



KEMENTERIAN PERTANIAN INSPEKTORAT JENDERAL

KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN
NOMOR 120 /KPTS/PW.050/G/01/2024
TENTANG

PEDOMAN PENILAIAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI/WILAYAH BIROKRASI BERSIH
MELAYANI, SURVEI PERSEPSI ANTIKORUPSI, DAN SURVEI PERSEPSI
KUALITAS PELAYANAN LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

INSPEKTUR JENDERAL KEMENTERIAN PERTANIAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan penilaian Zona Integritas Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani di lingkup Kementerian Pertanian dan pelaksanaan Survei Persepsi Antikorupsi serta Survei Persepsi Kualitas Pelayanan, perlu adanya panduan penilaian dan metode analisis yang akan digunakan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan kelancaran pelaksanaan penilaian dan survei, perlu menetapkan Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian tentang Pedoman Penilaian Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, Survei Persepsi Anti Korupsi, dan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan Lingkup Kementerian Pertanian;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi 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 Nomor 4150);
2. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Pertanian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 32 tahun 2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 106);
3. Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2022 tentang Kementerian Pertanian;
4. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 19 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertanian;

5. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- KESATU** : Pedoman Penilaian Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Bebas Melayani yang selanjutnya disebut (ZI-WBK/WBBM), Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK), dan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP) Lingkup Kementerian Pertanian sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- KEDUA** : Pedoman Teknis sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU dimaksudkan sebagai acuan pelaksanaan Penilaian ZI-WBK/WBBM dan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan lingkup Kementerian Pertanian.
- KETIGA** : Dalam setiap penugasan Penilaian Zona Integritas Menuju WBK/WBBM, SPAK dan SPKP lingkup Kementerian Pertanian, wajib mengacu pada pedoman ini.
- KEEMPAT** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal, 10 Januari 2024

Plt. INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN,


DEDI MURSYAMSI
NIP.196406231989031002

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth.:

1. Menteri Pertanian R.I.;
2. Plt. Sekretaris Jendral Kementerian Pertanian;
3. Pimpinan Tinggi Madya lingkup Kementerian Pertanian.

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN
NOMOR 120 /KPTS/PW.050/G/01/2024
TANGGAL 10 Januari 2024
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI/WILAYAH
BIROKRASI BERSIH MELAYANI,
SURVEI PERSEPSI ANTIKORUPSI, DAN
SURVEI PERSEPSI KUALITAS
PELAYANAN LINGKUP KEMENTERIAN
PERTANIAN

PEDOMAN PENILAIAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI/WILAYAH BIROKRASI BERSIH
MELAYANI, SURVEI PERSEPSI ANTIKORUPSI,
DAN SURVEI PERSEPSI KUALITAS PELAYANAN
LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

1. Pendahuluan

Reformasi Birokrasi (RB) telah memasuki fase akhir dari rangkaian periode RB 2010 s.d. 2024, sesuai Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* RB, terdapat 3 fase pelaksanaan mulai tahun 2010 s.d. 2014, 2015 s.d. 2019, dan 2020 s.d. 2024. Pada fase akhir ini *road map* RB membahas tentang bagaimana pemerintah ingin mewujudkan pemerintah berkelas dunia, sasaran RB diarahkan pada tiga kondisi yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, serta pelayanan publik yang prima. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* RB 2020 s.d. 2024. Sejalan dengan hal tersebut, untuk melaksanakan arahan presiden dan mempercepat pencapaian sasaran RB yang terdapat pada *road map* RB 2020-2024, terutama terkait birokrasi yang bersih dan akuntabel, serta pelayanan publik yang prima, perlu dibangun ZI pada unit kerja/satuan kerja sebagai *pilot project* percontohan. Pembangunan ZI merupakan miniatur pelaksanaan RB pada unit kerja/satuan kerja, diutamakan pada unit kerja/satuan kerja yang langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengevaluasi pelaksanaan Pembangunan ZI di unit kerja, digunakan Permenpan No 91 tahun 2021 tentang Pedoman Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM. Oleh karena itu, perlu dibuat Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Pembangunan ZI-WBK/WBBM lingkup Kementerian Pertanian sebagai penjabaran permenpan tersebut.

2. Tujuan

- a. Sebagai acuan bagi unit Eselon I lingkup Kementerian Pertanian dalam membangun ZI Menuju WBK dan WBBM;
- b. Sebagai rujukan bagi TPI untuk melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI pada unit kerja lingkup Kementerian Pertanian;
- c. Memastikan kualitas unit kerja lingkup Kementerian Pertanian yang akan mendapatkan predikat Menuju WBK dan WBBM.

3. Ruang Lingkup

Pembangunan dan Evaluasi ZI menuju WBK dan WBBM lingkup Kementerian Pertanian.

