



**panrb**

KEMENTERIAN  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

# PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZI MENUJU WBK/WBBM (PERMENPAN RB NO 90 TAHUN 2021)



**#** bangga  
melayani  
bangsa

# STRUKTUR PERMENPAN 90 TAHUN 2021

## Lampiran I

### Bab I Pendahuluan

#### Latar Belakang

### Bab II Pembangunan ZI

- A. Konsep ZI
- B. Mekanisme Pembangunan ZI
- C. Kerangka logis ZI
- D. Pembangunan ZI berdasarkan Stranas PK
- E. Pembangunan ZI pd sektor prioritas tertentu
- F. Strategi Percepatan Pembangunan ZI
- G. Pengusulan unit kerja

## Lampiran II

### Bab I Evaluasi Pembangunan ZI oleh TPI

- A. Mekanisme evaluasi ZI mandiri oleh TPI
- B. Mekanisme evaluasi ZI pada Stranas PK oleh TPI

### Bab III Evaluasi Pembangunan ZI oleh TPN

- A. Pra Evaluasi
- B. Desk Evaluasi Oleh TPN
- C. Evaluasi Lapangan oleh TPN
- D. Penetapan predikat menuju WBK/WBBM

### Bab II Pengajuan Unit kerja menuju WBK/WBBM

Kriteria pengajuan usulan ZI menuju WBK/WBBM

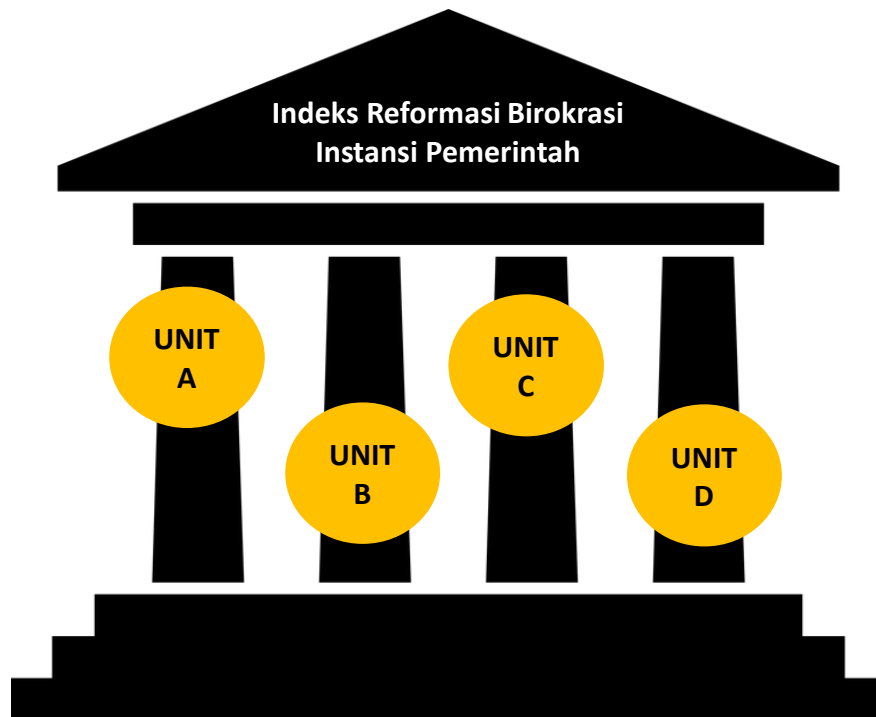
### Bab IV Pemantauan unit kerja berpredikat WBK/WBBM

- A. Pemantauan unit kerja /kawasan berpredikat WBK/WBBM
- B. Pemberian penghargaan
- C. Pencabutan predikat
- D. Replikasi pd unit kerja yang telah berpredikat WBK/WBBM

## Lampiran III

### LKE ZI

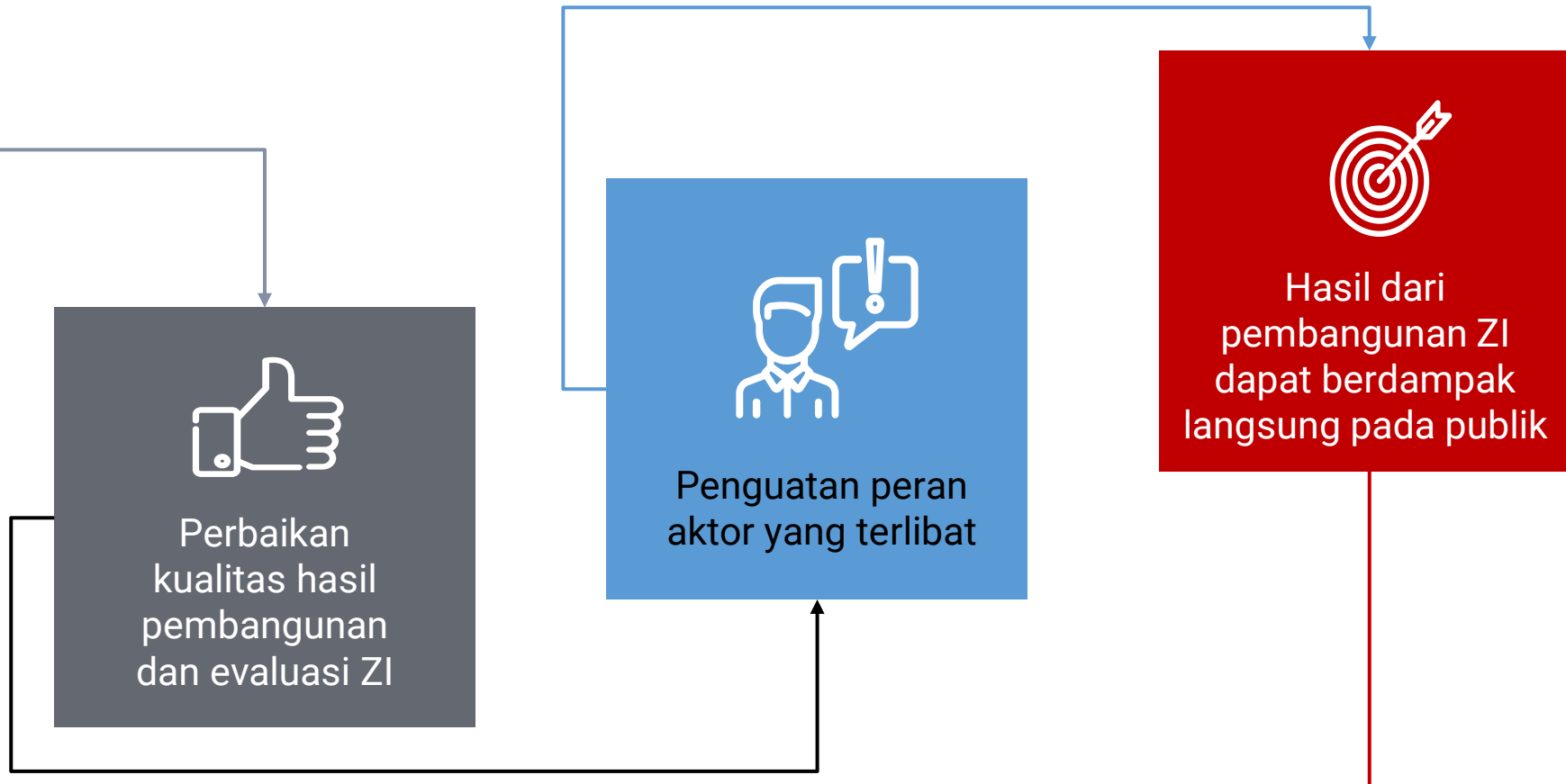
# PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS



