



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1249, 2015

BNP2TKI. Zona Integritas. Pembangunan.
Pedoman.

PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
NOMOR 08 TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI LINGKUNGAN
BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa sebagai tindak lanjut Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2015, guna mewujudkan lingkungan yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta peningkatan kualitas pelayanan publik, perlu dilakukan upaya pencegahan yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan melalui pembangunan zona integritas di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);
3. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
6. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan

- Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813);
8. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER.01/KA/I/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
 9. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER.03/KA/I/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI LINGKUNGAN BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA.

Pasal 1

Pembangunan zona integritas di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dilaksanakan sesuai dengan ketentuan tercantum dalam Lampiran Peraturan Kepala ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala ini.

Pasal 2

Ketentuan tentang pembangunan zona integritas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 merupakan pedoman/acuan dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Pasal 3

Peraturan Kepala ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Kepala ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 19 Agustus 2016

KEPALA
BADAN NASIONAL PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA INDONESIA,

ttd

NUSRON WAHID

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 26 Agustus 2016

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN I
PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA
NOMOR 08 TAHUN 2016 TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS DI LINGKUNGAN BADAN
NASIONAL PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI LINGKUNGAN BADAN
NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Korupsi merupakan kejahatan yang luar biasa, menjadi penghambat utama tercapainya tujuan pembangunan nasional yaitu terwujudnya Indonesia yang adil dan merata. Upaya penindakan korupsi harus diimbangi dengan upaya pencegahannya. Pemerintah telah berupaya melakukan berbagai upaya pencegahan yang dituangkan melalui Peraturan Presiden dan Instruksi Presiden. Untuk mensinergikan kegiatan pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik, maka Pemerintah telah menetapkan kebijakan pembangunan zona integritas yang ditindaklanjuti dengan penancangan pembangunan zona integritas oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tanggal 20 Januari 2014 yang dilanjutkan dengan penandatanganan Pakta Integritas oleh Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan seluruh Pejabat Eselon I, II, dan para Kepala BP3TKI/LP3TKI yang merupakan komitmen untuk tidak melakukan korupsi.

Sebagai tolok ukur keberhasilan pembangunan zona integritas telah ditetapkan suatu indikator dengan pemberian penghargaan berupa predikat Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani. Sebelum peringkat Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah

Birokrasi Bersih dan Melayani tersebut diberikan kepada unit/satuan kerja di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia perlu dipersiapkan berbagai langkah-langkah pada setiap komponen pelaksanaan pembangunan zona integritas tersebut.

Dalam rangka kesetaraan pelaksanaan pembangunan zona integritas pada setiap unit/satuan kerja yang ada di Lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia maka perlu disusun pedoman pembangunan zona integritas dengan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

B. Maksud dan Tujuan

1. Pedoman pembangunan zona integritas di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dimaksudkan sebagai acuan bagi unit/satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi pelayanan sehingga dapat meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, mewujudkan lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bersih dan bebas dari korupsi kolusi dan nepotisme serta meningkatkan kualitas Pelayanan Publik di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
2. Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun zona integritas di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

C. Pengertian Umum

Dalam Peraturan Kepala ini yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Lembaga yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui upaya pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disebut WBK adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit/satuan kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan,

- penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut WBBM adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit/satuan kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan penguatan kualitas pelayanan publik.
 4. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
 5. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BP3TKI adalah Unit Pelaksana Teknis pada BNP2TKI yang bertugas memberikan kemudahan dalam pemrosesan seluruh dokumen penempatan dan perlindungan serta penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerjanya.
 6. Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut LP3TKI adalah Unit Pelaksana Teknis pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dipimpin oleh pejabat eselon IV.
 7. Tim Pembangunan ZI Unit/satuan kerja adalah tim pada masing-masing unit/satuan kerja yang merupakan ZI, yang mempunyai tugas melakukan pembangunan ZI di setiap Unit/satuan kerja.
 8. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Kepala BNP2TKI yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit/satuan kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/WBBM.
 9. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit/satuan kerja yang diusulkan menjadi ZI Menuju WBK dan WBBM, terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Ombudsman

Republik Indonesia.

10. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
11. Penyelenggara pelayanan publik adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.
12. Standar pelayanan adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau dan terukur;
13. Komponen pengungkit adalah komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.
14. Komponen hasil adalah komponen dari hasil pelaksanaan reformasi birokrasi yang tertuju pada sasaran utama pembangunan ZI.
15. Lembar Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat LKE adalah lembar kerja yang memuat indikator komponen pengungkit dan indikator komponen hasil, yang digunakan untuk penilaian terhadap unit/satuan kerja untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM.

BAB II

RUANG LINGKUP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Komponen dan Bobot Penilaian ZI

Pembangunan ZI dirancang dengan membuat dokumen rancangan yang terdiri dari komponen pengungkit dan komponen hasil.

1. Komponen Pengungkit (60 %) yang terdiri dari:
 - a. Manajemen Perubahan 5%
 - b. Penataan Tatalaksana 5%
 - c. Penataan Sistem Manajemen SDM 15%
 - d. Penguatan Akuntabilitas Kinerja 10%
 - e. Penguatan Pengawasan 15%

- f. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik 10%
- 2. Komponen Hasil (40 %) yang terdiri dari:
 - a. terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari kkn (20%). Capaian hasil diukur dengan menggunakan ukuran:
 - 1) nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
 - 2) prosentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan (TLHP).
 - b. terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat (20%).

Capaian hasil diukur berdasarkan nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

B. Rancangan Pembangunan ZI

1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mindset*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada unit/satuan kerja yang dibangun sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan ZI. Target yang ingin dicapai adalah:

- a. meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit /satuan kerja dalam membangun ZI menuju WBK/WBBM;
- b. terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit/satuan kerja yang diusulkan sebagai ZI 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 dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - 1) unit/satuan kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
 - 2) penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.
- b. Dokumen Rencana Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

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

- 1) dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah disusun;
 - 2) dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
 - 3) terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.
- c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM
- Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
- 1) Seluruh kegiatan pembangunan ZI dan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
 - 2) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
 - 3) Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
- d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
- Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
- 1) Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM;
 - 2) Agen Perubahan telah ditetapkan;
 - 3) Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
 - 4) Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

2. Penataan Tata laksana

Penataan tata laksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada ZI Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai adalah:

- a. meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses

penyelenggaraan manajemen pemerintahan di ZI menuju WBK/WBBM;

- b. meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di ZI menuju WBK/WBBM; dan
- c. meningkatnya kinerja di ZI menuju WBK/WBBM.

Atas dasar tersebut maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tata laksana yaitu:

- a. Standar Operasional Prosedur (SOP) Kegiatan Utama
 - 1) SOP mengacu pada proses bisnis BNP2TKI;
 - 2) SOP harus dilaksanakan; dan
 - 3) SOP harus dievaluasi.
- b. *E-Office*

Sistem pengukuran kinerja, sistem kepegawaian, dan sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.
- c. Keterbukaan Informasi Publik
 - 1) menerapkan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik; dan
 - 2) monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

3. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada ZI Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai adalah:

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

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

- a. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan Organisasi:
 - 1) membuat rencana kebutuhan pegawai di unit/satuan kerjanya berdasarkan rasio beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
 - 2) menerapkan rencana kebutuhan pegawai; dan
 - 3) monitoring dan evaluasi.
 - b. pola mutasi internal
 - 1) menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
 - 2) melaksanakan kebijakan pola mutasi internal; dan
 - 3) monitoring dan evaluasi.
 - c. pengembangan pegawai berbasis kompetensi
 - 1) pengembangan kompetensi (*capacity building/transfer of knowledge*) sesuai dengan kebutuhan organisasi; dan
 - 2) kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti diklat dalam rangka peningkatan kompetensi.
 - d. penetapan kinerja individu
 - 1) melakukan penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
 - 2) ukuran kinerja individu disesuaikan dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
 - 3) melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
 - 4) hasil penilaian kinerja individu dilaksanakan /diimplementasikan untuk pemberian *reward* dan *punishment*.
 - e. penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai
Melaksanakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang telah ditetapkan;
 - f. sistem informasi kepegawaian
Data informasi kepegawaian pada unit/satuan kerja telah dimutakhirkan secara berkala.
4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban BNP2TKI untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan /kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja di lingkungan BNP2TKI.