4. Pembangunan Zona Integritas

a. Mekanisme Pembangunan Zona Integritas

1) Tahap I Pencanaan Zona Integritas

Pencanaan Pembangunan ZI adalah deklarasi/ pernyataan dari pimpinan Eselon I atau pimpinan unit kerja lingkup Kementerian Pertanian telah siap membangun ZI dan diikuti dengan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas oleh seluruh atau sebagian besar pegawai. Pencanaan tersebut diinformasikan ke pihak terkait untuk menyampaikan bahwa unit kerja sedang melakukan upaya peningkatan tata kelola serta kualitas pelayanan melalui pembangunan Zona Integritas.

2) Tahap II Penetapan Unit Kerja

Penetapan unit kerja Zona Integritas oleh pimpinan instansi pemerintah, dengan kriteria antara lain:

- a) Melaksanakan layanan utama (*core business*) instansi pemerintah;
- b) Memiliki risiko tinggi dalam rangka penegakan budaya anti korupsi dan pelayanan prima;
- c) Mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan Zona Integritas;

3) Tahap III Pembangunan Unit Kerja

Pembangunan area perubahan Zona Integritas, disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama unit kerja, isu strategis dan risiko-risiko yang dihadapi oleh unit kerja. Selanjutnya disusun berbagai solusi yang inovatif sesuai prioritas atas permasalahan-permasalahan dan diselaraskan dengan enam area perubahan yang ada pada Zona Integritas.

Selanjutnya dibentuk tim kerja terdiri dari pejabat dan pegawai pada unit kerja, dengan tugas melakukan pembangunan pada tiap area perubahan. Tim kerja kemudian menyusun dan mengkoordinasikan rencana kerja/aksi yang terukur dengan target yang jelas untuk dilaksanakan seluruh anggota unit kerja.

Hal-hal yang perlu dilakukan dan menjadi perhatian adalah:

- a) Membangun komitmen antara Pimpinan dan pegawai dalam pembangunan Zona Integritas;
- b) Memperhatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan Zona Integritas seperti dijelaskan pada unsur pengungkit;
- c) Melaksanakan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi anti korupsi pada unit kerja yang diusulkan;
- d) Membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan pelayanan publik dan pencegahan korupsi;
- e) Melaksanakan program atau kegiatan yang sifatnya bersinggungan langsung dengan masyarakat atau *stakeholder*;
- f) Membuat strategi komunikasi/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh unit kerja ke masyarakat;
- g) Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh unit kerja yang diusulkan.

4) Tahap IV Pemantauan Pembangunan Zona Integritas

- a) Tim Penilai Internal (TPI) melakukan pendampingan dan pemantauan, untuk memastikan bahwa pelaksanaan program pembangunan ZI berjalan sesuai dengan yang direncanakan;
- b) Peran TPI dalam Pembangunan ZI untuk:

- (1) Menjadi tempat konsultasi bagi unit kerja yang sedang membangun ZI;

- (2) Menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan pembangunan ZI di unit kerja, sehingga unit kerja mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen- komponen pembangunan ZI;
- (3) Berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan ZI;
- (4) TPI melakukan penilaian pembangunan ZI oleh unit kerja dan memberikan rekomendasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja untuk diusulkan kepada Kemenpan RB;
- (5) Pada tahap pembangunan sampai dengan evaluasi, terdapat area-area yang perlu diperbaiki dan dioptimalkan baik oleh Tim kerja ZI pada unit kerja maupun TPI. Pembangunan area-area perubahan, akan membantu pencapaian sasaran ZI yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta meningkatnya pelayanan publik yang prima.

b. Kerangka Logis Pembangunan ZI

Pembangunan ZI mencakup dua komponen, yaitu pengungkit dan hasil. Komponen pengungkit merupakan aspek tata kelola (*governance*) internal unit kerja dan komponen hasil merupakan bagaimana *stakeholder* merasakan dampak/hasil dari perubahan yang telah dilakukan pada area pengungkit.

1) Komponen Pengungkit

Pembangunan ZI pada area pengungkit difokuskan pada enam area perubahan yang merupakan bagian dari area perubahan reformasi birokrasi. Pembangunan area pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.

Area tersebut mencakup penerapan Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit. Setiap area pada unit kerja, harus memperhatikan aspek pemenuhan dan reform dalam pembangunan ZI. Setiap unit kerja melaksanakan pembangunan enam area secara konsisten dan berkelanjutan, untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik dalam kualitas tata kelola pemerintah sehingga *stakeholder* dapat merasakan kualitas layanan yang semakin prima dan bebas dari korupsi.

a) Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta *mindset* (pola pikir) dan *cultureset* (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini;

- (1) Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai ZI menuju WBK/WBBM; dan
- (2) Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.
- (3) Terimplementasinya *Core Value* ASN Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif).

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

- (1) Aspek Pemenuhan
 - (a) Penyusunan Tim Kerja
Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:
 - Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
 - Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.
 - (b) Rencana Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM
 - Dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM disusun oleh Tim Kerja dan memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan
 - Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.
 - (c) Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM
 - Seluruh kegiatan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai target yang direncanakan;
 - Terdapat monitoring dan evaluasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM;
 - Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
 - (d) Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
 - Pimpinan berperan sebagai role model dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM;
 - Agen Perubahan telah ditetapkan;
 - Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan
 - Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.
- (2) Aspek Reform
 - (a) Komitmen dalam Perubahan
Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret dan terintegrasi dalam sistem manajemen.
 - (b) Komitmen Pimpinan
Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan instansinya.
 - (c) Membangun Budaya Kerja
Satuan kerja/unit kerja membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- b) 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 meningkatnya:
 - (1) Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan;
 - (2) Efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan; dan Kinerja unit kerja/satuan kerja.

