



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;

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

1 of 4. 
HELMY YAHYA
Direktur Utama 

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 perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek 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 konkrit 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/menjuju 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. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanaan 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. Pencanaan 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 perencanaan pembangunan Zona Integritas;
3. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas di Kantor Pusat LPP TVRI dapat dilakukan bersama-sama. Sedangkan Pencanaan Pembangunan Zona Integritas di TVRI Stasiun Penyiaran dilakukan oleh masing-masing Kepala TVRI Stasiun Penyiaran;
4. Pencanaan 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 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas untuk Kantor Pusat LPP TVRI dilaksanakan oleh Direktur Utama LPP TVRI;
6. Penandatanganan Piagam Pencanaan 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 pencahangan 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 konkrit.

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.

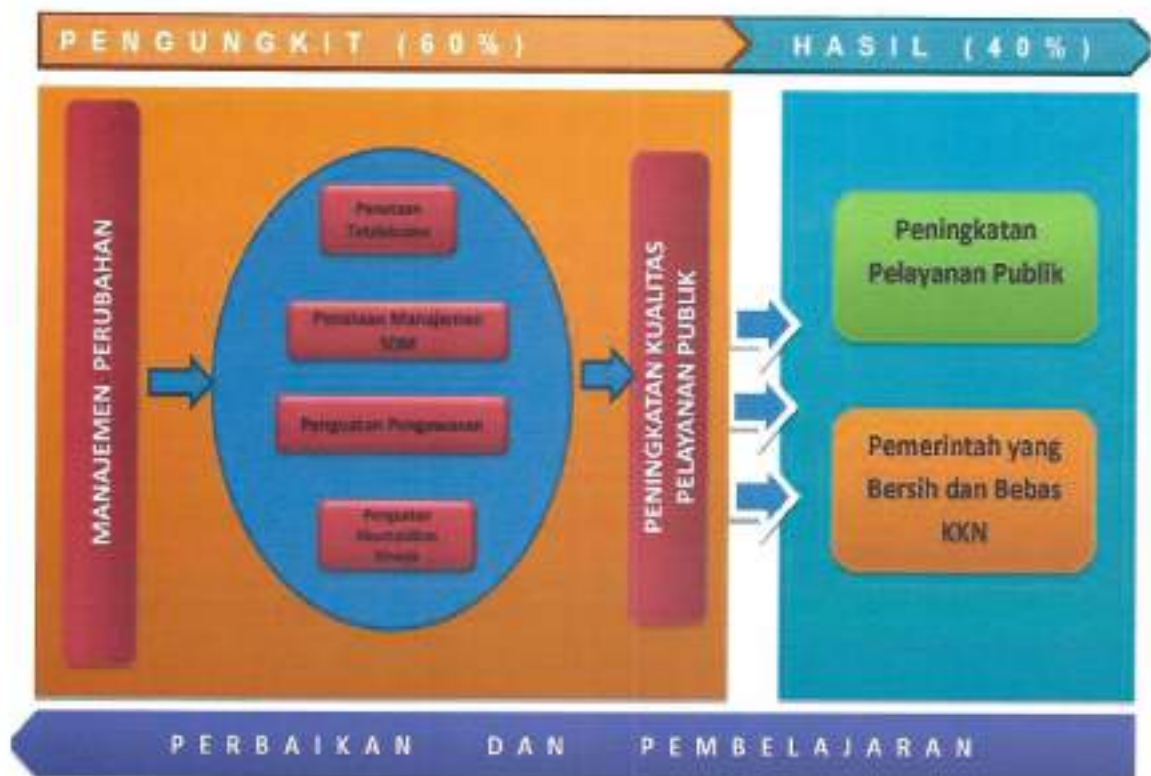
Setelah melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan unit kerja kepada Dewan Direksi LPP TVRI untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh Tim Penilai Internal (TPI). Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada Dewan Direksi LPP TVRI tentang unit yang akan di usulkan 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 Tatalaksana, 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 Tatalaksana	5%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	15%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada 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 ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- b. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- c. meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- d. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
- e. meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