UNIT PERCONTOHAN

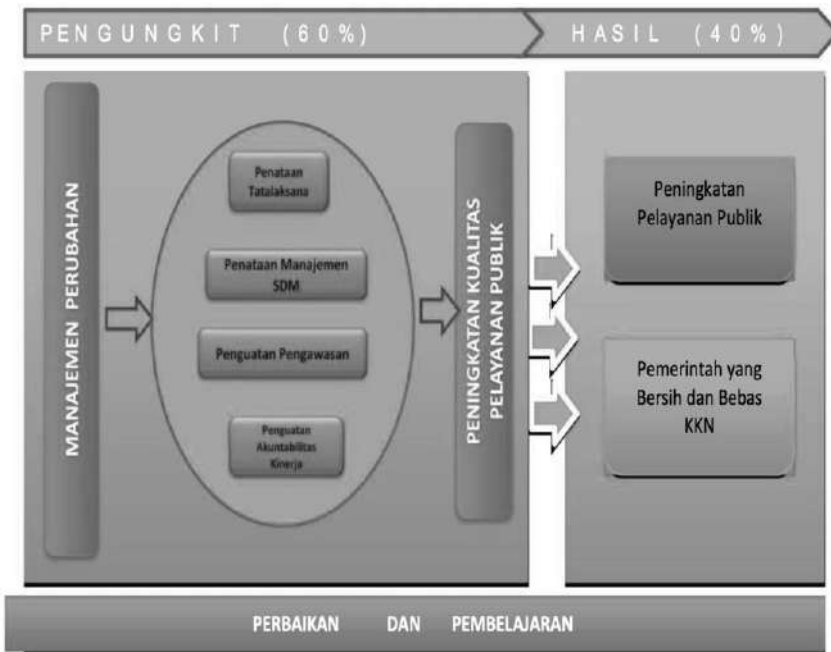
- **Miniaturnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Indonesia**
- **Bertujuan untuk membangun program RB sehingga mampu mengembangkan budaya kerja birokrasi yang anti korupsi, berkinerja tinggi, dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas**
- **Membangun percontohan (*Role Model*) pada tingkat unit kerja pada Instansi Pemerintah sebagai unit menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani**