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

(1) Aspek Pemenuhan

(a) Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:

(b) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Pengukuran indikator sebagai berikut:

- Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
- Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi;
- Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi;
- Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi.

(c) Keterbukaan Informasi Publik

Pengukuran indikator sebagai berikut:

- Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
- Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

(2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

(a) Peta Proses Bisnis

Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan;

(b) Sistem SPBE sebagai berikut:

- Terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien;
- Terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien.

(c) Transformasi Digital memberikan nilai manfaat pada:

- Proses bisnis utama, telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- Bidang administrasi pemerintahan, telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal;
- Bidang pelayanan public, telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal.

c) Penataan Sistem Manajemen SDM

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

(1) meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur;

- (2) meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur;
- (3) meningkatnya disiplin SDM aparatur;
- (4) meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur; dan
- (5) meningkatnya profesionalisme SDM.

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

1) Aspek Pemenuhan

(a) Perencanaan Kebutuhan Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- Rencana kebutuhan pegawai, dalam hal rasio beban kerja dengan kualifikasi pendidikan;
- Penerapan rencana kebutuhan pegawai; dan
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai.

(b) Pola Mutasi Internal

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- Kebijakan pola mutasi internal;
- Penerapan kebijakan pola mutasi internal; dan
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal

(c) Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat:

- *Training Need Analysis* untuk pengembangan kompetensi;
- Rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai;
- Tingkat kesenjangan antara kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan;
- Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
- Pengembangan kompetensi (*capacity building*/transfer knowledge); dan
- Monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

(d) Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan:

- telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan

- 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.

(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.

(2) Aspek Reform

Pengukuran reform dilakukan dengan:

(a) Kinerja Individu

Melihat kondisi apakah kinerja individu telah berorientasi hasil (*outcome*) sesuai pada levelnya;

(b) Assessment Pegawai

Melihat apakah hasil *assessment* telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai

(c) Pelanggaran Disiplin Pegawai

Melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai

d) Penguatan Akuntabilitas

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

(1) meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan

(2) meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

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

(1) Aspek Pemenuhan

(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:

- Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan 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:

- Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- Telah terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART)*;
- Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan
- Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja;
- Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menyangangi akuntabilitas kinerja;

(2) Aspek Reform

Aspek reform diukur dengan melihat kondisi apakah:

(a) Meningkatnya capaian kinerja

Melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih.

(b) Pemberian Reward and Punishment

Melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian reward and punishment bagi organisasi.

(c) Kerangka Logis Kinerja

Melihat kondisi apakah terdapat penjenjangan kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.

e) Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- (1) meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
- (2) menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada unit kerja.
- (3) Meningkatkan sistem integritas di unit kerja dalam upaya pencegahan KKN.

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

(1) Aspek Pemenuhan

(a) Pengendalian Gratifikasi

- Telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- Telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

(b) Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

- Telah membangun lingkungan pengendalian;
- Telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
- Telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
- Telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

(c) Pengaduan Masyarakat

- Telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
- Telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- Telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
- Telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

(d) Whistle *Blowing System*

- Telah menerapkan whistle blowing system;
- Telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system; dan
- Telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan WBS.

(e) Penanganan Benturan Kepentingan

- Telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;
- Telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
- Telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- Telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
- Telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan

(2) Aspek *Reform*

Pengukuran Indikator dilakukan dengan :

- (a) Mekanisme Pengendalian Aktivitas, dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang.
- (b) Penanganan Pengaduan Masyarakat, dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat.
- (c) Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai, dengan mengacu pada kondisi
 - Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN;

- Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.
- f) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik
- Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk:
- (1) Meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat;
 - (2) 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:
- (1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
 - (2) Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan nasional dan/atau internasional pada instansi pemerintah; dan
 - (3) Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.
- Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

- (1) Aspek Pemenuhan
 - (a) Standar Pelayanan
 - Telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
 - Telah memaklumkan standar pelayanan;
 - Telah melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.
 - Telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan.
 - (b) Budaya Pelayanan Prima
 - Telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima;
 - Telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
 - Telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan
 - Telah memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
 - Telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan
 - Telah melakukan inovasi pelayanan.
 - (c) Pengelolaan pengaduan
 - Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!;
 - Terdapat unit/penanggung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan;

- Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.
 - (d) Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan
 - Telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
 - Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
 - Telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.
 - (e) Peningkatan Teknologi informasi
 - Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan;
 - Telah terbangunnya database yang terintegrasi;
 - Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus terkait penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan.
- (2) Aspek *Reform*
- (a) Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik;
 - Kesesuaian Persyaratan
 - Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur;
 - Kecepatan Waktu Penyelesaian;
 - Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis;
 - Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan;
 - Kompetensi Pelaksana/Web;
 - Perilaku Pelaksana/Web;
 - Kualitas Sarana dan prasarana;
 - Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.
 - (b) Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:
 - Waktu lebih cepat;
 - Pelayanan publik yang terpadu;
 - Alur lebih pendek/singkat;
 - Terintegrasi dengan aplikasi.
 - (c) Penanganan pengaduan pelayanan Diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan disertai media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

2) Komponen Hasil

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

- a) Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel
Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel diukur dengan menggunakan ukuran:
 - (1) Nilai persepsi korupsi (survei eksternal);
Nilai Persepsi Korupsi merupakan hasil survei kuantitatif terhadap *stakeholders* yang terkait dengan suatu instansi tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit kerja yang mengusulkan zona integritas. Pelaksanaan Survei mengacu pada Lampiran II Keputusan Inspektur Jenderal Kementerian Pertanian ini.

(2) Capaian Kinerja lebih baik.

Capaian Kinerja lebih baik dilakukan pengukuran untuk memastikan bahwa selain dari aspek pelayanan serta integritas, unit kerja juga memperhatikan ketercapaian kinerja terhadap kinerja yang diperjanjikan. Kriteria capaian kinerja lebih baik mencakup:

- (a) Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis;
- (b) Target kinerja utama tercapai 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
- (c) Target kinerja utama tercapai 100% atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya;
- (d) Target kinerja utama tidak tercapai;
- (e) Kinerja utama tidak berorientasi hasil.

b) Kualitas Pelayanan Publik yang prima

Sasaran Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang prima diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal). Pelaksanaan Survei mengacu pada Permentan Nomor 19/PERMENTAN/OT.080/4/2018 Tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Kerja Pelayanan Publik Lingkup Kementerian Pertanian.

c. Strategi Percepatan Pembangunan Zona Integritas

Dalam upaya mempercepat pembangunan zona integritas terdapat lima langkah utama yang perlu diperhatikan yaitu:

1) Komitmen pimpinan

Landasan utama dalam membangun unit kerja menuju WBK/WBBM adalah adanya komitmen dari setiap level pimpinan yang diikuti oleh seluruh pegawai yang ada dalam unit kerja tersebut. Pimpinan harus memiliki peranan untuk menularkan semangat dan visi terkait reformasi birokrasi pada unit kerjanya.

2) Kemudahan dalam pelayanan

Unit kerja yang berupaya menuju WBK/WBBM harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang kompeten, ramah, dan dapat dipercaya dalam memberikan pelayanan. Selain itu, unit kerja juga perlu menyediakan berbagai fasilitas yang lebih baik dalam menunjang kemudahan pelayanan.

3) Program yang menyentuh masyarakat

Unit kerja yang sedang membangun zona integritas diharuskan untuk mampu mengenali pengguna layanannya. Hal ini diperlukan agar program-program yang dibuat dapat langsung dirasakan manfaatnya dan memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat.

4) Monitoring dan evaluasi

Untuk memastikan bahwa program-program unit kerja yang sedang membangun Zona Integritas tetap berada pada jalurnya maka perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan secara mandiri oleh unit kerja tersebut dengan didampingi oleh TPI.

5) Manajemen media

Menetapkan strategi komunikasi untuk memastikan bahwa setiap aktivitas, perubahan dan inovasi pelayanan yang telah dilakukan oleh unit kerja yang membangun Zona Integritas diketahui oleh masyarakat.

Beberapa hal tersebut merupakan strategi percepatan yang dapat membantu unit kerja dalam pembangunan Zona Integritas dalam menuju WBK/WBBM.

d. Pengusulan Unit Kerja Untuk Mendapatkan Predikat WBK/WBBM

Setelah seluruh proses pembangunan telah dilakukan oleh unit kerja dan telah dipantau keberhasilannya oleh TPI, maka yang selanjutnya dilakukan adalah pengusulan unit-unit kerja tersebut untuk dilakukan penilaian oleh Tim Penilai Nasional disertai dengan surat rekomendasi dari pimpinan instansi.

5. EVALUASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS OLEH TIM PENILAI INTERNAL

a. Mekanisme Evaluasi Zona Integritas Mandiri oleh TPI

Setelah unit kerja/satuan kerja membangun Zona Integritas (ZI), maka selanjutnya unit kerja/satuan kerja tersebut akan dilakukan evaluasi oleh TPI untuk melihat kualitas pembangunan yang telah dilakukan. TPI merupakan Tim yang dibentuk oleh Inspektur Jenderal untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang sedang membangun ZI.

TPI mempunyai tugas:

- 1) melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;
- 2) memberikan rekomendasi perbaikan kepada unit kerja/satuan kerja atas pembangunan ZI;
- 3) menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan instansi terhadap kelayakan unit kerja/satuan kerja yang akan diajukan mendapat predikat Menuju WBK/WBBM kepada TPN;
- 4) melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian PANRB.

