaian mandiri kepada satuan kerja yang diusulkan, selanjutnya melaporkan kepada pimpinan instansi mengenai

satuan kerja yang lolos penilaian mandiri dan diusulkan agar ditetapkan sebagai satuan kerja berpredikat WBK/WBBM ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB. Terdapat dua komponen yang harus dibangun oleh satuan kerja terpilih yaitu:

- I. Komponen Pengungkit (60%)
- II. Komponen Hasil (40%)

- I. Komponen Pengungkit

- a. Manajemen Perubahan (5%)

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

- i) Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan anggota satuan kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- ii) Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Satker yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM.
- iii) 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:

1. Penyusunan Tim Kerja

Tim Kerja adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan proses perubahan melalui program, kegiatan dan inovasi di 6 Area Perubahan (6 Komponen Pengungkit), Tim kerja akan menjadi penggerak dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM (struktur tim kerja), dengan kegiatan:

- a. Membuat undangan pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM.
- b. Melaksanakan rapat pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM.
- c. Penentuan anggota Tim Kerja WBK/WBBM melalui rapat harus mempertimbangkan integritas, kompetensi, memahami

tusi, berdedikasi, tidak bermasalah, serta tidak pernah melanggar kode etik dan disiplin.

d. Pengesahan Tim Kerja WBK/WBBM oleh ketua pengadilan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan rapat
- Berita acara dan laporan pelaksanaan seleksi.
- Riwayat Hidup dan rekam jejak anggota Tim
- Rekomendasi Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama (untuk Mahkamah Syar'iyah/Pengadilan Agama).
- Notula rapat, dokumen laporan pelaksanaan dan foto/dokumentasi Pembentukan tim kerja WBK /WBBM.

2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Dokumen rencana Pembangunan Zona Integritas adalah Program, Kegiatan dan Inovasi yang akan dilaksanakan dalam melakukan perubahan yang berisi target, waktu dan hasil yang ingin dicapai, disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik masyarakat di wilayah masing-masing, meliputi kegiatan:

3.1 Membuat dokumen Rencana aksi/rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Tiap-tiap penanggung jawab yang ditunjuk agar membuat rencana aksi/rencana kerja ZI menuju WBK/WBBM (waktu dimulai, berapa lama, target yang akan dicapai). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan, absensi serta foto.
- Dokumen rencana aksi.
- Dokumen laporan kegiatan penyusunan rencana aksi ZI.

3.2 Dalam dokumen pembangunan ZI menuju WBK/WBBM harus ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM. Target prioritas adalah hasil yang ingin dicapai dalam tiap-tiap kegiatan, program dan inovasi yang dilaksanakan dalam

rangka mempercepat proses perubahan serta membawa dampak menuju ke arah yang lebih baik, dengan cara:

- a. Menentukan target prioritas yang dirasa mudah diraih atau dicapai di setiap komponen perubahan.
- b. Menentukan target prioritas harus melibatkan seluruh tim kerja.
- c. Melaksanakan analisa dan evaluasi pada masing-masing rencana aksi/rencana kerja yang terlaksana maupun tidak.
- d. Membuat surat keputusan ketua pengadilan tentang rencana pembangunan Zona Integritas.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen rencana aksi yang berisi target prioritas.
- Dokumen laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan target prioritas ZI.
- Keputusan tentang rencana pembangunan Zona Integritas dan target prioritas.

3.3 Proses pembangunan ZI menuju WBK/WBBM harus disosialisasikan kepada seluruh personil maupun masyarakat agar tujuan utama meraih WBK/WBBM dapat tercapai, melalui kegiatan:

- a. Sosialisasi kepada pegawai melalui:
 - Pengarahan saat apel pagi, rapat staf secara periodik.
 - Pendampingan/pembinaan oleh pusat dan wilayah terkait program, kegiatan dan inovasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.
 - Pemasangan spanduk dan banner di lingkungan kerja.
- b. Sosialisasi kepada masyarakat melalui:
 - Website.
 - Media sosial.
 - Media elektronik/cetak.
 - Pemasangan spanduk dan *banner*.

c. Membuat laporan sosialisasi

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- *Capture* website, media sosial, dan klipring.
- Dokumen laporan sosialisasi.

3. Monitoring dan evaluasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

Dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara terus menerus pada tiap-tiap komponen untuk memastikan:

3.1 Kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana:

- a. Pelaksanaan kegiatan harus melibatkan seluruh anggota Tim.
- b. Membuat laporan hasil pelaksanaan masing-masing rencana aksi/rencana kerja yang telah dilaksanakan.
- c. Membuat dokumentasi kegiatan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen laporan pelaksanaan rencana aksi oleh tim kerja WBK/WBBM.
- Dokumentasi (foto kegiatan).