Target yang ingin dicapai adalah:

- a. meningkatnya kinerja unit/satuan kerja di lingkungan BNP2TKI; dan
- b. meningkatnya akuntabilitas kinerja.

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

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis unit/satuan kerja. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit/satuan kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan, sehingga dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi, yaitu:

- 1) pimpinan terlibat secara langsung baik pada saat penyusunan perencanaan maupun pada saat penetapan kinerja; dan
- 2) pimpinan 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 menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) unit/satuan kerja memiliki dokumen perencanaan;
- 2) dokumen perencanaan berorientasi pada hasil;
- 3) memiliki indikator kinerja utama yang bersifat *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART)*;
- 4) menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- 5) pelaporan kinerja berisi tentang informasi kinerja; dan
- 6) berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

5. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN di lingkungan BNP2TKI. Target yang ingin dicapai adalah:

- a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
- b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara;
- c. meningkatnya status opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap pengelolaan keuangan negara; dan
- d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

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

- a. Pengendalian Gratifikasi
 - 1) memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
 - 2) mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
- b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)
 - 1) membangun lingkungan pengendalian;
 - 2) melakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan;
 - 3) melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
 - 4) mengkomunikasikan dan mengimplementasikan Sistem Pengawasan Internal (SPI) kepada pihak terkait.
- c. Pengaduan Masyarakat
 - 1) mengimplementasikan kebijakan terhadap pengaduan masyarakat;
 - 2) melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 - 3) monitoring dan evaluasi; dan
 - 4) menindaklanjuti hasil evaluasi.
- d. *Whistle Blowing System*
 - 1) menerapkan *whistle blowing system*;
 - 2) melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan

- 3) menindaklanjuti hasil evaluasi.
- e. penanganan benturan kepentingan
- 1) mengidentifikasi benturan kepentingan;
 - 2) mensosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
 - 3) mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
 - 4) evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
 - 5) menindaklanjuti hasil evaluasi.
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik di lingkungan BNP2TKI. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:
- a. meningkatnya kualitas pelayanan publik (mudah, murah, cepat, dan aman);
 - b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standar ISO (*International Organization for Standardization*); dan
 - c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

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

- 1) Standar Pelayanan
 - a) terdapat kebijakan standar pelayanan;
 - b) memaklumkan standar pelayanan;
 - c) memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan
 - d) melakukan *review* dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
- 2) Budaya Pelayanan Prima
 - a) melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building*;
 - b) memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
 - c) memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima

layanan bila layanan tidak sesuai standar;

- d) memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
 - e) melakukan inovasi pelayanan.
- 3) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan
- a) melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
 - b) hasil survei dapat diakses secara terbuka; dan
 - c) tindak lanjut hasil survei.

C. Penyelenggaraan Pembangunan ZI

Dalam penyelenggaraan pembangunan ZI, BNP2TKI membentuk 2 (dua) Tim Internal yaitu:

1. Tim Penilaian Internal (TPI)

TPI dibentuk dengan Surat Keputusan Kepala BNP2TKI, mempunyai tugas melakukan identifikasi, penilaian dan pembinaan terhadap unit/satuan kerja dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/WBBM.

TPI terdiri dari:

- a. 1 (satu) orang ketua, yang berasal dari Inspektorat;
- b. 1 (satu) orang sekretaris, yang berasal dari Biro Organisasi dan Kepegawaian; dan
- c. 5 (lima) orang anggota, yang berasal dari Sekretariat Utama, Inspektorat, dan unit teknis.

2. Tim Pembangunan ZI unit/satuan kerja

Tim Pembangunan ZI unit/satuan kerja dibentuk dengan Surat Keputusan Kepala unit/satuan kerja yang bersangkutan.