Hal-hal yang harus diperhatikan oleh TPI pada saat melakukan evaluasi internal kepada unit kerja/satuan kerja adalah:

- 1) memastikan tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK telah selesai 100%;
- 2) memastikan hasil evaluasi penerapan SAKIP minimal "B" untuk menuju WBK dan minimal "BB" untuk Menuju WBBM;
- 3) memastikan tingkat kepatuhan penyampaian LHKPN dan LHKASN;
- 4) komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait pembangunan ZI;
- 5) kualitas implementasi dari komponen pengungkit serta data dukung implementasinya;
- 6) inovasi-inovasi yang telah dilakukan oleh unit kerja/satuan kerja;
- 7) menentukan penilaian dari hasil survei yang didapat;
- 8) capaian kinerja dari unit kerja/satuan kerja dan tren pencapaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Sebelum melakukan evaluasi kepada unit kerja/satuan kerja, TPI perlu meningkatkan kapasitas SDM evaluator dengan pemahaman tentang substansi komponen pembangunan ZI, enam area perubahan dan hasil, serta pelatihan tentang pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sehingga hasil evaluasi yang dilakukan oleh TPI dapat diandalkan kualitasnya.

b. Mekanisme Penilaian Internal

1) Penilaian Pendahuluan

- a) Unit Eselon I melakukan penilaian mandiri terhadap unit kerja yang akan diajukan kepada TPI.

- b) Unit Eselon I kemudian mengajukan unit kerja yang telah memenuhi syarat untuk diajukan ke TPI paling lambat tanggal 31 Januari setiap tahunnya.
 - c) Penilaian pendahuluan menggunakan instrumen penilaian yang sama yang digunakan oleh TPI;
- 2) Evaluasi oleh TPI
- a) TPI melakukan evaluasi terhadap komponen proses dan hasil pada unit kerja yang diajukan oleh masing-masing Eselon I;
 - b) TPI melakukan evaluasi dengan menggunakan lembar kerja evaluasi (LKE) sebagai alat bantu evaluasi. Selanjutnya TPI menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah unit kerja/satuan kerja memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN. Hasil penilaian yang telah dilakukan oleh TPI kemudian disampaikan kepada Pimpinan unit kerja dengan tembusan kepada pimpinan Eselon I.
- c. Lembar Kerja Evaluasi
- Pada saat melakukan evaluasi, TPI melakukan pengisian terhadap LKE untuk mengetahui kualitas pembangunan ZI terkait komponen pengungkit dan hasil. Komponen penilaian pada LKE sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 1. Komponen Pengungkit

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT PEMENUHAN DAN REFORM	BOBOT (60%)
1	Manajemen Perubahan	8%
2	Penataan Tatalaksana	7%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	10%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

Dalam komponen pengungkit terbagi menjadi 2 (dua) kriteria penilaian, yaitu pemenuhan dan reform dengan bobot terbagi masing-masing 50 persen (50%) dari bobot per komponen pengungkit.

Tabel 2. Komponen Hasil

NO	KOMPONEN HASIL	BOBOT (40%)
Birokrasi Yang Bersih Dan Akuntabel (22,50)		
1	Survei Persepsi Anti Korupsi	17,50
2	Capaian Kinerja	5,00
Pelayanan Publik Yang Prima (17,50)		
1	Survei Persepsi Pelayanan Publik	17,50

Komponen hasil merupakan gambaran pencapaian atas sasaran reformasi birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

Kesimpulan hasil penilaian internal:

- 1) apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan bahwa unit kerja/satuan kerja tersebut belum dapat diajukan kepada Kementerian PANRB selaku TPN serta perlu dilakukan perbaikan dan pembinaan kembali;
- 2) apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan kepada Menteri Pertanian melalui Sekretaris Jenderal untuk mengajukan evaluasi ke Kementerian PANRB selaku TPN untuk mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM.

6. PENGAJUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN WBBM

Setelah TPI menyampaikan laporan hasil evaluasi terhadap unit kerja/satuan kerja yang membangun ZI. Selanjutnya Inspektur Jenderal menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut dengan mengusulkan kepada Kementerian PANRB selaku TPN untuk dilakukan evaluasi terhadap kelayakan unit kerja/satuan kerja berpredikat menuju WBK/WBBM.

Sebelum mengajukan usulan evaluasi kepada TPN, terdapat beberapa kriteria yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintah terkait syarat pengajuan kepada TPN, yaitu:

Tabel 3. Kriteria Pengajuan Usulan ZI Menuju WBK/WBBM

SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM
Tingkat Instansi pemerintah	Opini BPK minimal "WTP"	
	Predikat SAKIP minimal "B"	Predikat SAKIP minimal "BB"
	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah • Indeks RB Minimal B untuk kementerian/lembaga 	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks RB Minimal B untuk Pemerintah Daerah • Indeks RB Minimal BB untuk kementerian/lembaga
	Level Maturitas SPIP Minimal Level 3	
Tingkat unit kerja/satuan kerja	Unit kerja/satuan kerja yang diajukan merupakan <i>core</i> layanan utama dari instansinya	
	Memberikan dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat tentang kualitas birokrasi	
	Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dari APIP/BPK 100%	
	LHKASN dan LHKPN 100%	
	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBK minimal satu tahun	Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBBM minimal satu tahun
	Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "B"	sPredikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "BB"

Pengajuan evaluasi kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan evaluasi pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM kepada TPN (contoh surat permohonan evaluasi sebagaimana gambar1).