# LATAR BELAKANG PERBAIKAN KEBIJAKAN ZI

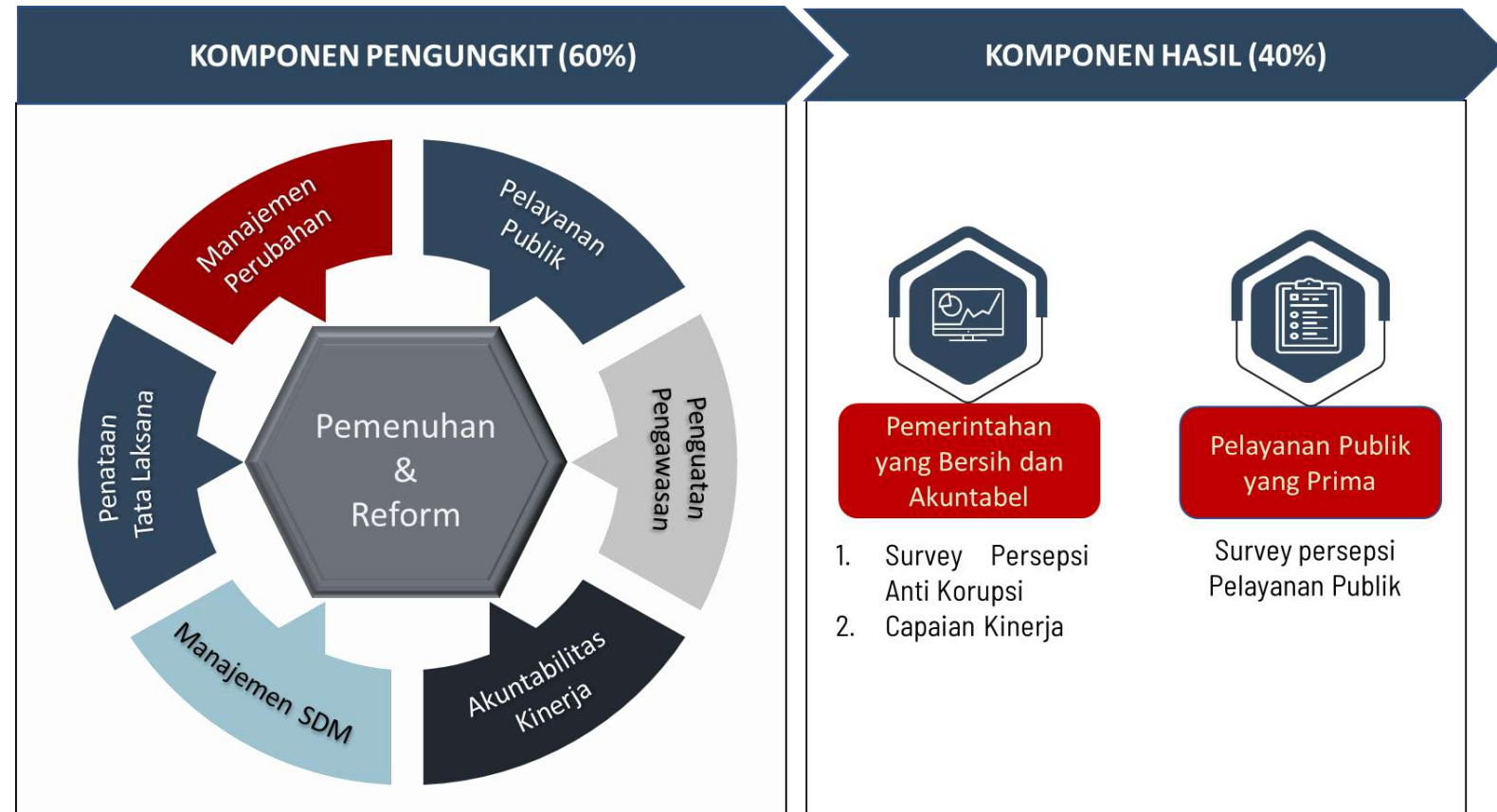


# HIGHLIGHT PERUBAHAN KERANGKA LOGIS

## PERMENPAN 10/2019



## PERMENPAN 90/2021



# PERMENPAN 90 TAHUN 2021

## HIGHLIGHT PERUBAHAN PENGUSULAN ZI

### PERMENPAN 10 TAHUN 2019

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

WBK

WBBM

Syarat Tingkat Instansi pemerintah	WBK	WBBM
Opini BPK	Wajar Tanpa Pengecualian	
Predikat SAKIP	Min. B	Min. BB
Indeks RB	<input type="checkbox"/> Min CC untuk Pemda <input type="checkbox"/> Min B untuk K/L	<input type="checkbox"/> Min. B untuk Pemda <input type="checkbox"/> Min. BB untuk K/L
Maturitas SPIP	Min. Level 3	

Syarat Tingkat unit kerja/satuan kerja	WBK	WBBM
Karakteristik	<input type="checkbox"/> Merupakan <i>core</i> layanan utama dari instansinya <input type="checkbox"/> Memberikan dampak signifikan terhadap persepsi masyarakat ttg kualitas birokrasi	
Kepatuhan	<input type="checkbox"/> Penyelesaian TLHP dari APIP/BPK telah 100% <input type="checkbox"/> LHKASN dan LHKPN telah 100%	
Periode Pembangunan	Telah melakukan pembangunan WBK Min. 1 Tahun	Telah melakukan pembangunan WBBM Min. 1 Tahun
Predikat SAKIP Internal	Min. B	Min. BB



## HIGHLIGHT PERUBAHAN PENETAPAN WBK/WBBM

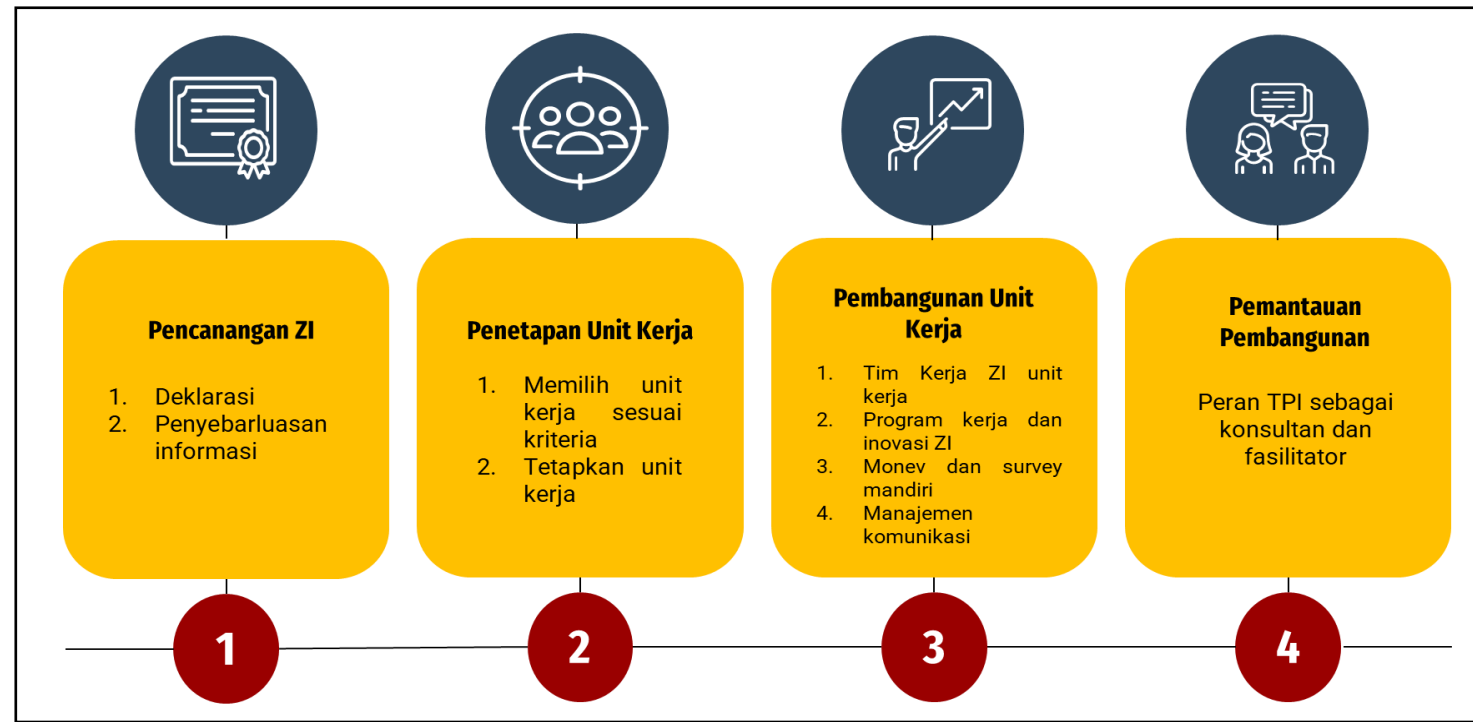
### PERMENPAN 10/2019

SYARAT	WBK	WBBM
Nilai Total	75	85
Nilai Minimal Pengungkit	40	48
Bobot nilai minimal per area pengungkit	60%	75%
Nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN" minimal	18,50	18,50
Nilai sub-komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal	13,5 (survey 3,60)	13,5 (survey 3,60)
Nilai sub-komponen "Persentasi TLHP" minimal	5,0	5,0
Nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal	16 (survey 3,20)	18 (survey 3,60)