3.2 Monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas dilakukan secara berkala dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi setiap bulan.
- b. Membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi setiap bulan

Kegiatan tersebut yang dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan, notula, daftar hadir, foto rapat.
- Dokumen laporan berkala hasil monitoring dan evaluasi secara bulanan.

3.3 Temuan monitoring dan evaluasi sudah ditindaklanjuti

Menyusun laporan tindak lanjut atas laporan monitoring dan evaluasi yang dipimpin oleh ketua tim ZI.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

Dokumen hasil monitoring dan evaluasi serta rekomendasi yang telah ditindaklanjuti.

4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka merubah pola pikir anggota ke arah yang lebih baik melalui upaya:

4.1 Pemilihan *Role Model* diantara pimpinan (ketua/wakil ketua pengadilan), hakim-hakim serta pejabat struktural di bawahnya dalam pelaksanaan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- a. Dokumentasi tentang proses pemilihan role model (undangan, daftar hadir, SK penunjukan role model dan SK kriteria role model), dokumentasi kegiatan sinergitas, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat, press release yang dilakukan oleh pimpinan satuan kerja/pejabat struktural.
- b. Daftar hadir pimpinan pengadilan dan pejabat struktural.
- c. Foto/dokumentasi pimpinan pengadilan/pejabat struktural sebagai pembina upacara.

4.2 Pemilihan agen perubahan di antara para staf harus sudah ditetapkan dengan mengacu pada Permenpan RB Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintahan dengan tahapan:

- a. Membuat SK kriteria pemilihan agen perubahan sesuai Permenpan tersebut.
- b. Membuat undangan penetapan agen perubahan.
- c. Melaksanakan rapat penetapan agen perubahan.
- d. Pengesahan agen perubahan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Berita acara pemilihan.

- Dokumen laporan pelaksanaan penetapan agen perubahan.
- SK penetapan agen perubahan terpilih.

4.3 Budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi sudah berjalan dengan baik:

- Menerapkan budaya kerja sebagaimana tertuang dalam kode etik dan perilaku.
- Berikan *reward and punishment*.
- Membuat laporan kegiatan pembangunan budaya kerja dan pola pikir.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen laporan pelaksanaan kegiatan penerapan budaya kerja berikut dokumentasinya.
 - Rekap absensi pegawai.
 - Dokumentasi program *reward and punishment*.
- Setiap anggota organisasi harus terlibat dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, melalui upaya:
 - Penandatanganan pakta integritas oleh seluruh pegawai.
 - Apel Senin pagi dan Jumat sore.
 - Rapat berjenjang.
 - Membuat laporan hasil kegiatan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen pakta integritas.
- Dokumen laporan hasil kegiatan pembangunan ZI yang melibatkan keterwakilan masing-masing bagian.
- Dokumentasi kegiatan ZI.

b. Penataan Tatalaksana (5%)

Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada ZI menuju WBK/WBBM.

Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah:

- Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pada satuan kerja.

ii) Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pada satuan kerja.

iii) Meningkatnya kinerja pada satuan kerja.

Beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tatalaksana, yaitu:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada peta bisnis proses instansi dan kondisi yang seharusnya telah dilakukan seperti:

- a. Penyusunan SOP
- b. Penerapan SOP
- c. Evaluasi/perbaiki SOP.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen peta bisnis instansi.
- Dokumen SOP yang ditandatangani Ketua Pengadilan.
- Dokumen SOP Revisi yang ditandatangani Ketua Pengadilan.

2. E-Office/E-Government

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

- a. Penyusunan sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi (Contoh LLK Elektronik).
- b. Penyusunan system kepegawaian berbasis sistem informasi (Contoh SIKEP).
- c. Penyusunan sistem pelayanan publik berbasis Teknologi Informasi.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen kinerja satker yang diambil melalui aplikasi SIKEP.
- Dokumen manajemen SDM yang diambil melalui aplikasi SIKEP.
- *Capture* website, aplikasi layanan serta media sosial.
- Undangan, notula, daftar hadir, foto rapat.

3. Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran Indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 3.1 Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan.
- 3.2 Memiliki website dengan informasi terkini yang memudahkan masyarakat pencari keadilan.
- 3.3 Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- *Capture* anggaran DIPA melalui website.
- Foto spanduk/banner, website dan media sosial lainnya.
- Undangan rapat, notulensi, daftar hadir, dan foto.
- Dokumen laporan hasil monitoring dan evaluasi.

c. Penataan sistem manajemen Sumber Daya Manusia/SDM (15%)

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

1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu:

- 1.1 Satuan kerja telah melakukan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan serta mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja.
- 1.2 Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

2. Pola Mutasi Internal

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi:

- 2.1 Penyusunan kebijakan pola mutasi internal.
- 2.2 Penerapan kebijakan pola mutasi internal.
- 2.3 Monitoring dan evaluasi atas kebijakan pola mutasi internal.

3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 3.1 Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/transfer knowledge*).
- 3.2 Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.
- 3.3 Monitoring dan evaluasi atas kegiatan pengembangan profesi.

4. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 4.1 Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.
- 4.2 Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya.
- 4.3 Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik.
- 4.4 Hasil penilaian kinerja individu telah diimplementasikan mulai dari penerapan sampai dengan pemantauan.

5. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku.

Indikator dilakukan dengan mengacu pada pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku:

- 5.1 Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai melalui penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (data dukung antara lain absensi, izin keluar kantor, cuti, izin keluar negeri dan pengawasan melekat).
- 5.2 Sistem Informasi Kepegawaian melalui Pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara terbuka.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan tertib absensi kerja dan pemotongan tunjangan kinerja.

6. Sistem Informasi Kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala dengan indikator sebagai berikut:

- 6.1 Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing satker.
- 6.2 Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing satker.
- 6.3 Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing satker.
- 6.4 Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada satker.
- 6.5 Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada satker.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan, notula, daftar hadir dan foto rapat
- Dokumen kebutuhan pegawai berdasarkan pemetaan jabatan dan analisis beban kerja
- Surat usulan kebutuhan pegawai.
- Dokumen monitoring dan evaluasi kinerja pegawai baru terhadap kinerja bagian
- SK mutasi/rotasi internal.
- Daftar Riwayat Pekerjaan (DRP)/Daftar Riwayat Hidup (DRH).
- Dokumen monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.
- Dokumen rencana pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan penilaian prestasi kerja.
- Surat kepada pegawai perihal kesempatan mengikuti diklat/pengembangan kompetensi lainnya.
- Surat usulan pegawai yang akan mengikuti diklat/pengembangan kompetensi lainnya.
- Daftar pegawai yang telah mengikuti diklat/pengembangan kompetensi lainnya.
- Dokumen laporan hasil monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam rangka perbaikan kinerja.

- Dokumen SKP yang disetujui dan ditandatangani oleh atasan langsung.
- Dokumen kinerja unit yang disetujui dan ditandatangani oleh atasan langsung.
- Dokumen SKP berjenjang (JFU, atasan langsung/kasub, atasan langsung/kasi, ketua pengadilan).
- Dokumen pengukuran kinerja individu setiap bulan.

d. Penguatan Akuntabilitas Kinerja (10%)

Akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja pada satuan kerja.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
2. Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator:

i) Keterlibatan pimpinan

Dalam penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan dokumen perencanaan strategis satuan kerja dengan memperhatikan sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian serta ukuran keberhasilan harus melibatkan pimpinan satker.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan, notula, daftar hadir, foto rapat.
- Dokumen perencanaan kegiatan dan anggaran.
- Dokumen Perjanjian Kinerja.

ii) Pengelolaan akuntabilitas kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja, dengan pencapaian program yang diharapkan sebagai berikut:

1. Satuan kerja telah memiliki dokumen perencanaan.
2. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil.
3. Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja telah memiliki kriteria spesifik.
4. Satuan kerja telah menyusun laporan tentang kinerja.

5. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja.
6. Satuan kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.
7. Satuan kerja memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra), Rencana kerja Tahunan (RKT), serta Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja).
8. Membuat turunan PK yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat).
9. Membuat turunan PK yang mendukung kegiatan anti korupsi (SK pengendalian gratifikasi, penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP), dan penanganan pengaduan masyarakat).

