



PERATURAN DEWAN DIREKSI
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR: 06/PRTR/DIREKSI/TVRI/2019

TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEWAN DIREKSI,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan siaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia yang baik, efektif, efisien, bebas dari korupsi dan bersih melayani sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional perlu ditetapkan pedoman pelaksanaannya;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Dewan Direksi LPP TVRI tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan LPP TVRI;
- Mengingat : 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 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Lembaga Penyiaran Publik;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia;
7. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
8. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;

b f larw

9. 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;
10. Keputusan Dewan Pengawas Nomor 6 Tahun 2017 tentang Kebijakan Umum LPP TVRI;
11. Keputusan Dewan Pengawas Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kebijakan Penyiaran LPP TVRI;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DEWAN DIREKSI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA.

Pasal 1

Pedoman Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia adalah sebagaimana terlampir dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini:

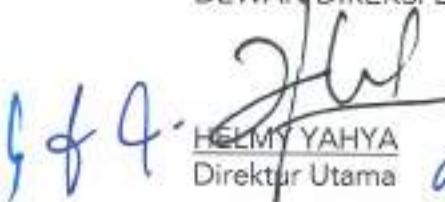
Pasal 2

Peraturan ini merupakan acuan bagi pejabat di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia dalam rangka Membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Pasal 3

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 April 2019
DEWAN DIREKSI LPP TVRI


HELMY YAHYA
Direktur Utama

Apr. 19.

Tembusan:

1. Ketua Dewan Pengawas LPP TVRI;
2. Para Direktur LPP TVRI;
3. Para Kepala TVRI Stasiun Penyiaran;
4. Kepala Satuan Pengawasan Intern LPP TVRI.

LAMPIRAN PERATURAN DEWAN DIREKSI LPP TVRI

NOMOR : 06/PRTR/DIREKSI/TVRI/2019

TANGGAL : 29 APRIL 2019

TENTANG : PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI DI LINGKUNGAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan siaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI), efektif dan efisien, bebas dari korupsi dan bersih melayani sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Dalam perjalannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktik KKN, dan lemahnya pengawasan.

Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik. Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) perlu secara konkret dilaksanakan program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas.

Dalam rangka pembangunan Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah:

- (1) Menyelaraskan instrumen Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi;

- (2) Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat.

Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan Zona Integritas dengan Peraturan Dewan Direksi LPP TVRI.

B. Maksud Dan Tujuan

1. Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

C. Pengertian Umum

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. 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;
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju 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. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. LPP TVRI adalah Lembaga Penyiaran Publik yang menyelenggarakan kegiatan penyiaran televisi, bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat;

5. **Unit Kerja** adalah Unit/Satuan Kerja di LPP TVRI yang mempunyai kewajiban untuk membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) yang dipimpin oleh para Direktur, Kepala Satuan Pengawasan Intern, Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan serta Para Kepala TVRI Stasiun Penyiaran;
6. **Dewan Pengawas LPP TVRI** adalah organ Lembaga Penyiaran Publik yang berfungsi mewakili masyarakat, pemerintah, dan unsur Lembaga Penyiaran Publik yang menjalankan tugas pengawasan untuk mencapai tujuan Lembaga Penyiaran Publik;
7. **Dewan Direksi LPP TVRI** adalah unsur pimpinan Lembaga Penyiaran Publik yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pengelolaan Lembaga Penyiaran Publik;
8. **Tim Penilai Internal (TPI)** adalah tim yang dibentuk oleh Direktur Utama LPP TVRI yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/menuju WBBM; dan
9. **Tim Penilai Nasional (TPN)** adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. Tim Penilai Nasional terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

BAB II

TAHAP-TAHAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dari para pejabat struktural dan pegawai di lingkungan Kantor Pusat dan TVRI Stasiun Penyiaran bahwa unit kerjanya telah siap membangun Zona Integritas;
2. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh LPP TVRI yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Penandatanganan dokumen Pakta Integritas dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, PNS, maupun pelantikan dalam rangka mutasi kepegawaian horizontal atau vertikal. Bagi Unit Kerja yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan/melengkapi setelah pencanangan pembangunan Zona Integritas;
3. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas di Kantor Pusat LPP TVRI dapat dilakukan bersama-bersama. Sedangkan Pencanangan Pembangunan Zona Integritas di TVRI Stasiun Penyiaran dilakukan oleh masing-masing Kepala TVRI Stasiun Penyiaran;
4. Pencanangan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas 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. Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas untuk Kantor Pusat LPP TVRI dilaksanakan oleh Direktur Utama LPP TVRI;
6. Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas untuk TVRI Stasiun Penyiaran dilaksanakan oleh Kepala TVRI Stasiun Penyiaran; dan

7. KPK, Ombudsman, Kejaksaan, Kepolisian, unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha) dapat juga menjadi saksi pada saat pencanangan Zona Integritas.

B. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkret.

Dalam membangun Zona Integritas, Dewan direksi LPP TVRI menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya:

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

Proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/tim untuk melakukan identifikasi terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM oleh Dewan Direksi LPP TVRI.