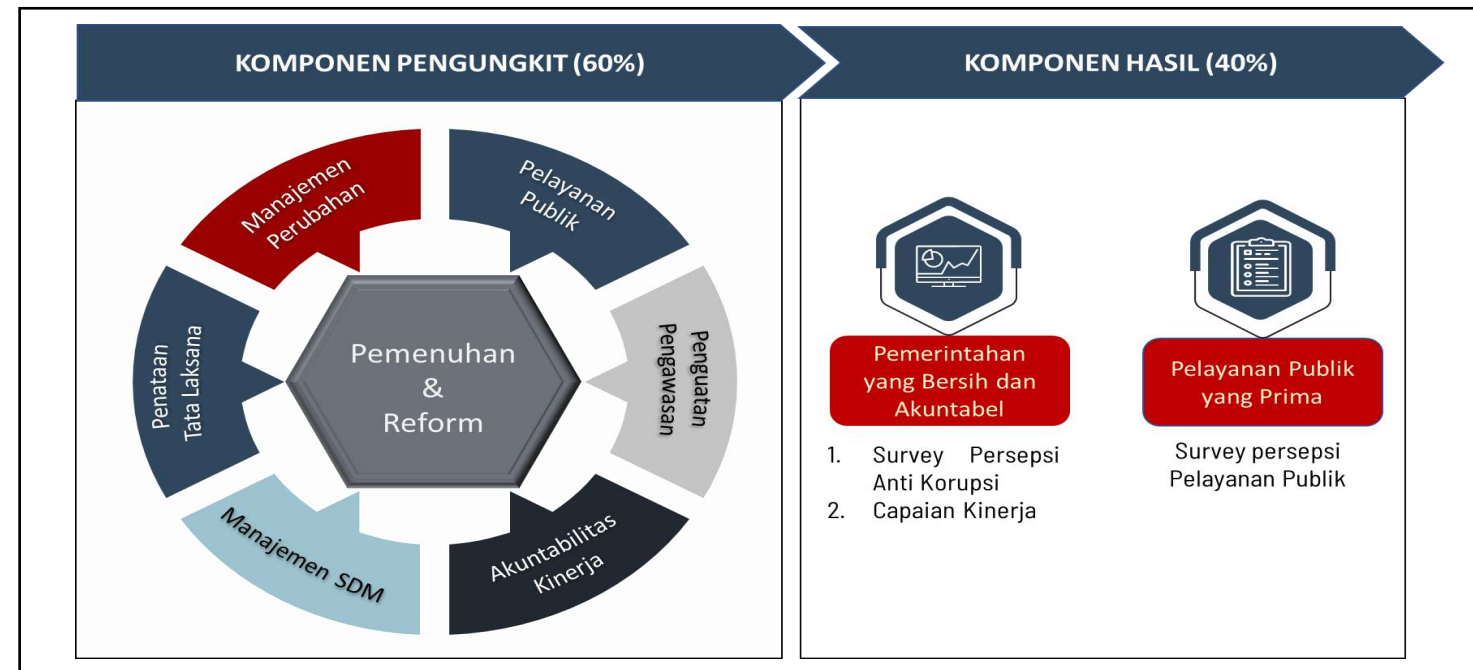
## PERMENPAN 90 TAHUN 2021

Syarat	WBK	WBBM
Nilai Total	75	85 Telah mendapatkan predikat menuju WBK
Nilai Min. Pengungkit	40	48
Bobot Nilai Min. per area Pengungkit	60%	75%
Nilai Komponen hasil "Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel"	Min. 18,25	Min. 19,50
Nilai sub-Komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi"	Min. 15,75 (Indeks 3,60)	Min. 15,75 (Indeks 3,60)
Nilai sub-komponen "Kinerja Lebih Baik"	Min. 2,50	Min. 3,75
Nilai Komponen hasil "Pelayanan Publik yang Prima"	Min. 14,00 (Indeks 3,20)	Min. 15,75 (Indeks 3,60)

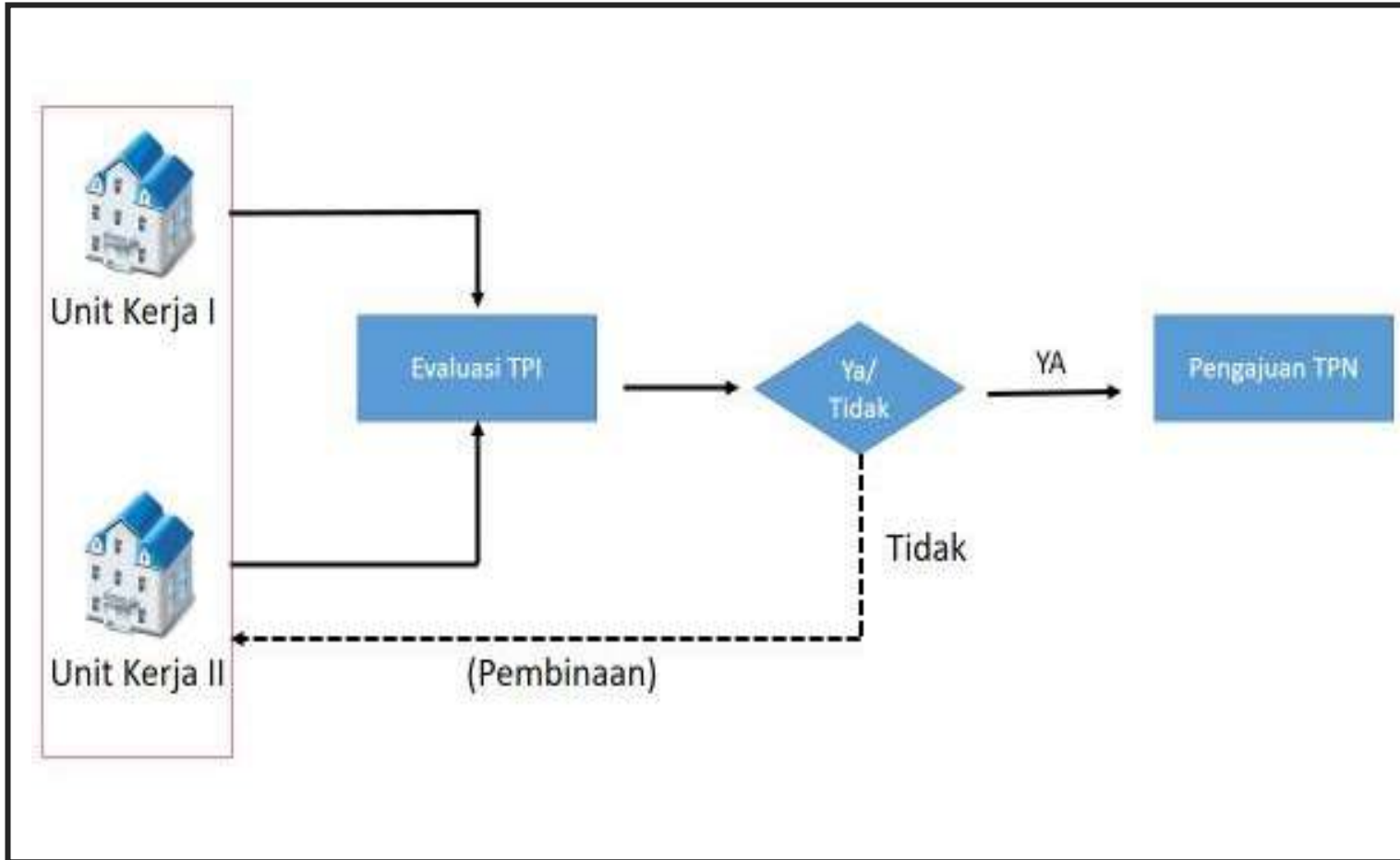
## 01 MEKANISME PEMBANGUNAN ZI MENUJU WBK/WBBM