Tim Pembangunan ZI terdiri dari:

- a. Penanggung Jawab Tim, yang dijabat oleh Kepala unit/satuan kerja;
- b. 1 (satu) orang Ketua, yang berasal dari 1 level di bawah Kepala unit/satuan kerja; dan
- c. 4 (empat) orang anggota, yang berasal dari unit/satuan kerja yang bersangkutan.

TPI dan Tim Pembangunan ZI unit/satuan kerja bertanggung jawab kepada Kepala BNP2TKI.

Tim Pembangunan ZI unit/satuan kerja mempunyai tugas:

- a. menyusun program kerja yang memuat target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI di unit/satuan kerjanya;
- b. melakukan koordinasi dan sinkronisasi program dengan Tim Reformasi Birokrasi BNP2TKI;
- c. menyiapkan dokumen yang merupakan bukti fisik dalam pembangunan ZI baik dalam komponen pengungkit maupun komponen hasil;
- d. monitoring dan evaluasi internal atas implementasi pembangunan ZI secara berkala;
- e. menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi secara berkala untuk disampaikan kepada Kepala unit/satuan kerja.
- f. mensosialisasikan pembangunan ZI menuju WBK/ WBBM melalui media yang ada; dan
- g. mendorong dan/atau mempertahankan terwujudnya reformasi birokrasi pada unit/satuan kerja yang dipimpinnya menuju WBK dan WBBM.

BAB III

SYARAT, MEKANISME, PENILAIAN DAN PENETAPAN, EVALUASI UNIT/SATUAN KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN WBBM

A. Syarat Predikat Menuju WBK/WBBM

Unit/satuan kerja yang akan ditetapkan sebagai ZI harus memenuhi syarat yang telah ditentukan.

1. Predikat WBK

Syarat untuk memperoleh predikat WBK:

- a. BNP2TKI
 - 1) telah memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK atas opini laporan keuangan; dan
 - 2) nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BNP2TKI minimal "CC".
- b. Unit/satuan kerja :
 - 1) memiliki peran dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;

- 2) telah melaksanakan program reformasi birokrasi secara baik; dan
- 3) mengelola sumber daya yang ada (SDM, keuangan, peralatan, dsb).

2. Predikat WBBM

Syarat untuk memperoleh predikat WBBM:

- a. BNP2TKI
 - 1) telah memperoleh predikat WTP dari BPK atas opini laporan keuangan minimal 2 (dua) tahun berturut-turut; dan
 - 2) nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) BNP2TKI minimal "CC".
- b. unit/satuan kerja yang diusulkan telah memperoleh predikat WBK.

B. Mekanisme Pengajuan Predikat Menuju WBK dan WBBM

1. Predikat WBK

- a. TPI melakukan identifikasi, penilaian, dan pembinaan terhadap unit/satuan kerja yang akan diusulkan mendapatkan predikat WBK.
- b. Atas penilaian TPI, unit/satuan kerja yang memenuhi syarat diusulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB);
- c. KemenPAN-RB melakukan review terhadap kelengkapan dan keabsahan persyaratan, untuk ditetapkan sebagai unit/satuan kerja menuju WBK;
- d. Atas penilaian KemenPAN-RB, unit/satuan kerja yang memenuhi syarat direkomendasikan untuk ditetapkan sebagai unit/satuan kerja berpredikat menuju WBK dengan Surat Keputusan Kepala BNP2TKI.
- e. TPI melakukan pembinaan terhadap unit/satuan kerja yang belum memenuhi syarat menuju WBK.

2. Predikat WBBM

- a. TPI menyampaikan usulan unit/satuan kerja yang telah mendapatkan predikat WBK kepada KemenPAN-RB;

- b. TPN melakukan penilaian terhadap usulan sebagaimana tersebut pada huruf a ;
- c. KemenPAN-RB memberikan predikat WBBM bagi unit/satuan kerja yang telah memenuhi syarat; dan
- d. TPI melakukan pembinaan terhadap unit/satuan kerja yang belum memenuhi syarat menuju WBBM.