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan, notula, daftar hadir, foto rapat.
- Dokumen pemantauan pencapaian kinerja secara bulanan dipimpin oleh kepala satuan kerja.
- Dokumen Renstra, RKT serta PK.
- Dokumen turunan PK yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat) serta mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, dan penanganan pengaduan masyarakat).
- Dokumen IKU dan *Review* IKU yang mendukung peningkatan pelayanan publik.

e. Penguatan Pengawasan (15%)

Penguatan pengawasan bertujuan penyelenggaraan satuan kerja yang bersih dan bebas KKN.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara.
2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara.
3. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

Beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:

1. Pengendalian gratifikasi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi:

- 1.1 Satuan kerja telah memiliki *Public Campaign* tentang pengendalian gratifikasi.
- 1.2 Satuan kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
- 1.3 Kedisiplinan pelaporan LHKPN.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- *Capture banner/spanduk/media public campaign* lainnya.
- SK unit pengendali gratifikasi.
- *Capture kamera pengawas (CCTV)* dan tampilannya.
- Bukti pengiriman LHKPN.

2. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP) Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 2.1 Satuan kerja telah membangun lingkungan pengendalian.
- 2.2 Satuan kerja telah melakukan penilaian resiko atas unit kerja.
- 2.3 Satuan kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi.
- 2.4 Satuan kerja telah melakukan sosialisasi, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen matrik identifikasi resiko.
- Dokumen analisis resiko.
- Dokumen level resiko.
- Dokumen laporan pengendalian untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi.

3. Pengaduan masyarakat.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 3.1 Satuan kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik (website).
- 3.2 Satuan kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat.
- 3.3 Satuan kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas hasil penanganan pengaduan masyarakat.
- 3.4 Satuan kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SK petugas Pengaduan Masyarakat.
- Foto petugas/ruang/loket/kotak khusus pengaduan.
- Foto spanduk/banner sarana penyampaian pengaduan.
- Capture sarana pengaduan melalui media online.
- Capture respon pengaduan masyarakat.
- Bukti penyampaian pengaduan masyarakat kepada bagian terkait.
- Laporan monitoring dan evaluasi laporan pengaduan setiap bulan.
- Bukti penyampaian pengaduan masyarakat kepada bagian terkait untuk ditindaklanjuti.
- Dokumen laporan tindak lanjut (tindakan perbaikan pelayanan) atas Laporan monitoring dan evaluasi laporan pengaduan.

4. *Whistle Blowing System* (WBS)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 4.1 Satuan kerja telah menerapkan *Whistle Blowing System*.
- 4.2 Satuan kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*.
- 4.3 Satuan kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen dan foto internalisasi *Whistle Blowing System* (WBS).

- Dokumen Laporan hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*.
- Dokumen Laporan tindak lanjut hasil evaluasi atas penerapan *Whistle Blowing System*.

5. Penanganan benturan kepentingan sesuai Permenpan RB Nomor 37 Tahun 2012 tentang Benturan Kepentingan dan SK Sekma Nomor 59A Tahun 2014 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di Bawahnya.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada:

- 5.1 Satuan kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas dan fungsi utama.
- 5.2 Satuan kerja telah melakukan sosialisasikan penanganan benturan kepentingan.
- 5.3 Satuan kerja telah mengimplementasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan.
- 5.4 Satuan kerja telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan.
- 5.5 Satuan kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas pelaksanaan penanganan benturan kepentingan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama.
- Dokumen surat pernyataan bebas dari benturan kepentingan.
- Dokumen laporan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.
- Dokumen laporan tindak lanjut atas penanganan benturan kepentingan.

f. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik (10%)

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

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

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau).
2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standar-disasi pelayanan internasional.
3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

Beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

1. Standar pelayanan pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
 - 1.1 Satuan kerja telah memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM).
 - 1.2 Satuan kerja telah memaklumkan Standar Pelayanan.
 - 1.3 Satuan kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan Standar Pelayanan.
 - 1.4 Satuan kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas Standar Pelayanan dan SOP.
 - 1.5 Melakukan sosialisasi/pelatihan pelayanan prima kepada pegawai.
 - 1.6 Menyediakan informasi yang mudah diakses oleh masyarakat dalam memperoleh informasi layanan dan kegiatan melalui media cetak, papan pengumuman, media sosial, website, dan lain-lain.
 - 1.7 Telah terdapat sistem *punishment* (sanksi)/*reward* (penghargaan) bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan yang diberikan tidak sesuai standar.
 - 1.8 Menyediakan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).
 - 1.9 Terdapat inovasi layanan.
 - 1.10 Penilaian kepuasan terhadap pelayanan. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - Dokumen standar pelayanan pada satuan kerja.