Gambar 1. contoh surat pengajuan evaluasi kepada TPN

LEMBAGA Ombudsman RI
KEMENTERIAN Ombudsman RI
Jalan Sisinga No. 1, Jakarta Pusat 10110
Telp. (021) 3901 3901, Fax. (021) 3901 3902
www.ombudsman.go.id

Nomor	: (Nomor surat)	(Tanggal pengajuan)
Lampiran	:	
Hal	: Pengajuan Unit kerja/satuan kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)	
Kepada Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan di Jakarta		
<p>Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor XXX Tahun XXX tentang Pedoman Evaluasi Pembangunan Zona Integritas, kami telah melakukan upaya pembangunan Zona Integritas di (Nama Instansi Pemerintah). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun XXXX oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (Nama Instansi Pemerintah), kami mengusulkan:</p> <ol style="list-style-type: none">1. (Nama Unit kerja/satuan kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)2. (Nama Unit kerja/satuan kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)3. dst. <p>sebagai calon unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).</p> <p>Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon agar Tim Penilai Nasional dapat melakukan evaluasi atas unit kerja/satuan kerja yang diusulkan tersebut.</p> <p>Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.</p> <p style="text-align: right;">Pimpinan Instansi Pemerintah</p> <p style="text-align: right;">(nama) NIP.</p>		
Tembusan:		
1.		

Pada saat pengajuan, wajib dilengkapi dengan surat pernyataan dari kepala unit/satuan kerja yang diajukan mendapat predikat menuju WBK/WBBM bahwa semua data dan informasi yang disampaikan telah sesuai dengan fakta yang ada (Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak/SPTJM tentang kebenaran data dukung) sebagaimana pada gambar dibawah ini.

Gambar 2. Contoh surat pernyataan tanggung jawab mutlak

**SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK
(SPTJM)
KEHAKIMAN DATA PENDUKUNG**

Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi
c.q. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akselarasi Aparatur dan Pengawasan
di
Jakarta

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : (nama jelas satuan kerja / unit kerja)
Jabatan : (kepala satuan kerja / unit kerja)
Alamat : (alamat satuan kerja / unit kerja)

Sehubungan dengan pembangunan dan pengusulan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi-Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Tahun 20... , dengan ini menyatakan bahwa data pendukung yang kami sampaikan, yaitu:

1. Syarat satuan kerja / unit kerja telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya;
2. Data dukung pendukung telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya;
3. Data dukung terapan hasil telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan bahwa data yang kami sampaikan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, kami bersedia ditinjau kembali terkait pengusulan satuan kerja / unit kerja kami dalam pembangunan zona integritas.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sepenuhnya.

..... tanggal ..
Yang membuat
pernyataan
Kepala satuan kerja / unit kerja

Materai Rp 10.000,-

(Nama Lengkap)

KEPALA SATUAN KERJA / UNIT KERJA

7. PENETAPAN PREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Penetapan Unit kerja/satuan kerja Berpredikat Menuju WBK dan WBBM Berdasarkan rekomendasi dari TPI, Menteri Pertanian menetapkan unit kerja/satuan kerja tersebut sebagai unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM. Syarat unit kerja/satuan kerja yang dapat ditetapkan sebagai Menuju WBK/WBBM adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Persyaratan penetapan unit kerja/satuan kerja menuju MenujuWBK/WBBM

SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM
Nilai Total	75	85 Telah mendapatkan predikat Menuju WBK
Nilai Minimal Pengungkit	40	48
Bobot nilai minimal per area pengungkit	60%	75%
Nilai komponen hasil "Pemerintah yang Bersih dan Akuntabel" minimal	18,25	19,50
• Nilai sub-komponen "Survei Persepsi Anti Korupsi" minimal	15,75 (survey 3,60)	15,75 (survey 3,60)
• Nilai sub-komponen "Kinerja Lebih Baik" minimal	2,50	3,75
Nilai komponen hasil "Pelayanan Publik yang prima" minimal	14,00 (survey 3,20)	15,75 (survey 3,60)

8. PEMANTAUAN UNIT KERJA/SATUAN KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Unit kerja/satuan kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM merupakan unit kerja/satuan kerja percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi. Oleh karena itu, dalam rangka menjaga unit dan kawasan tersebut agar tetap menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, maka diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI dan TPN.