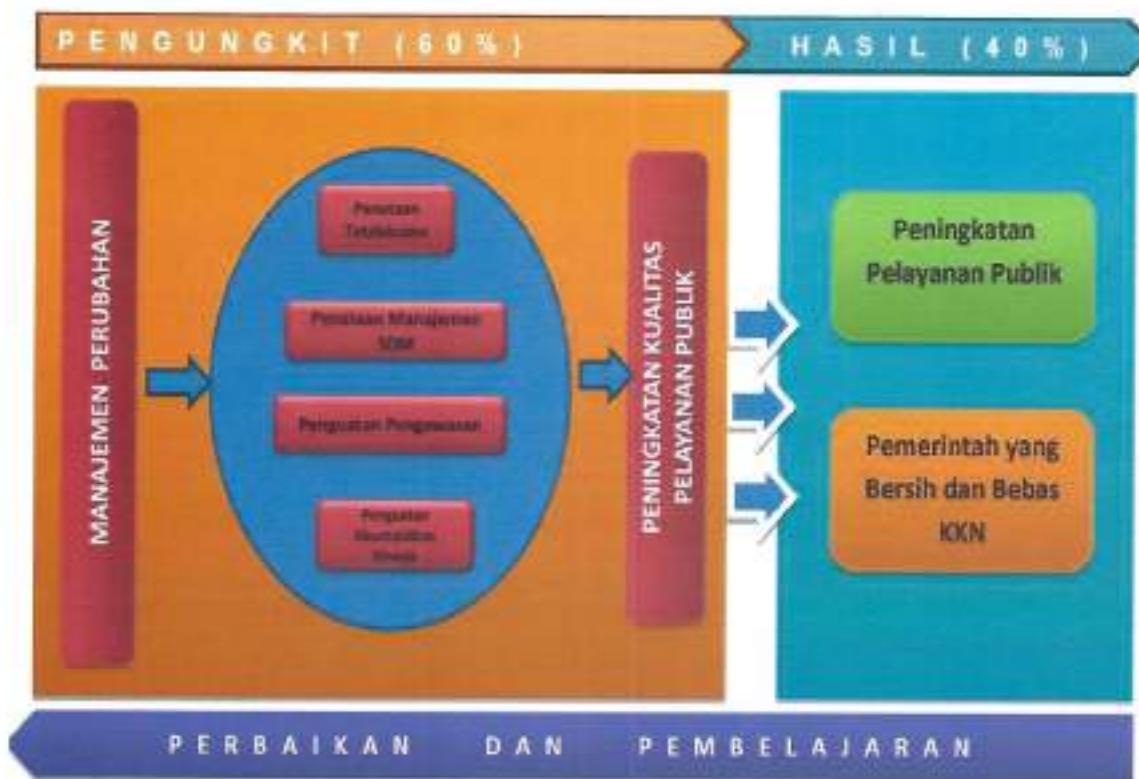
Setelah melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan unit kerja kepada Dewan Direksi LPP TVRI untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh Tim Penilaian Internal (TPI). Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada Dewan Direksi LPP TVRI tentang unit yang akan diusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM.

Apabila unit kerja yang diusulkan memenuhi syarat sebagai Zona Integritas Menuju WBK/WBBM, maka langkah selanjutnya adalah penetapan.

Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil.

Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran LPP TVRI yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

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 Tataaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Di bawah ini adalah rincian bobot komponen pengungkit penilaian unit kerja Berpredikat Menuju WBK/Menuju WBBM:

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT	BOBOT (60%)
1	Manajemen Perubahan	5%
2	Penataan Tataaksana	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 unit kerja 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 unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- 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) Unit kerja 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
- 2) Agen Perubahan telah ditetapkan;
- 3) Budaya kerja dan pola pikir 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 LPP TVRI;
- 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 keterbukaan informasi publik.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan system 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 ketiaatan 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) Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- 2) Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan
- 3) Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

b. Pola Mutasi Internal

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

- 1) unit kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- 2) unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan
- 3) unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap 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 unit kerja 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/ 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/ diimplementasikan; dan

f. **Sistem Informasi Kepegawaian**

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

4. Penguatan Akuntabilitas

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

- meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan
- 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 unit kerja tersebut.

Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja 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) Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;

- 2) Unit kerja 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) Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound*(SMART);
- 4) Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
- 6) Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

5. **Penguatan Pengawasan**

Penguatan Pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di lingkungan LPP TVRI. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara;
- c. meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan Negara; dan
- d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

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) unit kerja telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- 1) unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
- 2) unit kerja telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
- 3) unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- 4) unit kerja 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) unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
- 2) unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- 3) unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- 4) unit kerja 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) unit kerja telah menerapkan *whistle blowing system*;
- 2) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan
- 3) unit kerja 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) Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- 2) Unit kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- 3) Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- 4) Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- 5) Unit kerja 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 di lingkungan LPP TVRI secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat.

Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

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);
- b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional; dan
- c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

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

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

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

INDIKATOR 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%

HASIL

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 LPP TVRI 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).

BAB III

SYARAT DAN MEKANISME PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN MENUJU WBBM

A. Syarat Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

Pengajuan unit kerja sebagai Zona Integritas harus memenuhi syarat yang ditentukan sebagai berikut:

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

a. Pada level Kantor Pusat LPP TVRI:

- 1) Mendapatkan predikat Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas opini Laporan Keuangan; dan
- 2) Mendapatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "CC".

b. Pada level TVRI Stasiun Penyiaran:

- 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 untuk mengusulkan unit kerja sebagai WBK adalah:

- a. Tim Penilai Internal melakukan penilaian mandiri terhadap unit kerja yang diusulkan untuk mendapat predikat WBK;
- b. Apabila hasil penilaian mandiri mendapat predikat WBK maka unit kerja tersebut diusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk dilakukan reviu;
- c. Apabila hasil reviu unit kerja tersebut memenuhi syarat WBK, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan rekomendasi kepada LPP TVRI agar unit kerja tersebut ditetapkan sebagai unit kerja menuju WBK; dan

- d. Apabila hasil review menyatakan bahwa nilai unit kerja tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada LPP TVRI agar unit kerja tersebut dibina kembali.