C. Penilaian dan Penetapan Predikat Menuju WBK dan WBBM

1. Penilaian WBK dan WBBM.

Penilaian terhadap unit/satuan kerja yang diusulkan mendapat predikat WBK dan WBBM dengan menggunakan LKE yang memuat indikator komponen pengungkit dan komponen hasil, sebagaimana tersebut pada Lampiran II Peraturan Kepala ini.

2. Syarat Penetapan WBK

Berdasarkan rekomendasi dari TPI, Kepala BNP2TKI menetapkan unit/satuan kerja berpredikat WBK dengan syarat sebagai berikut:

- a. memiliki nilai total komponen pengungkit dan komponen hasil minimal 75;
- b. komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari KKN” nilai minimal 18, sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi nilai minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP nilai minimal 3,5;
- c. penetapan Unit/satuan kerja berpredikat WBK dituangkan dalam Keputusan Kepala BNP2TKI; dan
- d. unit/satuan kerja yang telah ditetapkan berpredikat WBK dapat dicabut kembali apabila ternyata tidak dapat dipenuhinya Indikator Bebas dari Korupsi.

3. Syarat Penetapan WBBM

Berdasarkan hasil evaluasi, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) menetapkan unit/satuan kerja yang berpredikat WBBM.

4. Syarat untuk ditetapkan sebagai WBBM adalah:

- a. Memiliki nilai total pengungkit dan hasil minimal 85;
- b. Komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari KKN” nilai minimal 18, sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi nilai minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP nilai minimal 3,5;

- c. Komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat” nilai minimal 16.
- d. Penetapan unit/satuan kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Unit/satuan kerja yang telah ditetapkan berpredikat WBBM dapat dicabut kembali apabila ternyata tidak dapat memenuhi lagi Indikator Birokrasi Bersih dan Melayani.

D. Evaluasi Predikat WBK/WBBM

Evaluasi terhadap pemberian predikat WBK/WBBM kepada unit/satuan kerja yang ditetapkan sebagai ZI dilakukan secara berkala oleh TPN. Apabila hasil penilaian menunjukkan unit/satuan kerja yang bersangkutan tidak memenuhi syarat minimal evaluasi, maka predikat WBK akan dicabut dan tidak dapat diusulkan sebagai unit/satuan kerja berpredikat WBBM.

BAB IV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

A. Pembinaan

Pembinaan akan dilakukan terhadap unit/satuan kerja yang ditetapkan sebagai ZI dan unit pelayanan publik, juga terhadap pegawai pada unit/satuan kerja yang bersangkutan. Pembinaan dilakukan atas 6 (enam) komponen pengungkit dan 2 (dua) komponen hasil sebagaimana telah dibahas pada BAB II. Pembinaan terhadap unit/satuan kerja 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 dilakukan oleh TPI, pembinaan dimaksudkan agar predikat WBK/WBBM yang telah diperoleh dapat dipelihara dan dipertahankan.

B. Pengawasan

Masyarakat dapat berpartisipasi melakukan pemantauan dan pengawasan melalui berbagai media seperti kontak pengaduan masyarakat, *website*, media sosial, *e-mail*, *drop box*, dan lain sebagainya. Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat dijadikan bahan oleh MenPAN-RB dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK/WBBM.

BAB V

EVALUASI DAN PELAPORAN

A. Evaluasi

Evaluasi atas pelaksanaan pembangunan ZI dan kinerja WBK/WBBM yang telah ditetapkan perlu terus dilakukan. Evaluasi ini dilaksanakan oleh TPI dan Tim Pembangunan ZI unit/satuan kerja.

B. Pelaporan

Kepala BNP2TKI akan menyampaikan laporan kepada MenPAN-RB mengenai:

- a. penancangan pembangunan ZI;
- b. unit/satuan kerja yang berpredikat WBK/WBBM; dan
- c. hal-hal lain yang terkait dengan pembangunan ZI.