- a. **Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi**
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:

- 1) 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 di atasnya;
- 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:

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

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

a. **Keterlibatan Pimpinan**

Dalam penyelenggaraan sistem Akuntabilitas Kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis 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 menanggapi 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 revidi 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 revaluasi;
- c. Apabila hasil revaluasi 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 reviu 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:

- a) memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75;
- b) 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:

- a) memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85;
- b) memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5; 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 pemberian 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 pencaangan 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 (ZI) MENUJU WBK/WBBM

INSTANSI :

TAHUN :

Contoh LKE Zona Integritas

		PENILAIAN		Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
A. PROSES (60)								
	I. MANAJEMEN PERUBAHAN (5)		5.0			0.00	0.00%	
	1. Tim Kerja (1)		1.0			0.00	0.00%	
	a. Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas?			Y/T	Tidak	0		Ya, apabila Tim telah dibentuk di dalam unit kerja
	b. Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur mekanisme yang jelas?			ABC	C	0		a. Dengan prosedur mekanisme yang jelas; b. Sebagian menggunakan prosedur; c. Tidak di seleksi
	2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)		1.0			0.00	0.00%	
	a. Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?			Y/T	Tidak	0		Ya, apabila memiliki dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas
	b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?			ABC	C	0		a. Semua target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; b. Sebagian target-target prioritas relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM; c. Tidak ada target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM
	c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM?			Y/T	Tidak	0		Ya, apabila ada media sosialisasi pembangunan WBK/WBBM

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
3	Pantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBEM (2)			2.0		0.00	0.00%	
	a.	Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?		A/B/C/D	0	0		a. Semua kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; b. Sebagian besar kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; c. Sebagian kecil kegiatan pembangunan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; d. Belum ada kegiatan pembangunan yang dilakukan sesuai dengan rencana
	b.	Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas		A/B/C/D		0		Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBEM dilakukan bulanan;
	c.	Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?		A/B/C/D		0		a. Jika semua laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBEM telah ditindaklanjuti; b. Jika sebagian besar laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBEM telah ditindaklanjuti; c. Jika sebagian kecil laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBEM telah ditindaklanjuti; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBEM belum ditindaklanjuti
4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja (?)			1.0		0.00	0.00%	
	a.	Apakah pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBEM ?		Y/T		0		Ya, jika pimpinan memberi teladan nyata, misalnya mengimlementasikan kebiasaan setiap hari seperti pegawai lain.
	b.	Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?		Y/T		0		Ya, jika agen perubahan sudah ditetapkan
	c.	Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?		Y/T		0		Ya, jika dilakukan pelatihan budaya kerja dan pola pikir

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
			d.	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	AB/C/D	0		a. Jika semua anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan isolasi-usulan dari anggota dikoordinasikan dalam keputusan; b. Jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; c. Jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; d. Jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
II.	PENATAAN TATALAKSANA (5)					5.0	0.00%	
	1.	Prosedur Operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1.5)				1.5	0.00%	
		a.	Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi?	AB/C/D	0			a. Jika semua SOP unit telah mengacu pada proses bisnis dan juga melakukan inovasi yang sejenis; 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 ditetapkan	AB/C/D	0			a. Jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi dan juga melakukan inovasi 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 menerapkan sebagian kecil SOP yang ditetapkan
		c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	AB/C/D	0			a. Jika seluruh SOP utama telah direvisi dan telah dilaksanakan berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP b. Jika sebagian besar SOP utama telah direvisi dan telah dilaksanakan berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP c. Jika sebagian besar SOP utama telah direvisi tetapi belum dilaksanakan uti; d. Jika sebagian kecil SOP utama telah direvisi