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

- a. Pada level Kantor Pusat LPP TVRI:
 - 1) Mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK atas opini Laporan Keuangan; dan
 - 2) Mendapatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "CC".
- b. Pada level TVRI Stasiun Penyiaran, merupakan unit kerja yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK.

Adapun mekanisme yang harus dilalui untuk mengusulkan unit kerja sebagai WBBM adalah:

- a. Tim Penilai Internal mengusulkan unit kerja yang telah berpredikat WBK kepada Direktur Utama LPP TVRI;
- b. Direktur Utama LPP TVRI mengusulkan unit kerja yang telah berpredikat WBK kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja berpredikat WBBM;
- c. 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 unit kerja yang diusulkan;
- d. Apabila hasil evaluasi unit kerja tersebut memenuhi syarat WBBM, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM; dan
- e. Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi syarat WBBM, maka Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada LPP TVRI agar unit kerja tersebut dibina kembali.

B. Mekanisme Pengajuan Predikat Menuju WBK dan Menuju WBBM

a. Pengusulan Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Direktur Utama LPP TVRI mengusulkan satu atau beberapa unit kerja 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.

b. Penilaian WBK

Penilaian terhadap unit kerja 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 unit kerja tersebut memenuhi syarat WBK, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan memberikan rekomendasi kepada Direktur Utama LPP TVRI agar unit kerja tersebut ditetapkan sebagai unit kerja menuju WBK; dan
- 2) Apabila hasil reviu menyatakan bahwa nilai unit kerja tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada Direktur Utama LPP TVRI agar unit kerja tersebut dilakukan pembinaan.

c. Penilaian WBBM

Penilaian terhadap unit kerja 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 unit kerja tersebut memenuhi syarat WBBM, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat menuju WBBM; dan
- 2) Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi nilai minimal WBBM, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi merekomendasikan kepada Direktur Utama LPP TVRI agar unit kerja tersebut dilakukan pembinaan.

d. Penetapan

1) Penetapan WBK

Berdasarkan rekomendasi dari TPI, Direktur Utama LPP TVRI dapat menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBK.

Syarat unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah:

- memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75;
- memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya LPP TVRI 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 unit kerja berpredikat WBK dituangkan dalam Keputusan Direktur Utama LPP TVRI. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Direktur Utama LPP TVRI, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

2) Penetapan WBBM

Berdasarkan hasil evaluasi, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM.

Syarat unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBBM adalah:

- memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85;
- 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Penetapan predikat WBBM berlaku sesuai yang tertera dalam Surat

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator birokrasi bersih dan melayani.

C. Evaluasi Predikat WBK/WBBM

Evaluasi terhadap pemberikan predikat WBK/WBBM kepada unit kerja di lingkungan LPP TVRI dilakukan secara berkala oleh Tim Penilai Nasional (Kementerian PAN dan RB, ORI, dan KPK). Apabila hasil penilaian menunjukkan unit kerja yang bersangkutan tidak memenuhi syarat minimal evaluasi, maka predikat WBK akan dicabut dan secara otomatis unit kerja bersangkutan tidak dapat diusulkan sebagai unit kerja berpredikat WBBM.

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Untuk menjaga terpeliharanya predikat WBK/WBBM, maka perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan yang efektif.

A. Pembinaan

Pembinaan harus dilakukan terhadap unit kerja secara institusional dan terhadap pegawai pada unit kerja yang bersangkutan. Pembinaan terhadap unit kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas dan anggaran kedinasan yang memadai, pelatihan teknis, perbaikan kesejahteraan, kenaikan pangkat istimewa atau kegiatan lainnya yang kesemuanya mengarah pada tujuan untuk mempersempit peluang/kesempatan melakukan korupsi.

Selain itu juga dilakukan pembinaan karakter pegawai melalui pelatihan anti korupsi atau pembentukan integritas, pendekatan spiritual/keagamaan untuk memperbaiki atau meluruskan niat, sehingga memiliki kemauan dan kemampuan untuk meninggalkan sikap dan perbuatan koruptif serta perbuatan yang melanggar hukum lainnya.

Pembinaan ini seyogyanya dilakukan oleh Dewan Direksi LPP TVRI, Kepala Satuan Pengawasan Intern, Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan, Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan serta para Kepala TVRI Stasiun Penyiaran dilaksanakan tidak hanya untuk memelihara/mempertahankan predikat menuju WBK/WBBM yang diperoleh, melainkan juga untuk menuju tercapainya predikat menuju WBK/WBBM.

B. Pengawasan

Masyarakat dapat berpartisipasi melakukan pemantauan dan pengawasan melalui berbagai media seperti kontak pengaduan masyarakat, *website*, *e-mail*, TP 5000, dan lain sebagainya.

Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat dijadikan bahan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK/WBBM.

Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK/WBBM, maka Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan mencabut predikat WBBM pada unit kerja yang bersangkutan, sedangkan Direktur Utama LPP TVRI akan mencabut predikat WBK pada unit kerja yang bersangkutan.

BAB V

EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Evaluasi

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan kinerja WBK/WBBM yang telah ditetapkan perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas pedoman ini. Evaluasi dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan.

B. Pelaporan

a. Pelaporan oleh LPP TVRI

Direktur Utama LPP TVRI wajib menyampaikan laporan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengenai:

- 1) telah dilaksanakannya pencanangan pembangunan Zona Integritas pada LPP TVRI;
- 2) telah ditetapkannya unit kerja yang berpredikat WBK; dan
- 3) hal-hal lain yang terkait dengan proses pembangunan Zona Integritas.

b. Pelaporan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi wajib menyampaikan laporan kepada Presiden mengenai perkembangan pelaksanaan kebijakan/program pembangunan Zona Integritas menuju terwujudnya WBK/WBBM secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.

LEMBAR KERJA EVALUASI ZONA INTEGRITAS (Z) MENUJU WBKWBMM

INSTANSI

TAHUN

Contoh LKE Zona Integritas

PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	NIZ	%	Keterangan
A.	PROSES (30)					
1.	MENALEMEN PERUBAHAN (5)					
1.	Tim Kerja (1)					
	a. Apakah unit kerja telah membentuk tm untuk melakukan pemeliharaan Zona Integritas ?	Ya/Tidak	Ya/Tidak	0/0	0,00%	Ya, sebagian Tim telah dibentuk & dalam untuk kerja
	b. Apakah perencanaan singgota Ten selain pimpinan dipilih meski proses perencanaan yang jelek?	ABC	C	0		a. Dengan prosedur perencanaan yang jelek; b. Sebagian menganggapkan prosedur; c. Tidak di seleksi
2.	Dokumen Rancana Peningkatan Zona Integritas (1)				0,00%	
	a. Apakah ada dokumen rancana kerj a pembangunan Zona Integritas menuju WBKWBMM ?	Ya/Tidak	Tidak	0		Ya, sebagian memiliki dokumen rancane kerja pembangunan Zona Integritas
	b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBKWBMM?	ABC	C	0		a. Semua target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBKWBMM; b. Sebagian target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBKWBMM; c. Tidak ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBKWBMM
	c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBKWBMM ?	Ya/Tidak	Tidak	0		Ya, sebagian ada media sosialisasi pembangunan WBKWBMM

PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBBM/ZON	2.0	A/B/C/D	D	0	0,00%
a.	Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?					<ul style="list-style-type: none"> a. Semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; b. Sesetuju besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; c. Sesetuju 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 konservasi	A/B/C/D		0		Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBBM/ZON dilakukan bukanlah
c.	Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah diindeksirati ?	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika semua laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBBM/ZON telah diindeksirati; b. Jika sebagian besar laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBBM/ZON telah diindeksirati; c. Jika sebagian kecil laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBBM/ZON telah diindeksirati; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBBM/ZON belum diindeksirati
4	Pembahasan pola pikir dan budaya kerja (Y)	1.0		0,00	0,00%	
a.	Apakah sindiran berdasarkan sebagai rute mobil dalam pelaksanaan Pembangunan WBBM/ZON ?		YT	0		Ya, jika pimpinan memberi teladan nyata, misalnya mengelihancurkan kerahasiaan setiap hari seperti pegawai lain.
b.	Apakah sudah dibatasi agen penyalahgunaan ?		YT	0		Ya, jika agen penyalahgunaan sudah dielakkan
c.	Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?		YT	0		Ya, jika dilakukan pelatihan rutinnya kerja dan pola pikir

PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
a.	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBKWBIM?	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBKWBIM dan usulan-usulan dari anggota dokumentasikan dalam keputusan; b. Jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBKWBIM; c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBKWBIM; d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBKWBIM
ii.	PENATAAN TATA LAKSANA (5)					
1.	Prosedur Operasional tetap (SOP) kognitif utama (1,5)	A/B/C/D		0,00	0,00%	
	a. Apakah SOP mengacu pada proses bisnis instansi					<ul style="list-style-type: none"> a. Jika semua SOP unit telah mengacu pada proses bisnis dan juga memiliki kewajiban yang selaras; b. Jika semua SOP unit telah mengacu pada proses bisnis; c. Jika sebagian besar SOP unit telah mengacu pada proses bisnis; d. Jika sebagian kecil SOP unit telah mengacu pada proses bisnis
	b. Prosedur operasional tetap (SOP) telah disusun	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi dan juga melakukan kewasi pada SOP yang ditetapkan; 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 memerlukan sebagian kecil SOP yang ditetapkan
	c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah diindikasikan bahwa pembakaran SOP atau usulan perbaikan SOP; b. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi dan telah diindikasikan bahwa pembakaran SOP atau usulan perbaikan SOP; c. Jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi tetapi belum diindikasikan; d. Jika sebagian kecil SOP utama telah dievaluasi

PENILAIAN		Kehangatan	
	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai
2. E-Driver(2)			0,00%
a. Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	ABC	0	0,00%
b. Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	0	0
c. Apakah pembinaan pelajaran kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	0	0
d. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemaritisan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pembinaan layanan kepada publik?	A/B/C/D	0	0