BAB VI
PENUTUP

Unit/satuan kerja berpredikat WBK/WBBM merupakan hasil pencapaian (*outcome*) dari upaya pencegahan korupsi di lingkungan BNP2TKI. Pembangunan ZI di lingkungan BNP2TKI merupakan salah satu upaya dalam rangka pencegahan korupsi dan praktek-praktek KKN.

Untuk itu diperlukan partisipasi semua pihak dalam mewujudkan BNP2TKI sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang memiliki komitmen dalam upaya pencegahan dan pengendalian korupsi, untuk terwujudnya *Good Governance* dan *Clean Government*.

KEPALA
BADAN NASIONALPENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA

NUSRON WAHID

LAMPPIRAN II
 PERATURAN KEPALA BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN
 PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
 NOMOR 08 TAHUN 2016
 TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS DI
 LINGKUNGAN BADAN NASIONAL, PENEMPATAN DAN
 PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA

LAMPIRAN LEMBAR KERJA EVALUASI ZI MENUJU WBK/WBBM INSTANSI : TAHUN :

A		PROSES (60)	PILIHAN JAWABAN	JAWAB AN	NILAI	%	
1. MANAJEMEN PERUBAHAN (5)					0,00	0,00%	
	1 Tim Kerja (1)				0,00	0,00%	
	a. Apakah unit/satuan kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan zona integritas ?	Y/T	Tidak	0			Ya, apabila Tim telah dibentuk di dalam unit/satuan kerja
	b. Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas ?	A/B/C	C	0			a. dengan prosedur/mekanisme yang jelas; b. sebagian menggunakan prosedur; c. tidak di seleksi.
	2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)				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?	A/B/C	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.

4		Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)	1,0		0,00	0,00%	
	a.	Apakah pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBEM ?	Y/T		0		Ya, jika pimpinan memberi teladan nyata- misalnya mengisi/mencatat kehadiran 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
	d.	Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBEM?	A/B/C/D		0		a. jika semua anggota terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBEM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan; b. jika sebagian besar anggota terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBEM; c. jika sebagian kecil anggota terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBEM; d. jika belum ada anggota terlibat dalam pembangunan zona integritas menuju WBK/WBEM.
II. PENATAAN TATALAKSANA (5)			5,0		0,00	0,00%	
1 Standar Operasional Prosedur (SOP) kegiatan utama (1,5)			1,5		0,00	0,00%	
	a.	Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi	A/B/C/D		0		a. jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis dan juga melakukan inovasi yang selaras; b. jika semua SOP unit telah mengacu peta proses bisnis; c. jika sebagian besar SOP unit telah mengacu peta proses bisnis; d. jika sebagian kecil SOP unit telah mengacu peta proses bisnis.

	b.	Standar Operasional Prosedur (SOP) telah diterapkan		A/B/C/D	0		a. jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi dan juga melakukan inovasi pada SOP yang diterapkan; b. jika unit telah menerapkan seluruh SOP yang ditetapkan organisasi; c. jika unit telah menerapkan sebagian besar SOP yang ditetapkan organisasi; d. jika unit telah menerapkan sebagian kecil SOP yang ditetapkan.
	c.	Standar Operasional Prosedur (SOP) telah dievaluasi		A/B/C/D	0		a. jika seluruh SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP; b. jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP; c. jika sebagian besar SOP utama telah dievaluasi tetapi belum ditindaklanjuti; d. jika sebagian kecil SOP utama telah dievaluasi.
	2 E-office (2)		2,0		0,00	0,00%	
	a.	Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C	0		a. jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi; b. jika unit memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi; c. belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi.
	b.	Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?		A/B/C	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 terpisah; c. belum memiliki operasionalisasi manajemen SDM yang sudah menggunakan teknologi informasi.

III. PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)							
1		Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan	2,0		0,00	0,00%	
	a.	Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit/satuan 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/satuan kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.
	b.	Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	A/B/C/D		0		a. jika semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; b. jika sebagian besar penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; c. jika sebagian kecil penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan; d. tidak ada penempatan pegawai hasil rekrutmen murni yang mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan.
	c.	Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit/satuan kerja?	Y/T		0		Ya, jika sudah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit/satuan kerja
	2 Pola Mutasi Internal (2)		2,0		0,00	0,00%	
	a.	Dalam melakukan pengembangan 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
	b.	Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan?	A/B/C/D		0		a. jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikut pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit/satuan kerja membenarkan pertimbangan terkait hal ini; b. jika semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan

	d. Pegawai di Unit/satuan kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.			0		<p>a. jika seluruh pegawai di Unit/satuan kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;</p> <p>b. jika sebagian besar pegawai di Unit/satuan kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;</p> <p>c. jika sebagian kecil pegawai di Unit/satuan kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya;</p> <p>d. belum ada pegawai di Unit/satuan kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.</p>
	e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit/satuan kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, <i>in-house training</i> , atau melalui <i>coaching</i> , atau <i>mentoring</i> , dll) ?			0		<p>a. jika unit/satuan kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian besar pegawai;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada sebagian kecil pegawai;</p> <p>d. jika unit/satuan 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?			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 kinerja dilakukan tahunan.</p>

4 Penetapan Kinerja Individu (4)	4.0			0,00	0,00%	
a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi		A/B/C/D		0		a. jika seluruh penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi; b. jika sebagian besar penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi; c. jika sebagian kecil penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi; d. belum ada penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi.
b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya		A/B/C/D		0		a. jika seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya; b. jika sebagian besar ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya; c. jika sebagian kecil ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya; d. belum ada ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya.
c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik.		A/B/C/D/E		0		a. pengukuran kinerja individu dilakukan secara bulanan; b. pengukuran kinerja individu dilakukan secara triwulanan; c. pengukuran kinerja individu dilakukan secara semesteran; d. pengukuran kinerja individu dilakukan secara tahunan; e. pengukuran kinerja individu belum dilakukan. f.
d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i> (pengembangan karir individu, penghargaan dll).		A/B/C/D		0		a. hasil penilaian kinerja individu seluruhnya telah dijadikan dasar pemberian <i>reward</i> ; b. hasil penilaian kinerja individu sebagian besar telah dijadikan dasar pemberian <i>reward</i> ; c. hasil penilaian kinerja individu sebagian kecil telah dijadikan dasar pemberian <i>reward</i> ; d. hasil penilaian kinerja individu belum dijadikan dasar pemberian <i>reward</i> .

IV PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)		10,0		0,00	0,00%	
1 Keterlibatan pimpinan (5)		5,0		0,00	0,00%	
	a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan.		Y/T	0		Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan.
	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja.		Y/T	0		Ya, jika pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja.
	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.		Y/T	0		Ya, jika pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.
2 Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)		5,0		0,00	0,00%	
	a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada		A/B/C	0		a. jika unit/satuan kerja telah memiliki seluruh dokumen perencanaan (Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan dan Penetapan Kinerja); b. jika unit/satuan kerja hanya memiliki Rencana Strategis dan Penetapan Kinerja; c. jika unit/satuan kerja belum memiliki dokumen perencanaan.
	b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil		A/B/C/D	0		a. jika seluruh dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; b. jika sebagian besar dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; c. jika sebagian kecil dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; d. belum ada dokumen perencanaan yang berorientasi hasil.
	c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)		A/B/C	0		a. jika unit/satuan kerja memiliki IKU yang ditetapkan organisasi dan juga membuat IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja; b. jika unit/satuan kerja memiliki IKU yang ditetapkan organisasi; c. jika unit/satuan kerja belum memiliki IKU.

V. PENGUATAN PENGAWASAN (15)		15,0		0,00	0,00%	
1 Pengendalian Gratifikasi (3)		3,0		0,00	0,00%	
a.	Telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi		A/B/C	0		a. <i>public campaign</i> telah dilakukan secara berkala; b. <i>public campaign</i> dilakukan tidak secara berkala; c. belum dilakukan <i>public campaign</i> .
b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan		A/B/C	0		a. jika unit/satuan kerja mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengendalian gratifikasi yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja; b. jika unit/satuan kerja mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. jika unit/satuan kerja belum mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
2 Pencegahan SRIP (3)		3,0		0,00	0,00%	
a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian		A/B/C/D	0		a. jika unit/satuan kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja; b. jika unit/satuan kerja membangun seluruh lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. jika unit/satuan kerja membangun sebagian besar lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. jika unit/satuan kerja membangun sebagian kecil lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.