PENILAIAN			Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
2	E-Office (2)	2,0			0,00	0,00%	
	a.	Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	ABC		0		a. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja terpusat yang menggunakan teknologi informasi; c. Belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi
	b.	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	ABC		0		a. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika unit memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi secara terpusat; c. Belum memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang sudah menggunakan teknologi informasi
	c.	Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?	ABC		0		a. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. Jika unit memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi secara terpusat; c. Belum memberikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi informasi
	d.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?	ABCD		0		a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan bulanan; b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan triwulan; c. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan semesteran; d. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik dilakukan tahunan

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
3	Keterbukaan Informasi Publik (1,5)			1,5		0,00	0,00%	
	a.	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah ditetapkan		Y/T		0		Ya, jika kebijakan tentang keterbukaan informasi publik sudah diterapkan
	b.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik		Y/T		0		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik
II.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)			15,0		0,00	0,00%	
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan			2,0		0,00	0,00%	
	a.	Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?		Y/T		0		Ya, jika kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan
	b.	Apakah perencanaan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?		AB/C/D		0		a. Jika semua perencanaan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; b. Jika sebagian besar perencanaan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; c. Jika sebagian kecil perencanaan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; d. Tidak ada perencanaan pegawai hasil rekrutmen murni yang mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan.
	c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap perencanaan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?		Y/T		0		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap perencanaan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja
	Pola Mutasi Internal (2)			2,0		0,00	0,00%	
	a.	Dalam melakukan pengangkatan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?		Y/T		0		Ya, jika ada dilakukan mutasi pegawai antar jabatan sebagai wujud dari pengembangan karier pegawai

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
			b.	Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	AB/C/D	0		a. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga untuk kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini; b. Jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; c. Jika sebagian besar mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi; d. Jika sebagian kecil semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi
			c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam pelaksanaannya dengan perubahan kinerja?	Y/T	0		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam pelaksanaannya dengan perubahan kinerja
			3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (1)		3,0	0,00%	
			a.	Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	Y/T	0		Ya, jika sudah dilakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi
			b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil penelitian kinerja pegawai?	AB/C/D	0		a. Jika semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil penelitian kinerja pegawai; b. Jika sebagian besar rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil penelitian kinerja pegawai; c. Jika sebagian kecil rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil penelitian kinerja pegawai; d. Belum ada rencana pengembangan kompetensi pegawai yang mempertimbangkan hasil penelitian kinerja pegawai
			c.	Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	AB/C/D	0		a. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25% ; b. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >25%-50% ; c. Jika sebagian besar kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan >50%-75% ; d. Jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar >75%-100%

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
			d.	Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	AB/C/D	0		<p>a. Jika seluruh pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;</p> <p>b. Jika sebagian besar pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;</p> <p>c. Jika sebagian kecil pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;</p> <p>d. Belum ada pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya</p>
			e.	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (jika melalui pengkaderan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau media coding, atau mentoring, dll)?	AB/C/D	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 kecil 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 kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	AB/C/D	0		<p>a. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan bulanan;</p> <p>b. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan triwulan;</p> <p>c. Jika laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan semesteran;</p> <p>d. Jika laporan monitoring dan evaluasi laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerjanya dengan perbaikan kinerja dilakukan tahunan</p>
4			4	Pencapaian kinerja individu (4)		4,0	0,00%	
			8.	Terdapat pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	AB/C/D	0		<p>a. Jika seluruh pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;</p> <p>b. Jika sebagian besar pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;</p> <p>c. Jika sebagian kecil pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;</p> <p>d. Belum ada pencapaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi</p>

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
			b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level dataanya	AB/C/D	0		a. Jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level dataanya ; b. Jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level dataanya ; c. Jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level dataanya ; d. Belum ada ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level dataanya
			c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	AB/C/D/E	0		a. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan b. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulan c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran d. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan e. Pengukuran kinerja individu belum dilakukan
			d.	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll)	AB/C/D	0		a. Hasil penilaian kinerja individu seluruhnya telah dijadikan dasar pemberian reward b. Hasil penilaian kinerja individu sebagian besar telah dijadikan dasar pemberian reward c. Hasil penilaian kinerja individu sebagian kecil telah dijadikan dasar pemberian reward d. Hasil penilaian kinerja individu belum dijadikan dasar pemberian reward
5.				Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (3)		3,0	0,00%	
			a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	AB/C/D	0		a. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja. b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian besar aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kecil aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi.