PENJAWABAN		Pilihan Jawaban	Jumlah	Ques	%	Keterangan
3	Kebutuhan Informasi Publik (15)		1,5		0,00	0,00%
	a. Kesiapan terhadap kebutuhan informasi publik telah ditegaskan	Y/T	0	Ya, Jika kebutuhan terhadap kebutuhan informasi publik sudah diungkapkan		
	b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan kebutuhan informasi publik	Y/T	0	Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan kebutuhan informasi public		
iii.	PERATUAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)		15,0		0,00	0,00%
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan koututan	2,0		0,00	0,00%	
	a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis belum kerja untuk manajemen manajemen jabatan?	Y/T	0	Ya, jika kebutuhan pegawai yang dituliskan oleh unit kerja mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan		
	b. Apakah perencanaan pegawai hasil rekrutmen masih mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	A/B/C/D	0	<ul style="list-style-type: none"> i. Jika semua perencanaan pegawai hasil rekrutmen masih mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; c. Jika setidaknya tidak perencanaan pegawai hasil rekrutmen masih mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; d. Tidak ada perencanaan pegawai hasil rekrutmen masih yang mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan. 		
2	Pola Waktu Internal (2)	2,0		0,00	0,00%	
	a. Dalam melakukan pengembangan karir pegawai, apakah telah dilakukan studi pegawai untuk jabatan?	Y/T	0	Ya, jika ada dilakukan studi pegawai untuk jabatan sebagai wajib dan pengembangan karir pegawai		

PENDIDIKAN		Keterangan			
Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		
b.	<p>a. Apakah dalam instuktor mutasi pegawai antar jabatan telah terlaksana kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?</p>	ABCD	0	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperbaiki kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan juga untuk kerja membangun pertumbuhan terhadap hal hal; b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperbaiki kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperbaiki kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperbaiki kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; 	
c.	<p>a. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?</p>	Y/T	0	<p>Ya jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi berdasarkan kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja</p>	
3 Pengembangan pegawai berbasis kompetensi [1]		3,0	0,00%		
b.	<p>a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi?</p>	Y/T	0	<p>Ya jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi</p>	
b.	<p>Dalam menyelesaikan rencana pengembangan kinerjanya pegawai, apakah memprioritaskan hasil pengetahuan kinerja pegawai?</p>	ABCD	0	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika semua renama pengembangan kompetensi pegawai memperbaikkan hasil pengetahuan kinerja pegawai; b. Jika sebagian besar renama pengembangan kompetensi pegawai memperbaikkan hasil pengetahuan kinerja pegawai; c. Jika sebagian kecil renama pengembangan kompetensi pegawai memperbaikkan hasil pengetahuan kinerja pegawai; d. Belum ada renama pengembangan kompetensi pegawai yang memperbaikkan hasil pengetahuan kinerja pegawai; 	
c.	<p>a. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditempuh sebesar <25%;</p> <p>b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditempuh sebesar >25% - 50%;</p> <p>c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditempuh untuk masing-masing jabatan >50% - 75%;</p> <p>d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditempuh sebesar >75% - 100%</p>	ABCD	0		

PENILAIAN	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Konsistensi
d. Pegawai di Unit Kerja telah mampu melaksanakan kesempatan/tantangan untuk mengikuti diri maupun pergeseran kompetensi lainnya.	ABCD	0			<p>a. Jika seluruh pegawai di Unit Kerja telah mampu melaksanakan kesempatan/tantangan untuk mengikuti diri maupun pergeseran kompetensi lainnya;</p> <p>b. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/tantangan untuk mengikuti diri maupun pergeseran kompetensi lainnya;</p> <p>c. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/tantangan untuk mengikuti diri maupun pergeseran kompetensi lainnya;</p> <p>d. Belum ada pegawai di Unit Kerja belum memperoleh kesempatan/tantangan untuk mengikuti diri maupun pergeseran kompetensi lainnya</p>
e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti melalui pengkaderan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentorship, dsb) ?	ABCD	0			<p>a. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai;</p> <p>b. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai;</p> <p>c. Jika unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai;</p> <p>d. Jika unit kerja belum melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai</p>
f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kumpulan dalam kaitannya dengan pertambahan kinerja?	ABCD	0			<p>a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan pertambahan kinerja dibuatkan bulanan;</p> <p>b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan pertambahan kinerja dibuatkan setiap semester;</p> <p>c. Jika laporan monitoring dan evaluasi laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan pertambahan kinerja dilakukan tahunan</p>
4. Penilaian Kinerja Individu (%)	4,0		0,00	0,00%	
g. Terdapat penelitian kinerja individu yang terikat dengan kinerja organisasi:	ABCD	0			<p>a. Jika seluruh penelitian kinerja individu yang terikat dengan kinerja organisasi;</p> <p>b. Jika sebagian besar penelitian kinerja individu yang terikat dengan kinerja organisasi;</p> <p>c. Jika sebagian besar penelitian kinerja individu yang terikat dengan kinerja organisasi;</p> <p>d. Belum ada penelitian kinerja individu yang terikat dengan kinerja organisasi</p>