3 Pengaduan Masyarakat (3)		3.0	0,00	0,00%	
a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A/B/C/D	0		a. jika unit/satuan kerja mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan masyarakat yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja; b. jika unit/satuan kerja telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. jika unit/satuan kerja telah mengimplementasikan sebagian besar kebijakan pengaduan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan organisasi ; d. jika unit/satuan kerja telah mengimplementasikan sebagian kecil.
b.	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A/B/C/D	0		a. jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit/satuan kerja; b. jika sebagian besar Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit/satuan kerja; c. jika sebagian kecil Hasil penanganan pengaduan masyarakat ditindaklanjuti oleh unit/satuan kerja; d. jika seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat belum ditindaklanjuti oleh unit.
c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A/B/C/D	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 ditindaklanjuti		A/B/C	0	0,00%	a. jika seluruh hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit/satuan kerja; b. jika sebagian hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti oleh unit/satuan kerja; c. jika belum ada hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat yang ditindaklanjuti unit/satuan kerja.
	4	Whistle Blowing System (3)	3,0		0,00	0,00%	
	a.	Apakah <i>Whistle Blowing System</i> sudah di internalisasi ?		Y/T	0		Ya, jika <i>Whistle Blowing System</i> telah di internalisasi di unit/satuan kerja.
	b.	<i>Whistle Blowing System</i> telah diterapkan		A/B/C/D	0		a. jika unit/satuan kerja menerapkan seluruh kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaan <i>Whistle Blowing System</i> yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja; b. jika unit/satuan kerja menerapkan seluruh kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; c. jika unit/satuan kerja menerapkan sebagian besar kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi; d. jika unit/satuan kerja menerapkan sebagian kecil kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi

VI. 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		<p>a. jika unit/satuan kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja belum memiliki kebijakan standar pelayanan.</p>
b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan		A/B/C/D	0		<p>a. jika unit/satuan kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait maklumat standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja memaklumkan sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. jika unit/satuan kerja telah memaklumkan sebagian kecil standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.</p>
c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan		A/B/C/D	0		<p>a. jika unit/satuan kerja menetapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja menerapkan sebagian besar SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. jika unit/satuan kerja menerapkan sebagian kecil SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.</p>

VI. 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		<p>a. jika unit/satuan kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja memiliki kebijakan standar pelayanan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja belum memiliki kebijakan standar pelayanan.</p>
b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan		A/B/C/D	0		<p>a. jika unit/satuan kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait maklumat standar pelayanan yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja memaklumkan seluruh standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja memaklumkan sebagian besar standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. jika unit/satuan kerja telah memaklumkan sebagian kecil standar pelayanan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.</p>
c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan		A/B/C/D	0		<p>a. jika unit/satuan kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait SOP yang sesuai dengan karakteristik unit/satuan kerja;</p> <p>b. jika unit/satuan kerja menerapkan seluruh SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>c. jika unit/satuan kerja menerapkan sebagian besar SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi;</p> <p>d. jika unit/satuan kerja menerapkan sebagian kecil SOP sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.</p>

TOTAL PENGUNGKIT		60,0			0,00		
B HASIL (40)							
I	PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN BEBAS DARI KKN	20,0			0,00	0%	
	1. Nilai Survei Persepsi korupsi (Survei Eksternal) (15)	15,0	0 - 4		0,00	0,000%	Disisi dengan nilai Survei Eksternal dan Persepsi Korupsi.
	2. Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan Eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	5,0	0 - 100%		0,00	0,000%	
II	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)	20,0			0,00	0%	Disisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Pelayanan.
	1. Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	20,0	0 - 4		0,00	0,000%	
NILAI EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS		60,0			0,00		

KEPALA
BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA,

NUSRON WAHID