## 02 KERANGKA LOGIS PEMBANGUNAN ZI MENUJU WBK/WBBM







01

## EVALUASI TPI

TPI melakukan evaluasi dan menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah unit kerja/satuan kerja memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN.

## DALAM PEMBANGUNAN ZI

Tempat konsultasi bagi  
unit kerja/satker

Fasilitator dalam  
pemberian asistensi  
dan pendampingan ZI

## DALAM EVALUASI PEMBANGUNAN ZI

Melakukan evaluasi  
Internal

Memberikan  
rekomendasi kepada  
unit kerja

Melaporkan hasil  
evaluasi kepada  
pimpinan instansi

Melakukan pemantauan berkala  
bagi unit yang telah mendapat  
predikat WBK/WBBM

## DALAM PEMANTAUAN BAGI UNIT KERJA YANG TELAH BERPREDIKAT WBK/WBBM

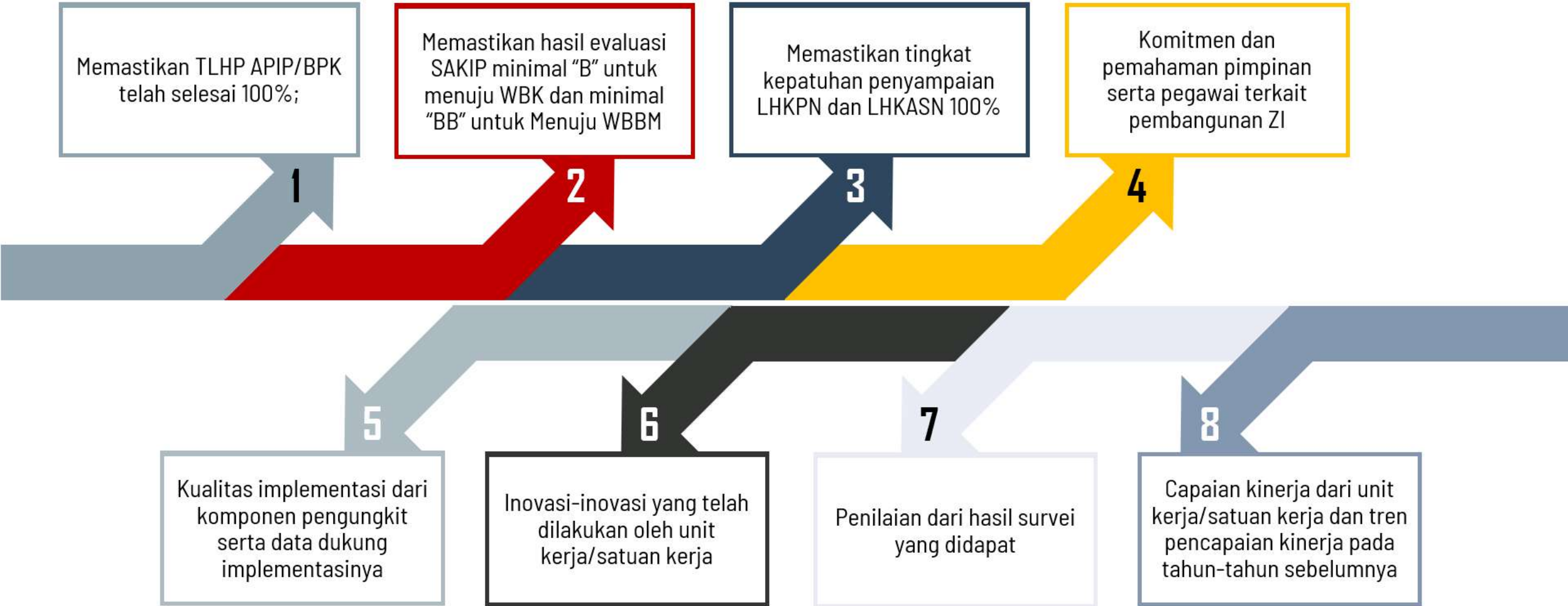
Melakukan  
pendampingan berkala  
bagi unit kerja

Melakukan survei  
internal berkala

Melakukan evaluasi  
internal berkala tiap 2  
tahun sekali

Melakukan klarifikasi atas  
aduan maladministrasi di  
unit kerja

# HAL-HAL YANG HARUS DIPERHATIKAN OLEH TPI PADA SAAT MELAKUKAN EVALUASI INTERNAL





## TUJUAN

Mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mindset (pola pikir) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN



## KONDISI YANG INGIN DIWUJUDKAN

- Perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja
- Menurunnya resiko kegagalan akibat resistensi terhadap perubahan.
- Terimplementasinya Core Value ASN Berakhlak

PEMENUHAN	REFORM
Tim Kerja ZI	Komitmen Dalam Perubahan
Rencana Pembangunan ZI	Komitmen Pimpinan
Pemantauan dan Evaluasi ZI	Membangun Budaya Kerja
Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	