PENJAWABAN		Pilihan Jawaban		Jawaban	Nilai	%	Keterangans
	b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level datanya	ABC/D		0		<p>a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level datanya ;</p> <p>b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level datanya ;</p> <p>c. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level datanya ;</p> <p>d. Belum ada uturan kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level datanya</p>
	c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	ABCDE		0		<p>a. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan</p> <p>b. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulan</p> <p>c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran</p> <p>d. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan</p> <p>e. Pengukuran kinerja individu belum dilakukan</p>
	d.	Hasil penilaian kinerja individu telah dianjurkan dasar pemberian reward (penghargaan) bagi individu, sehingga semakin diilustrasikan	ABC/D		0		<p>a. Hasil penilaian kinerja individu seluruhnya telah dianjurkan dasar pemberian reward.</p> <p>b. Hasil penilaian kinerja individu sebagian besar telah dianjurkan dasar pemberian reward</p> <p>c. Hasil penilaian kinerja individu sebagian kecil telah dianjurkan dasar pemberian reward</p> <p>d. Hasil penilaian kinerja individu belum dianjurkan dasar pemberian reward</p>
5.	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perlaku pegawai (3)		3,0		0,00	0,00%	
	g.	Aturan disiplin/kode etik/kode perlaku tidak diaksaraan	ABC/D		0		<p>a. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perlaku yang ditetapkan organisasi dan juga memenuhi inovasi teknologi dalam disiplin/kode etik/kode perlaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja.</p> <p>b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perlaku yang ditetapkan organisasi ;</p> <p>c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian besar aturan disiplin/kode etik/kode perlaku yang ditetapkan organisasi.</p> <p>d. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kecil aturan disiplin/kode etik/kode perlaku yang ditetapkan organisasi.</p>

PENJALAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Kode Angsuran
6.	a. Sistem Informasi Kepengawalan unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	1,0	A/B/C/D	0	0,00%	
						<ul style="list-style-type: none"> a. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara bulanan; b. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara bimonthal; c. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara semesteran; d. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara tahunan
IV. PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)		1,0		0,00	0,00%	
1.	Kelarisseban simpulkan (5)	5,0		0,00	0,00%	
	<ul style="list-style-type: none"> a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Peretegan Kriteria c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kriteria secara berkala 	WT	WT	0	0,00%	<ul style="list-style-type: none"> Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Peretegan Kriteria Ya, jika pimpinan memantau pencapaian kriteria secara berkala
2.	Rangkuman Akuntabilitas Kriteria (5)	5,0		0,00	0,00%	
	<ul style="list-style-type: none"> a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil 	A/B/C		0	0,00%	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit kerja tidak memiliki seluruh dokumen perencanaan (Perancangan Strategis, Rencana Kerja Tujuan dan Perintegrasikan Kriteria). b. Jika unit kerja hanya memiliki Rancana Strategis dan Perintegrasikan Kriteria c. Jika unit kerja belum memiliki dokumen perencanaan d. Jika setiap unit kerja memiliki dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; e. Jika sebagian besar dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; f. Belum ada dokumen perencanaan yang berorientasi hasil.

PENJELASAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	No	%	Keterangan
	c.	Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (KU)	A/B/C	0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit kerja memiliki IKU yang dilengkapi dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja memiliki IKU yang dilengkapi dengan karakteristik unit kerja; c. Jika unit kerja belum memiliki IKU
	d.	Apakah indikator kinerja salah SMART	A/B/C/D	0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika setiap indikator kinerja unit kerja telah SMART; b. Jika setiap indikator kinerja unit kerja masih SMART; c. Jika setiap kecuali indikator kinerja unit kerja masih SMART; d. Belum ada indikator kinerja unit kerja yang SMART
	e.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	V/T	0		Ya, jika unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu
	f.	Judul pengaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A/B/C/D	0		<ul style="list-style-type: none"> 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	0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit kerja berupaya menanggani akuntabilitas kinerja yang meningkatkan sejumlah kapasitas SDM; b. Jika unit kerja berupaya meningkatkan sebagian besar kapasitas SDM yang mengangani akuntabilitas kinerja; c. Jika unit kerja berupaya meningkatkan sebagian kecil kapasitas SDM yang mengangani akuntabilitas kinerja; d. Unit kerja belum berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja
	h.	Pengetahuan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang lengkap	A/B/C	0		<ul style="list-style-type: none"> i. Jika pengetahuan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh seluruh SDM yang lengkap; j. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sebagian SDM yang lengkap; k. Pengelolaan akuntabilitas kinerja belum dilaksanakan oleh seluruh SDM yang lengkap

PENILAIAN		Poin Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
V.	PENGUATAN PENDAWASAN (5)	15,0		0,00	0,00%	
1	Pengendalian Gratifikasi (2)	3,0		0,00	0,00%	<ul style="list-style-type: none"> a. Public campaign telah dilakukan secara baik/Baik b. Public campaign dilakukan tidak secara berkata c. Belum dilakukan public campaign
	a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	A/B/C		0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit kerja mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat ikon atau bentuk pengendalian gratifikasi yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum mengimplementasikan pengendalian gratifikasi
	b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A/B/C		0		
2	Penerapan SGP (3)	3,0		0,00	0,00%	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;
	a. Telah dibangun lingkungan pengendalian	A/B/C/D		0		
	b. Telah dilakukan penilaian risiko atau pelaksanaan kebijakan	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. Jika melakukan penilaian risiko atas seluruh besar yang ditetapkan organisasi;