Langkah yang harus dilakukan oleh TPI:

- a) melakukan pendampingan secara konsisten terhadap unit kerja/satuan kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK serta memantau perkembangan pembangunannya untuk Menuju WBBM;
- b) melakukan survei internal untuk mengetahui dan menjaga kualitas pelayanan dan integritas. Pelaksanaan survei menggunakan metodologi yang telah ditetapkan oleh TPN (Apabila tidak melaksanakan survei internal tersendiri, TPI dapat menggunakan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk melihat kualitas pelayanan dan integritas);
- c) melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan ZI di unit kerja/satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap dua tahunan apabila pada kurun waktu tersebut unit kerja/satuan kerja/kawasan tidak diajukan untuk mendapatkan predikat Menuju WBBM;

- d) melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan ZI di unit kerja/satuan kerja/kawasan yang telah mendapat predikat Menuju WBBM melalui PMPZI setiap dua tahun sekali;
- e) melakukan verifikasi lapangan dan klarifikasi dengan TPI apabila terdapat laporan dugaan maladministrasi yang diterima oleh TPN terkait pelayan atau integritas di unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM.

Contoh surat penyampaian monitoring dan evaluasi atas unit yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM sebagaimana gambar 3. Gambar 3. contoh surat laporan monitoring dan evaluasi unit kerja/satuan kerja/ yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM

Nomor	: (Nomor surat)	(Tanggal pelaporan)
Lampiran	:	
Hal	: Laporan Monitoring dan Evaluasi Unit kerja/satuan kerja/kawasan Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)	
Kepada Yth. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan di Jakarta		
<p>Dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor XX Tahun 2021 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, kami telah melakukan pembangunan Zona Integritas di (Nama Instansi Pemerintah). Berdasarkan laporan hasil monitoring dan evaluasi tahun (tahun pengajuan) oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (Nama Instansi Pemerintah), kami menyimpulkan bahwa unit kerja/satuan kerja (Nama Unit kerja/Satuan kerja) masih memenuhi/tidak memenuhi¹ kriteria Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Hal ini berdasarkan catatan TPI bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none">1.... (capaian nilai pengungkit dan hasil)2.... (catatan hasil monitoring dan evaluasi) <p>Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.</p>		
Pimpinan Instansi Pemerintah		
(nama) NIP.		

Selain beberapa hal di atas yang dilakukan TPI terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM, langkah yang harus dilakukan oleh TPN:

- a) melakukan verifikasi atas laporan monitoring TPI terhadap unit kerja/satuan kerja atau kawasan yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM;

- b) melakukan evaluasi lapangan secara berkala terhadap unit kerja/satuan kerja yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM;

Plt. INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN,



DEDI MURSYAMSI
NIP.196406231989031002

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN
NOMOR /KPTS/PW.050/G/01/2024
TANGGAL Januari 2024
TENTANG
PEDOMAN PENILAIAN PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH
BEBAS DARI KORUPSI/WILAYAH
BIROKRASI BERSIH MELAYANI,
SURVEI PERSEPSI ANTIKORUPSI, DAN
SURVEI PERSEPSI KUALITAS
PELAYANAN LINGKUP KEMENTERIAN
PERTANIAN

PEDOMAN SURVEI PERSEPSI ANTIKORUPSI,
DAN SURVEI PERSEPSI KUALITAS PELAYANAN
LINGKUP KEMENTERIAN PERTANIAN

1. Pendahuluan

Reformasi Birokrasi (RB) merupakan langkah awal untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*), efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan RB adalah meningkatnya kualitas pelayanan dan bebas dari korupsi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) Instansi Pemerintah dan Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (ZI-WBK/WBBM) Di Instansi Pemerintah, kualitas pelayanan publik yang prima diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan dan persepsi Korupsi dari hasil survei kuantitatif terhadap *stakeholder* tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit layanan.

Dalam upaya memastikan pelaksanaan RB dan hasil pembangunan ZI-WBK/WBBM di lingkungan Kementerian Pertanian, Eselon I wajib melakukan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK) dan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP) pada Unit Kerjanya. Hasil SPAK dan SPKP berupa Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) dan Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP) akan digunakan sebagai masukan dan umpan balik (*feedback*) bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan perbaikan pelaksanaan RB, kualitas layanan pertanian dan perilaku antikorupsi serta sebagai bahan pengisian komponen indikator hasil pada Evaluasi Pembangunan ZI-WBK/WBBM.

Hasil SPAK dan SPKP Lingkup Kementerian Pertanian merupakan bagian dari upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi guna memberikan jaminan kepada pimpinan bahwa program dan layanan pertanian telah dilaksanakan secara transparan dan akuntabel serta bebas dari pungli/gratifikasi. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka para pelaksana survei harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang reformasi birokrasi, khususnya dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi, sehingga tatakelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dapat diwujudkan di Kementerian Pertanian.

2. Maksud dan Tujuan

SPAK dan SPKP dimaksudkan untuk memberikan gambaran pencapaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kementerian Pertanian yang difokuskan pada pembangunan ZI agar terwujud pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta kualitas pelayanan publik yang prima.