# Manajemen Perubahan

1. Mampu menggambarkan progress atau hasil dari pembangunan ZI

- a. Keterlibatan pimpinan dan anggota
- b. Monev rencana kerja

2. Bagaimana unit kerja mengimplementasikan/menerjemahkan budaya /core value

Contoh sederhana

## Berorientasi Pelayanan

Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

- Layanan tersertifikasi ISO 9001 dan ISO 17000 series

## Akuntabel

Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan

- Sistem SAKIP berbasis Pohon Kinerja
- Media Komunikasi multiplatform
- Sistem Manajemen Anti Penyuaan

## Kompeten

Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

- 7 JFT Spesifik dengan standar kompetensi yang sesuai kebutuhan

## Harmonis

Kami saling peduli dan menghargai perbedaan

- Pemantapan Program dan Dialog Kinerja

## Loyal

Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

- Kode etik dan penegakan Disiplin

## Adaptif

Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

- Sistem informasi pelayanan
- Sinkronisasi UU Cipta Kerja
- Flexible Working

## Kolaboratif

Kami membangun kerja sama yang sinergis

- Startegi Nasional & MoU Perlindungan Konsumen





## TUJUAN

Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur

## PENATAAN TATA LAKSANA



## KONDISI YANG INGIN DIWUJUDKAN

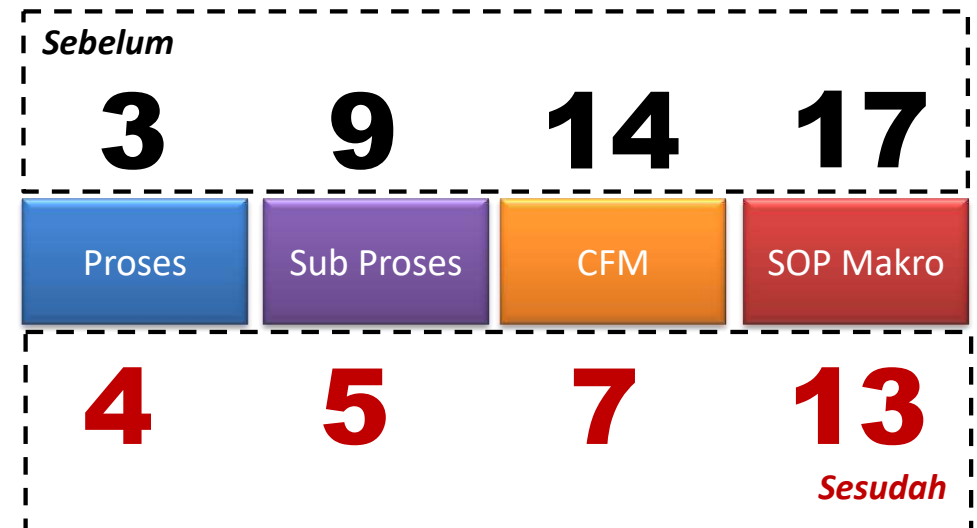
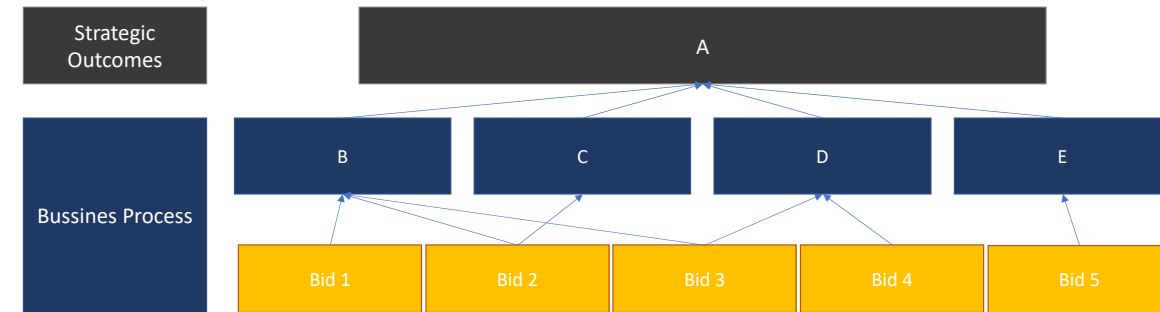
- Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam manajemen pemerintahan;
- Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan
- Meningkatnya kinerja unit kerja/satuan kerja.

PEMENUHAN	REFORM
SOP Kegiatan Utama	Pengaruh penyederhanaan birokrasi terhadap peta proses bisnis
Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi
Keterbukaan Informasi Publik.	Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat.

# Penataan Tatalaksana

1. Proses bisnis menjadi lebih detail namun lebih sederhana menyesuaikan dengan pohon kinerja untuk mencapai sasaran organisasi
2. Memastikan SOP diidentifikasi, direviu berkala, dan disederhanakan
  - a) SOP telah disederhanakan dengan mengedepankan kolaborasi antar sub bagian dalam unit kerja dan mengedepankan orientasi hasil pada tingkat makro
3. Penggunaan IT utk pelayanan dan manajemen internal

## Contoh sederhana

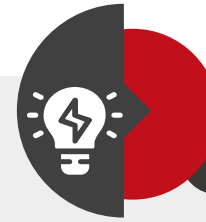




## TUJUAN

Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur

# PENATAAN MANAJEMEN SDM



## KONDISI YANG INGIN DIWUJUDKAN

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

PEMENUHAN	REFORM
Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	Kinerja Individu
Pola Mutasi Internal	Assesment Pegawai
Pengembangan Pegawai berbasis Kompetensi	Pelanggaran Disiplin Pegawai
Penetapan Kinerja Individu	

# Penataan Manajemen SDM

- Pengelolaan Pengembangan kompetensi SDM
- Disiplin pegawai
- Layanan kepegawaian

## Contoh sederhana



### Assessment Pegawai Menuju Talent Pool



Seleksi Terbuka  
JPT & JA



Uji Kompetensi  
JFT



Uji Butuh  
Pindah Instansi



Gol II ke  
Gol III



### Pengembangan Kompetensi



Diklat Fungsional



BPSK & LPKSM



Pengawas & PPNS



SAKIP & Keuangan



Sistem Mutu & Pelayanan



Beasiswa Pendidikan S2-S3



### 100% Penegakan Disiplin



#### Pelanggaran Disiplin Menurun

2019	2020	Δ	%
47 Pegawai	16 Pegawai	-65,95%	2,3%



## TUJUAN

Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

# PENGUATAN AKUNTABILITAS



## KONDISI YANG INGIN DIWUJUDKAN

- Meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
- Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