- *Capture* maklumat standar pelayanan di tempat pelayanan.
- Dokumen SOP pelaksanaan standar pelayanan.
- Dokumen *review* dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
- Dokumen sosialisasi/pelatihan pelayanan prima kepada pegawai.
- *Capture* sarana informasi layanan.
- Sistem *reward* dan *punishment*.
- Dokumen penghargaan pegawai teladan sebagai *reward*, dokumen hukuman disiplin sebagai *punishment* serta kompensasi kepada penerima layanan.
- *Capture* aplikasi, sarana dan prasarana Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).
- *Capture* inovasi pada pelayanan.
- Dokumen laporan survei.
- *Capture* dan foto/dokumentasi.
- Dokumen laporan perbaikan pelayanan sebagai tindak lanjut dari survei kepuasan masyarakat.

g. Indikator hasil (40%)

Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Aparatur Pengadilan yang Bersih dan Bebas dari KKN (20%), diukur dengan menggunakan ukuran:

- i) Nilai persepsi korupsi (survei eksternal)
Nilai indeks persepsi korupsi yang disyaratkan ≥ 3.6 dari skala 1-4.
- ii) Presentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP) yang disyaratkan 100%.
- iii) Data yang dipakai dalam pelaporan ini data primer yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner.

Pelaksanaan survei persepsi korupsi dilaksanakan setiap 6 bulan sekali.

2. Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat(20%), diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

Nilai indeks persepsi kualitas pelayanan yang disyaratkan ≥ 3 (80%) dari skala 1-4.

Hasil SKM wajib diinformasikan kepada publik termasuk metode survei, penyampaian hasil SKM wajib dipublikasi, minimal di ruang layanan atau melalui media cetak, media pemberitaan *online*, website satker, atau media jejaring sosial.

Pelaksanaan survei persepsi korupsi dilaksanakan setiap 6 bulan sekali. Satker pengadilan wajib melaporkan hasil survei kepuasan masyarakat kepada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.

BAB III

RENCANA AKSI/RENCANA KERJA ZONA INTEGRITAS

NO.	KOMPONEN	INDIKATOR	LANGKAH AKSI	BUKTI FISIK	TARGET WAKTU
1	2	3	4	5	6
I	MANAJEMEN PERUBAHAN				
II	PENATAAN TATA LAKSANA				
III	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM				
IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS				
V	PENGUATAN PENGAWASAN				
VI	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN				

BAB IV

EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Evaluasi

Pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan kinerja WBK/WBBM yang telah ditetapkan perlu dilakukan evaluasi setiap bulan untuk mengetahui tingkat efektivitas pedoman ini. Evaluasi pada pengadilan-pengadilan di lingkungan Peradilan Agama dilaksanakan oleh Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama, dalam hal ini dilakukan oleh Tim Penilai WBK/WBBM Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima, pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan dan forum diskusi tim ZI Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama.

B. Pelaporan

Pelaporan atas hasil evaluasi tersebut dilakukan oleh Mahkamah Syar'iyah Aceh/Pengadilan Tinggi Agama kepada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama setiap bulan, sehingga perkembangan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju terwujudnya WBK/WBBM secara berkala dapat dimonitor.

BAB V

LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE)

Setiap satuan kerja diwajibkan melakukan penilaian mandiri Zona Integritas dengan berpedoman kepada Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sebelum dinilai oleh Tim Penilai Internal (TPI) dan Tim Penilaian Eksternal (TPE). Formulir LKE dapat diunduh dari file yang menjadi satu kesatuan dengan dokumen ini sesuai dengan Permenpan No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.

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

INSTANSI :

TAHUN :

PENILAIAN					Bobot	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	Penjelasan
A.	PROSES (60)										
	I.	MANAJEMEN PERUBAHAN (5)			5,0						
		1	Tim Kerja (1)		1,0						
			a.	Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas?		Y/T					
			b.	Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas?		A/B/C					
		2	Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)		1,0						
			a.	Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?		Y/T					
			b.	Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?		A/B/C					

			c.	Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM?		Y/T					
		3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)		2,0						
			a.	Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana?		A/B/C/D					
			b.	Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas		A/B/C/D					
			c.	Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti?		A/B/C/D					
		4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)		1,0						
			a.	Apakah pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM?		Y/T					
			b.	Apakah sudah ditetapkan agen perubahan?		Y/T					
			c.	Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?		Y/T					
			d.	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?		A/B/C/D					
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					

			b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan		A/B/C/D					
			c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi		A/B/C/D					
		2	E-Office (2)		2,0						
			a.	Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C					
			b.	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C					
			c.	Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C					
			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					
		3	Keterbukaan Informasi Publik (1,5)		1,5						
			a.	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan		Y/T					
			b.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik		Y/T					
III.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)				15,0						