PENILAIAN		Ketimpangan			
	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	S%	
	c. Tujuan dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A/B/C	0		<p>a. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko sesuai dengan yang ditugaskan organisasi dan juga mendukung tujuan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;</p> <p>b. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko sesuai dengan yang ditugaskan organisasi;</p> <p>c. Jika unit kerja belum melakukan seluruh kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko</p>
	d. Sistem Pengendalian Internai (SPI) telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A/B/C	0		<p>a. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait</p> <p>b. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada sebagian pihak terkait</p> <p>c. Belum ada pihak tertentu yang mendapatkan informasi dan komunikasi mengenai SPI</p>
3	Pengabdian Masyarakat (C)	3,0	0,00	0,00%	
	a. Kegiatan Pengabdian masyarakat telah diimplementasikan	A/B/C/D	0		<p>a. Jika unit kerja mengimplementasikan seluruh kegiatan pengabdian masyarakat sesuai dengan yang ditugaskan organisasi dan juga membuat invasi senhat pengabdian masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit kerja;</p> <p>b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kegiatan pengabdian masyarakat sesuai dengan yang ditugaskan organisasi;</p> <p>c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian besar kegiatan pengabdian masyarakat sesuai dengan yang ditugaskan organisasi;</p> <p>d. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kerja</p>
	b. Hasil penanggulan pengabdian masyarakat telah diniatkan/jl	A/B/C/D	0		<p>a. Jika seluruh hasil penanggulan pengabdian masyarakat diniatkan/jl oleh unit kerja;</p> <p>b. Jika sebagian besar hasil penanggulan pengabdian masyarakat diniatkan/jl oleh unit kerja;</p> <p>c. Jika sebagian kecil hasil penanggulan pengabdian masyarakat diniatkan/jl oleh unit kerja;</p> <p>d. Jika seorang hasil penanggulan pengabdian masyarakat belum diniatkan/jl oleh unit</p>

PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a.Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan bulanan; b.Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan bimbingan; 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 belum diberikan	A/B/C		0		<ul style="list-style-type: none"> a.Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah difidaklanjuti oleh unit kerja; b.Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah difidaklanjuti oleh unit kerja; c.Jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang difidaklanjuti unit kerja
4	Whistle-Blowing System (3)		3,0	0,00	0,0%	
a.	Apakah Whistle-Blowing System sudah diimplementasi ?	V/T		0		Ya, jika Whistle Blowing System telah diimplementasi di unit kerja
b.	Whistle-Blowing System masih diterapkan	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a.Jika unit kerja menerapkan seluruh ketujuh Whistle Blowing System sesuai dengan yang diperlukan organisasi dan juga memiliki karakteristik unit kerja; b.Jika unit kerja menerapkan seluruh ketujuh Whistle Blowing System sesuai dengan yang diperlukan organisasi; c.Jika unit kerja menerapkan sebagian besar ketujuh Whistle Blowing System sesuai dengan yang diperlukan organisasi; d.Jika unit kerja menerapkan sebagian kecil ketujuh Whistle Blowing System sesuai dengan yang diperlukan organisasi
c.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A/B/C/D		0		<ul style="list-style-type: none"> a.Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan bulanan; b.Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan bimbingan; c.Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan semesteran; d.Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan tahunan

PERILAKU		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
	d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah dindaklanjuti	A/B/C/D		0		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah dindaklanjuti oleh unit kerja. b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah dindaklanjuti oleh unit kerja. c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah dindaklanjuti oleh unit kerja. d. Jika belum ada hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System yang dindaklanjuti unit kerja
5	Penanganan Benturan Kepentingan (1)	3.0		0.00	0.00%	
	a. Terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tujuan fungsi utama	Y/T		0		Ya, jika tidak telah mengidentifikasi/memotakan benturan kepentingan dalam tujuan fungsi utama
	b. Penanganan Benturan Kepentingan telah dimulai dan dimaksimalkan	A/B/C/D		0		a. Jika penanganan dimulai dan dimaksimalkan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan Benturan Kepentingan dimulai dan dimaksimalkan ke sebagian besar unit kerja. c. Jika penanganan Benturan Kepentingan dimulai dan dimaksimalkan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum dimulai dan dimaksimalkan ke seluruh unit kerja
	c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diterjemahkan ke sekunder unit kerja	A/B/C/D		0		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diterjemahkan ke sekunder unit kerja b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diterjemahkan ke sebagian besar unit kerja. c. Jika penanganan Benturan Kepentingan diterjemahkan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diterjemahkan ke sekunder unit kerja
	d. Terdapat dokumentasi evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A/B/C/D		0		a. Jika penanganan Benturan Kepentingan diterjemahkan secara berlaku oleh unit kerja. b. Jika penanganan Benturan Kepentingan diterjemahkan tidak secara berlaku oleh unit kerja. c. Jika penanganan Benturan Kepentingan belum diterjemahkan oleh unit kerja