PEMENUHAN	REFORM
Keterlibatan Pimpinan	Meningkatnya Capaian Kinerja
Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	Pemberian Reward & Punishment atas dasar kinerja
	Kerangka Logis (penjabaran kinerja)

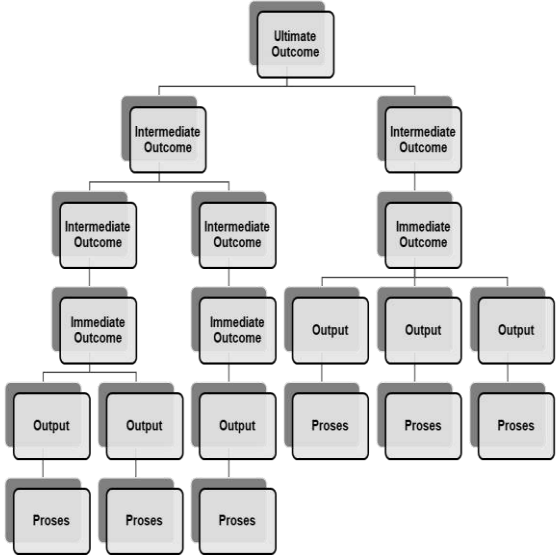


# Penguatan Akuntabilitas

- Selalu pastikan bahwa kinerja utama unit kerja jelas, terukur dan berorientasi hasil
  - Highlight Capaian kinerja utama
  - Menunjukkan dampak dari **pemilihan program/kegiatan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja berada dan penggunaan sumber daya yang efisien**
- Pohon kinerja unit kerja berdasarkan logic model
- Pastikan bahwa pelaksanaan moneyv atas capaian kinerja berjalan secara berkala

## Contoh sederhana

Penghematan anggaran di AKN IV hingga 16,35% lalu capaian tingkat kinerja sebesar 111,42%



Pemantapan Program	Perjanjian Kinerja	Pelaporan Kinerja
Diskusi dan Pengarahan Pimpinan terhadap rencana kegiatan yang akan dilaksanakan di tahun berjalan	Penetapan komitmen pencapaian kinerja dari setiap Bidang pada unit kerja	Pengukuran, monitoring, dan evaluasi (triwulanan atau tahunan) pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan

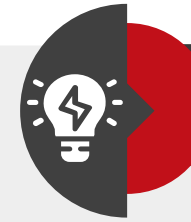
Kota Gorontalo memiliki angka pengangguran tinggi Salah satu yang bisa dilakukan oleh BPK Gorontalo utk dapat membantu /menunjukkan kontribusinya Pemeriksaan balai2 pelatihan kerja untuk membantu peningkatan efektifitas program dari pemda Gorontalo



## TUJUAN

Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN

## PENGUATAN PENGAWASAN



## KONDISI YANG INGIN DIWUJUDKAN

- Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara
- Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang
- Meningkatkan sistem integritas.

PEMENUHAN	REFORM
Gratifikasi ;	Mekanisme Pengendalian Aktivitas Utama ;
Penerapan SPIP ;	Penanganan Pengaduan Masyarakat
Pengaduan Masyarakat ;	Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai.
Whistle Blowing System ;	
Penangan Benturan Kepentingan	

# Penguatan Pengawasan

- Bangun Peta risiko unit kerja yang komprehensif
- Pembangunan lingkungan pengendalian efektif
- Pengelolaan Pengaduan (Internal dan eksternal) yang efektif

Risiko strategis dan risiko kegiatan??

- UPG telah aktif melakukan pelaporan penerimaan gratifikasi ke KPK dan memiliki **sertifikasi ISO 37001**
- Telah dilakukan pemetaan titik rawan gratifikasi
- 100% LHKPN dan LHKASN

## Contoh sederhana

Selera Risiko

Matriks Analisis Risiko 5 x 5		Level Dampak					
		1	2	3	4	5	
		Tidak Signifikan	Minor	Moderat	Signifikan	Sangat Signifikan	
Level Kemungkinan	5	Hampir Pasti Terjadi	11	16	20	23	25
	4	Sering Terjadi	7	12	17	21	24
	3	Kadang Terjadi	4	8	13	18	22
	2	Jarang Terjadi	2	5	9	14	19
	1	Hampir Tidak Terjadi	1	3	6	10	15

Area penerimaan risiko

Area risiko yang dimitigasi

- Penerimaan aduan dengan **"No Wrong Door Policy"**, masyarakat dapat melakukan pengaduan secara langsung, melalui telpon, WA, email, ataupun via SP4N LAPOR
- 100% Pengaduan tertangani dan ditindaklanjuti



## TUJUAN

Membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik



## KONDISI YANG INGIN DIWUJUDKAN

- Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)
- Standardisasi pelayanan nasional dan/atau internasional
- Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik

PEMENUHAN	REFORM
Standar pelayanan	Upaya dan/inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik;
Budaya pelayanan Prima;	Upaya dan/atau inovasi pada perizinan/pelayanan telah dipermudah
Pengelolaan Pengaduan;	Penanganan pengaduan pelayanan
Penilaian Kepuasan Terhadap pelayanan ;	
Peningkatan TI	

# Pelayanan Publik

- Budaya Pelayanan Prima
  - Upaya untuk mempermudah layanan
  - Kemampuan untuk self-improvement
- Tindak lanjut survei

Remote Audit

Tim Percepatan penyelesaian TLHP

Contoh sederhana

## Integrasi Portal Layanan



Lebih Cepat



Lebih Akurat



Lebih Mudah



Berkualitas



Konsisten



Anti-Suap

## Identifikasi Kekurangan

95%

Pelanggan mengatakan prosedur layanan mudah

87%

Pelanggan mengatakan waktu pelayanan cepat

96%

Pelanggan mengatakan layanan dilakukan oleh petugas yang memiliki kompetensi sesuai standar