		1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (2)		2,0						
			a.	Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?		Y/T					
			b.	Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?		A/B/C/D					
			c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?		Y/T					
		2	Pola Mutasi Internal (2)		2,0						
			a.	Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		Y/T					
			b.	Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?		A/B/C/D					
			c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		Y/T					
		3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3)		3,0						
			a.	Apakah Unit Kerja melakukan <i>Training Need Analysis</i> Untuk pengembangan kompetensi?		Y/T					
			b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?		A/B/C/D					

			c.	Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan		A/B/C/D					
			d.	Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya		A/B/C/D					
			e.	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, <i>in-house</i> training, atau melalui <i>coaching</i> , atau mentoring, dll)?		A/B/C/D					
			f.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?		A/B/C/D					
		4	Penetapan kinerja individu (4)		4,0						
			a.	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi		A/B/C/D					
			b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya		A/B/C/D					
			c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik		A/B/C/D/ E					
			d.	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i> (pengembangan karir individu, penghargaan dll).		A/B/C/D					
		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					

		6.	Sistem Informasi Kepegawaian (1)		1,0					
			a.	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.		A/B/C/D				
IV.		PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)			10,0					
		1	Keterlibatan pimpinan (5)		5,0					
			a.	Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan		Y/T				
			b.	Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja		Y/T				
			c.	Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala		Y/T				
		2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)		5,0					
			a.	Apakah dokumen perencanaan sudah ada		A/B/C				
			b.	Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil		A/B/C/D				
			c.	Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)		A/B/C				
			d.	Apakah indikator kinerja telah SMART		A/B/C/D				
			e.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu		Y/T				
			f.	Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja		A/B/C/D				
			g.	Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja		A/B/C/D				

			h	Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten		A/B/C					
V.	PENGUATAN PENGAWASAN (15)				15,0						
	1	Pengendalian Gratifikasi (3)			3,0						
			a.	Telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi		A/B/C					
			b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		A/B/C					
	2	Penerapan SPIP (3)			3,0						
			a.	Telah dibangun lingkungan pengen-dalian		A/B/C/D					
			b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan		A/B/C/D					
			c.	Telah dilakukan kegiatan pengen- dalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi		A/B/C					
			d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait		A/B/C					
	3	Pengaduan Masyarakat (3)			3,0						
			a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan		A/B/C/D					
			b.	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		A/B/C/D					
			c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat		A/B/C/D					
			d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti		A/B/C					

		4	Whistle-Blowing System (3)		3,0					
			a.	Apakah <i>Whistle Blowing System</i> sudah diinternalisasi?		Y/T				
			b.	<i>Whistle Blowing System</i> telah diterapkan		A/B/C/D				
			c.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i>		A/B/C/D				
			d.	Hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti		A/B/C/D				
		5	Penanganan Benturan Kepentingan (3)		3,0					
			a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama		Y/T				
			b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi		A/B/C/D				
			c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan		A/B/C/D				
			d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan		A/B/C				
			e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti		A/B/C/D				
VI.		PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)			10,0					
		1	Standar Pelayanan (3)		3,0					

		a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan	A/B/C					
		b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan	A/B/C/D					
		c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	A/B/C/D					
		d.	Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	A/B/C					
	2	Budaya Pelayanan Prima (3)		3,0					
		a.	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima	A/B/C/D					
		b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A/B/C					
		c.	Telah terdapat sistem <i>punishment</i> (sanksi)/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A/B/C					
		d.	Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A/B/C/D					
		e.	Terdapat inovasi pelayanan	A/B/C/D					
	3	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)		4,0					
		a.	Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A/B/C					
		b.	Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A/B/C					
		c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	A/B/C/D					
TOTAL PENGUNGKIT				60,0					

B.	HASIL (40)									
	I.	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)			20,0			0,00	0%	
	1.	Nilai Survey Persepsi Korupsi Eksternal) (15)	(Survei		15,0	0-4		0,00	0,00%	Diisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Korupsi
	2.	Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)			5,0	0-100%		0,00	0,00%	
	II.	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)			20,0			0,00	0%	
	1.	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan Eksternal) (20)	(Survei		20,0	0-4		0,00	0,00%	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
TOTAL HASIL					40,0			0,00	0	
NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI										

BAB VI

PENUTUP

Unit kerja berpredikat WBK/WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup Zona Integritas.

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

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