PERILAKU		Kriteria			
Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%		
e. Hasil evaluasi atas Penanganan Berurusan dindaklanjuti	A/B/C/D	0		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Berurusan Keperinginan telah diindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika satigian besar hasil evaluasi atas Penanganan Berurusan Keperinginan telah diindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika sebagian hasil evaluasi atas Penanganan Berurusan Keperinginan telah diindaklanjuti oleh unit kerja; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Berurusan Keperinginan yang diindaklanjuti unit kerja	
vi. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUEUK (10)		10.0	0.00%		
1. Standar Pelayanan (3)	3.0	0.00	0.00%		
a. Terhadap kelayakan standar pelayanan	A/B/C	0		a. Jika unit kerja memiliki kelayakan standar pelayanan yang diberlakukan organisasi dan juga memenuhi standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja memiliki kelayakan standar pelayanan yang diberlakukan organisasi; c. Jika unit kerja belum memiliki kelayakan standar pelayanan	
b. Standar pelayanan telah diakurasi	A/B/C/D	0		i. Jika unit kerja memelihara seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga memenuhi standar pelayanan sesuai dengan karakteristik unit kerja. ii. Jika unit kerja memelihara seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; iii. Jika unit kerja memelihara sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; iv. Jika unit kerja telah memasturkan sebagian standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	
c. Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	A/B/C/D	0		a. Jika unit kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membat intansi terhad SOP yang sesuai dengan karakteristik unit kerja. b. Jika unit kerja menerapkan sebagian SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja menerapkan sebagian besar SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit kerja menerapkan sebagian kod SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	

PENILAIAN						
	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan	
d.	Dilakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	A/B/C	0		<p>a. Jika unit kerja melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga unit kerja berinisiatif melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP;</p> <p>b. Jika unit kerja melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. Jika unit kerja belum melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP</p>	
2	Bantuan Pelayanan Prima(3)	3,0	0,90	0,02%		
	a. Tidak dilakukan sosialisasi/edukasi dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A/B/C/D	0		<p>a. Seluruh sosialisasi/edukasi telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima</p> <p>b. Sedangkan besar sosialisasi/edukasi belum dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima</p> <p>c. Sedangkan sedang sosialisasi/edukasi belum dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima</p> <p>d. Seluruh sosialisasi/edukasi belum dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima</p>	
	b. Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A/B/C	0		<p>a. Informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media (misal: pagina pengumuman, website, media sosial, media cetak, media istri, radio dsb)</p> <p>b. Informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media (misal: pagina pengumuman, sebaran, dsb)</p> <p>c. Informasi pelayanan sulit diakses melalui berbagai media</p>	
	c. Tidak terdapat sistem sanksi/karantina bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penremaja layanan bila layanan tidak sesuai standar	A/B/C	0		<p>a. Terdapat sistem sanksi/karantina bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penremaja layanan bila layanan tidak sesuai standar dan sudah diimplementasikan</p> <p>b. Terdapat sistem sanksi/karantina bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penremaja layanan bila layanan tidak sesuai standar ada namun belum diimplementasikan</p> <p>c. Belum terdapat sistem sanksi/karantina bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penremaja layanan bila layanan tidak sesuai standar</p>	

PENJAWABAN	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	N	Keterangan
d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/tidak	A/B/C/D	D			a. Apabila seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu b. Apabila seluruh besar pelayanan masih 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	0			a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang sejajar berbeda dengan unit kerja lain; b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang sejajar besar sama dengan unit kerja lain; c. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan sama dengan unit kerja lain ; d. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan
§ Pertanyaan terhadap kesadaran [4]		4,0	0,90	0,90%	
a. Didukung santriwati kepustakaan masyarakat terhadap pelayanan	A/B/C	0			a. Survey kepustakaan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan secara benar b. Survey kepustakaan masyarakat terhadap pelayanan tidak berkaitan c. Belum ada survey kepustakaan masyarakat terhadap pelayanan
b. Hasil survei kepustakaan masyarakat dapat diakses melalui media	A/B/C	0			a. Hasil survei kepustakaan masyarakat dapat diakses melalui berbagai media (misal: paper pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb) b. Hasil survei kepustakaan masyarakat dapat diakses melalui beberapa media (misal: paper pengumuman, selebaran dsb) c. Hasil survei kepustakaan masyarakat saat diakses melalui berbagai media
c. Didukung santriwati atas hasil survei kepustakaan masyarakat	A/B/C/D	0			a. Didukung tidak benar atas seluruh hasil survei kepustakaan masyarakat b. Didukung tidak benar atas sebagian besar hasil survei kepustakaan masyarakat c. Didukung tidak benar, atau sebagian kecil hasil survei kepustakaan masyarakat d. Belum dilakukan untuk lanjut atas hasil survei kepustakaan masyarakat
TOTAL PENGUNJUNG		60,0		0,00	

PENILAIAN		Pilih Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
B.	HASIL (40)					
1.	LPP TVRI YANG BERPENGARUH BERASAL DARI [20]			0,00	0%	
1.	Nilai Survey Pengaruh Kompsi (Survei Eksistensi) [15]	20,0		0,00	0,00%	
2.	Persentase Jemuan hasil pemeriksaan [informal dan eksistemal] yang ditindaklanjuti (%)	15,0	0,4	0,00	0,00%	Disk dengan nilai hasil Survey Eksistensi atas Persentasi Kompsi
II	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK [20]			0,00	0,00%	
1.	Nilai Pengaruh Kualitas Pelayanan [Survei Eksistensi] [20]	20,0	0,4	0,00	0,00%	
	TOTAL HASIL	40,0		0,00	0	Disk dengan Nilai Hasil Survei Eksistensi Kualitas Pelayanan
	NILAI EVALUASI REFORMASI BUDAYA RASMI			0		

BAB VI

PENUTUP

Unit kerja berpredikat WBK/WBBM merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkret 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 khususnya di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik 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.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 29 April 2019

DEWAN DIREKSI LPP TVRI


H. HELMY YAHYA
Direktur Utama