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
IV	1	6	Sistem Informasi Kepegawaian (1)	A/B/C/D		0	0,00%	a. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara bulanan; b. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara triwulan; c. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara semesteran; d. Jika data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara tahunan
IV	1	10	PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)	Y/T		0	0,00%	Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan
IV	2	5	PENGUATAN AKUNTABILITAS (5)	Y/T		0	0,00%	Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja
IV	2	5	PENGUATAN AKUNTABILITAS (5)	Y/T		0	0,00%	Ya, jika pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala
IV	2	5	PENGUATAN AKUNTABILITAS (5)	A/B/C		0	0,00%	a. Jika unit kerja telah memiliki seluruh dokumen perencanaan (Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan dan Penetapan Kinerja); b. Jika unit kerja hanya memiliki Rencana Strategis dan Penetapan Kinerja; c. Jika unit kerja belum memiliki dokumen perencanaan
IV	2	5	PENGUATAN AKUNTABILITAS (5)	A/B/C/D		0	0,00%	a. Jika seluruh dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; b. Jika sebagian besar dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; c. Jika sebagian kecil dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; d. Belum ada dokumen perencanaan yang berorientasi hasil

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
	c.	Apakah terdapat indikator Kinerja Utama (IKU)		AB/C		0		a. Jika unit kerja memiliki IKU yang ditetapkan organisasi dan juga memiliki IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja memiliki IKU yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum memiliki IKU
	d.	Apakah indikator kinerja telah SMART		AB/C/D		0		a. Jika seluruh indikator kinerja unit kerja telah SMART; b. Jika sebagian besar indikator kinerja unit kerja telah SMART ; c. Jika sebagian kecil indikator kinerja unit kerja telah SMART ; d. Belum ada indikator kinerja unit kerja yang SMART
	e.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu.		Y/T		0		Ya, jika unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu
	f.	Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja		A/B/C/D		0		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 menyangkut akuntabilitas kinerja		A/B/C/D		0		a. Jika unit kerja berupaya meningkatkan seluruh kapasitas SDM yang menyangkut akuntabilitas kinerja ; b. Jika unit kerja berupaya meningkatkan sebagian besar kapasitas SDM yang menyangkut akuntabilitas kinerja ; c. Jika unit kerja berupaya meningkatkan sebagian kecil kapasitas SDM yang menyangkut akuntabilitas kinerja ; d. Unit kerja belum berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menyangkut akuntabilitas kinerja
	h.	Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten		A/B/C		0		a. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh seluruh SDM yang kompeten ; b. Jika pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh sebagian SDM yang kompeten ; c. Pengelolaan akuntabilitas kinerja belum dilaksanakan oleh seluruh SDM yang kompeten

PENILAIAN					Keterangan	
					Nilai	%
V.	PENGUJIAN PENGAWASAN (15)				0,00	0,00%
	1	Pengendalian Gratifikasi (3)			0,00	0,00%
	a.	Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi			0	
	b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan			0	
	2	Penetapan SPp (3)			0,00	0,00%
	a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian			0	
	b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan			0	

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
			c.	AB/C		0		a. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalkan resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait kegiatan pengendalian untuk meminimalkan resiko yang sesuai dengan karakteristik unit kerja ; b. Jika unit kerja melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalkan resiko sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum melakukan seluruh kegiatan pengendalian untuk meminimalkan resiko
			d.	AB/C		0		a. SPI telah diinformasikan dan diumumkan kepada seluruh pihak terkait; b. SPI telah diinformasikan dan diumumkan kepada sebagian pihak terkait; c. Belum ada pihak terkait yang mendapatkan informasi dan komunikasi mengenai SPI
			3. Pengaduan Masyarakat (2)			0,00	0,00%	
			a.	AB/C/D		0		a. Jika unit kerja mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian besar kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja telah mengimplementasikan sebagian kecil
			b.	AB/C/D		0		a. Jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian besar Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika sebagian kecil Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit kerja; d. Jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat belum ditindaklanjuti oleh unit