75%

Pelanggan mengatakan penanganan pengaduan dikelola dengan baik

95%

Pelanggan puas dengan kesesuaian produk layanan yang diberikan

98%

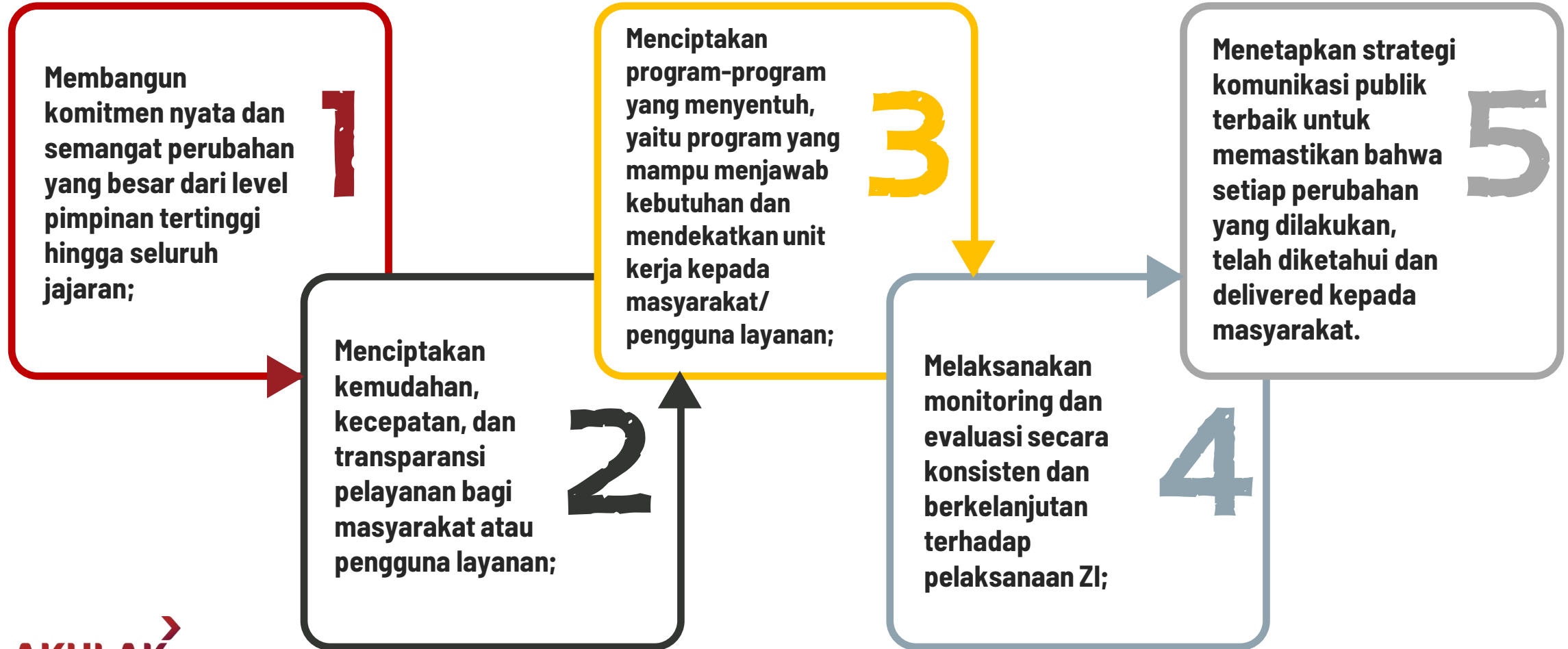
Pelanggan nyaman dengan keramahan dan kesopanan petugas

## Langkah-Langkah Perbaikan





# STRATEGI PEMBANGUNAN ZI





1. Pahami Risiko besar yang dapat mengganggu integritas

1. Pahami Apa yang menjadi kinerja/layanan Utama Unit

2. Pastikan telah dibangun lingkungan pengendalian baik

2. Pastikan bahwa hasil kinerja /layanan utama dari unit tersebut berkontribusi atas capaian kinerja Organisasi

Elevated

Modified

Simplified



**Inovasi**

## 6 POIN TAMBAHAN DALAM PENILAIAN

Komitmen dan kompetensi pimpinan  
beserta anggota

Replikasi dan pengakuan

Program Menyentuh masyarakat

Kondisi Sarana dan Prasana

Media Handling

Laporan dan aduan

## Administratif Wajib

- Surat pengajuan evaluasi dari pimpinan instansi kepada TPN
- Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPM) dari Kepala Unit kerja/Satker yang disertai Materai

## Media Penyampaian

Sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat *website* [www.pmpzi.menpan.go.id](http://www.pmpzi.menpan.go.id).

## Tenggat Waktu

Paling lambat disampaikan sebelum 31 Mei setiap tahunnya

## Ketentuan Tambahan

- Bagi IP yang unit kerjanya telah berpredikat Menuju WBK/WBBM **lebih dari 30%** maka instansi tersebut tidak perlu mengajukan unit kerjanya lagi untuk diajukan mendapatkan menuju WBK/WBBM.
- Ketentuan mengenai hal ini akan disampaikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada instansi yang telah memenuhi kriteria tersebut.



# Pemantauan Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/ WBBM

Unit kerja yang telah berpredikat WBK/WBBM wajib dinilai kembali kelayakannya setiap 2 tahun sekali oleh TPI dan hasilnya disampaikan kepada pimpinan instansi dan TPN

## PENCABUTAN PREDIKAT

1. Berdasarkan laporan dari TPI bahwa unit kerja/satuan kerja atau kawasan sudah tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM.
2. Berdasarkan hasil evaluasi lapangan berkala atau verifikasi lapangan oleh TPN dan setelah melakukan klarifikasi dengan TPI ditemukan bukti bahwa terdapat maladministrasi, maka secara tertulis TPN akan merekomendasikan kepada Menteri PANRB untuk mencabut predikat menuju WBK/WBBM pada unit kerja/satuan kerja atau kawasan tersebut.
3. Unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah dicabut predikat menuju WBK/ WBBM, tidak dapat diajukan lagi untuk untuk mendapatkan predikat Menuju WBK selang 2 tahun setelah penetapan pencabutan diterbitkan.

## REPLIKASI

1. Replikasi ini dapat dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang sedang membangun dengan melakukan studi tiru dan modifikasi sesuai dengan karakteristik yang dimiliki.
2. Diperlukan kebijakan di level internal instansi pemerintah untuk mendorong unit atau kawasan lain melakukan replikasi pada unit yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM, sehingga replikasi terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM akan berjalan secara sistemis

## PEMBERIAN PENGHARGAAN INTERNAL

1. Dalam rangka mendorong pembangunan ZI pada unit kerja/satuan kerja yang lain, instansi pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada unit kerja/satuan kerjanya yang mendapat predikat menuju WBK/WBBM.
2. Pemberian penghargaan tersebut diberikan sesuai dengan kebijakan masing-masing instansi pemerintah dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.



TERIMA KASIH..