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
		c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A/B/C/D		0		a. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan bulanan; b. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan triwulan; c. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan semesteran; d. Jika monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat dilakukan tahunan
		d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah difindaklanjuti	A/B/C		0		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah difindaklanjuti oleh unit kerja; b. Jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah difindaklanjuti oleh unit kerja; c. Jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang difindaklanjuti unit kerja
4	Whistle-Blowing System (3)					0.00	0.00%	
		a.	Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?	Y/T		0		Ya, jika Whistle Blowing System telah di internalisasi di unit kerja
		b.	Whistle Blowing System sudah diterapkan	A/B/C/D		0		a. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan Whistle Blowing System yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja menerapkan seluruh kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja menerapkan sebagian besar kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. Jika unit kerja menerapkan sebagian kecil kebijakan Whistle Blowing System sesuai dengan yang ditetapkan organisasi
		c.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	A/B/C/D		0		a. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan bulanan; b. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan triwulan; c. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan semesteran; d. Jika evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dilakukan tahunan

PEMILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
			d.	Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah diindaklanjuti	AB/C/D	0		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah diindaklanjuti oleh unit kerja. b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah diindaklanjuti oleh unit kerja. c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah diindaklanjuti oleh unit kerja. d. Jika belum ada hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System yang diindaklanjuti unit kerja
		5.	Penanganan Berturan Kepentingan (3)		3.0	0,00	0,00%	
			a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan berturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Y/T	0		Ya, jika unit kerja telah mengidentifikasi/memetakan berturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
			b.	Penanganan Berturan Kepentingan telah dilaksanakan/identifikasi	AB/C/D	0		a. Jika penanganan Berturan Kepentingan telah dilaksanakan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan Berturan Kepentingan dilaksanakan ke sebagian besar unit kerja c. Jika penanganan Berturan Kepentingan dilaksanakan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan Berturan Kepentingan belum dilaksanakan ke seluruh unit kerja
			c.	Penanganan Berturan Kepentingan telah dilaksanakan	AB/C/D	0		a. Jika penanganan Berturan Kepentingan dilaksanakan ke seluruh unit kerja b. Jika penanganan Berturan Kepentingan dilaksanakan ke sebagian besar unit kerja c. Jika penanganan Berturan Kepentingan dilaksanakan ke sebagian kecil unit kerja d. Jika penanganan Berturan Kepentingan belum dilaksanakan ke seluruh unit kerja
			d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Berturan Kepentingan	AB/C	0		a. Jika penanganan Berturan Kepentingan dievaluasi secara berkala oleh unit kerja. b. Jika penanganan Berturan Kepentingan dievaluasi tidak secara berkala oleh unit kerja. c. Jika penanganan Berturan Kepentingan belum dievaluasi oleh unit kerja

PENILAIAN				Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
	e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Berturan Koperdangan telah dilaksanakan		A/B/C/D		0		a. Jika seluruh hasil evaluasi atas Penanganan Berturan Koperdangan telah dilaksanakan oleh unit kerja; b. Jika sebagian besar hasil evaluasi atas Penanganan Berturan Koperdangan telah dilaksanakan oleh unit kerja; c. Jika sebagian kecil hasil evaluasi atas Penanganan Berturan Koperdangan telah dilaksanakan oleh unit kerja; d. Jika belum ada hasil evaluasi atas Penanganan Berturan Koperdangan yang dilaksanakan oleh unit kerja
M.		PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)	10.0			0.00	0.00%	
	1.	Standar Pelayanan (3)	3.0			0.00	0.00%	
	a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan		A/B/C		0		a. Jika unit kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja belum memiliki kebijakan standar pelayanan
	b.	Standar pelayanan telah dilaksanakan		A/B/C/D		0		a. Jika unit kerja melaksanakan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait mutakadimah standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja melaksanakan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. Jika unit kerja melaksanakan sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. Jika unit kerja telah melaksanakan sebagian kecil 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 membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; b. Jika unit kerja menerapkan seluruh 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 kecil SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi

PENILAIAN			Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
	d.	Diakukan rewu dan perbaikan alas standar pelayanan dan SOP	A/B/C		0		a. Jika unit kerja melakukan rewu dan perbaikan alas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga unit kerja berinisiatif melakukan rewu dan perbaikan alas standar pelayanan dan SOP ; b. Jika unit kerja melakukan rewu dan perbaikan alas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; c. Jika unit kerja belum melakukan rewu dan perbaikan alas standar pelayanan dan SOP
2	Budaya Pelayanan Prima (3)				3.0	0.00	0.0%
	a.	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A/B/C/D		0		a. Seluruh sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima b. Sebagian besar sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima c. Sebagian kecil sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima d. Seluruh sosialisasi/pelatihan belum dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima
	b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A/B/C		0		a. Informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb) b. Informasi pelayanan dapat diakses melalui beberapa media (misal: papan pengumuman, sebaran, dsb) c. Informasi pelayanan sulit diakses melalui berbagai media
	c.	Telah terdapat sistem pemberian/sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A/B/C		0		a. Telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar dan sudah diimplementasikan b. Telah terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar ada namun belum diimplementasikan c. Belum terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksanaan layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar

PENILAIAN			Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	N.	Keterangan
	d.	Terdapat sarana layanan terpadu/integrasi	A/B/C/D		0		a. Apabila seluruh pelayanan sudah dilakukan secara terpadu b. Apabila sebagian besar pelayanan sudah dilakukan secara terpadu c. Apabila sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu d. Apabila tidak ada pelayanan yang dilakukan secara terpadu
	e.	Terdapat inovasi pelayanan	A/B/C/D		0		a. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang seluruhnya berbeda dengan unit kerja lain; b. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan yang sebagian besar sama dengan unit kerja lain; c. Jika unit kerja telah memiliki inovasi pelayanan sama dengan unit kerja lain; d. Jika unit kerja belum memiliki inovasi pelayanan
3.		Pemilihan kepuasan terhadap pelayanan (4)		4,0	0,50	0,00%	
	a.	Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A/B/C		0		a. Survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dilakukan secara berkala b. Survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan tidak berkala c. Belum ada survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
	b.	Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A/B/C		0		a. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb) b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses melalui beberapa media (misal: papan pengumuman, selebaran, dsb) c. Hasil survei kepuasan masyarakat sulit diakses melalui berbagai media
	c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	A/B/C/D		0		a. Dilakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survey kepuasan masyarakat b. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian besar hasil survey kepuasan masyarakat c. Dilakukan tindak lanjut atas sebagian kecil hasil survey kepuasan masyarakat d. Belum dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat
		TOTAL PENGUNGKIT		60,0		0,00	

PENILAIAN			Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%	Keterangan
B. HASIL (40)							
I.	LPP TVRI YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)	20,0			0,00	0%	
	1. Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	15,0	0-4		0,00	0,00%	Disis dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Korupsi
	2. Persentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) yang diindaklanjuti (5)	5,0	0-100%		0,00	0,00%	
II.	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)	20,0			0,00	0%	
	1. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20,0	0-4		0,00	0,00%	Disis dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan
	TOTAL HASIL	40,0			0,00	0	
	NILAI EVALUASI REFORMASI BUREKRASI				0		

BAB VI PENUTUP

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

Pengembangan WBK/WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep *Island of Integrity*. Diharapkan upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai IPK Indonesia.

Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada dunia internasional/global, bahwa upaya pencegahan korupsi di Indonesia 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


HELMY YAHYA
Direktur Utama

6 of 9

aps. fp.