Pelaksanaan SPAK dan SPKP bertujuan untuk:

- a. Memberikan gambaran sistem pencegahan korupsi dan perilaku antikorupsi;
- b. Memberikan gambaran kualitas pelayanan;
- c. Memberikan saran/ rekomendasi perbaikan peningkatan kualitas pelayanan publik dan upaya pencegahan korupsi untuk peningkatan hasil reformasi birokrasi dan ZI;
- d. Mendapatkan IPAK dan IPKP untuk pemenuhan komponen hasil pada unit kerja yang akan diusulkan WBK/WBBM.

3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup survei adalah persepsi dan pengalaman responden terhadap pelayanan publik, upaya pencegahan korupsi pada unit kerja yang disurvei dalam kurun waktu 3 bulan terakhir sebelum unit kerja dilakukan Penilaian WBK/WBBM.

4. Keluaran (*Output*)

Keluaran hasil SPAK dan SPKP adalah sebagai berikut:

- a. IPAK dan IPKP pada unit yang disurvei; dan
- b. Saran perbaikan kebijakan dan sistem antikorupsi serta kualitas layanan pertanian.

5. PELAKSANAAN SURVEI

a. Metodologi Survei

1) Teknik Survei

- a) Survei dilakukan terhadap semua layanan yang ada pada unit/satuan kerja yang melakukan pembangunan ZI, baik layanan langsung maupun tidak langsung (misalnya: koordinasi);
- b) Survei dilakukan kepada penerima layanan yang telah selesai menerima pelayanan dari unit atau satuan kerja;
- c) Pelaksanaan survei menggunakan metode *self-enumerator*, yaitu responden mengisi sendiri kuesioner yang telah disiapkan. Responden dapat mengakses secara langsung dan mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Data akan langsung masuk dalam tabulasi melalui sistem yang telah disiapkan untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data;
- d) Selain itu, survei dilakukan secara *on the spot* oleh tim *enumerator* kepada responden untuk memberikan pemahaman tujuan dan materi survei, serta wawancara mendalam dengan responden terhadap kualitas pelayanan dan indikasi perilaku penyimpangan pelayanan di unit layanan yang disurvei.

2) Responden

Minimal Jumlah responden yang dilakukan survei sebanyak 30 responden untuk satu unit kerja/satuan kerja. Apabila penerima pelayanan yang diusulkan secara kuantitatif selama kurun waktu yang ditentukan kurang dari 30 orang, karena karakter unit kerja/satuan kerja yang bukan pelayanan kebutuhan dasar makan tim yang melakukan survei akan menentukan dengan jumlah tertentu sesuai kaidah-kaidah perhitungan statistik.

3) Indikator Survei

a) Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK)

Kuesioner terdiri dari 2 bagian yaitu Perilaku Penyimpangan dan Upaya Pencegahan Korupsi, dengan uraian sebagai berikut:

(1) Perilaku Penyimpangan

Pada bagian ini responden dimintai pendapat mengenai beberapa hal terkait perilaku petugas pelayanan yang menyimpang pada unit kerja yang disurvei, sebagai berikut:

(a) Diskriminasi Pelayanan

Tidak ada diskriminasi dalam pemberian layanan. Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang memberikan pelayanan secara khusus atau membeda-bedakan pelayanan karena alasan suku, agama, kekerabatan, almamater dan sejenisnya.

(b) Kecurangan Pelayanan

Tidak ada pelayanan diluar prosedur/kecurangan dalam pemberian layanan. Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang memberikan pelayanan yang tidak sesuai dengan ketentuan sehingga mengindikasikan kecurangan, seperti penyerobotan antrian, mempersingkat waktu tunggu layanan diluar prosedur, pengurangan syarat/prosedur, pengurangan denda dll.

(c) Menerima Imbalan

Tidak ada penerimaan imbalan uang/barang/fasilitas diluar ketentuan yang berlaku. Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang menerima bahkan meminta imbalan uang untuk alasan administrasi, rokok, transport, kopi dll; pemberian imbalan barang berupa makanan jadi, rokok, parcel, perhiasan, elektronik, pakaian, bahan pangan dll; pemberian imbalan fasilitas berupa akomodasi (hotel, resort, perjalanan/jasa transport, komunikasi, hiburan, *voucher* belanja dll.

(d) Pungutan Liar

Tidak ada pungutan liar (pungli) dalam pemberian layanan. Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang melakukan pungli yaitu permintaan pembayaran atas pelayanan yang diterima pengguna layanan di luar tarif resmi (pungli biasa dikamuflekan melalui berbagai istilah seperti "uang administrasi", "uang rokok", "uang terima kasih", dsb.

(e) Percaloan/Perantara Tidak Resmi

Tidak ada percaloan/perantara tidak resmi dalam pemberian layanan. Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada praktik percaloan (pihak yang melakukan percaloan dapat berasal dari oknum pegawai pada unit layanan ini, maupun pihak luar yang memiliki hubungan atau tidak memiliki hubungan dengan oknum pegawai).

(2) Upaya Perbaikan dan Pencegahan Korupsi

Pada bagian ini responden dimintai pendapat mengenai beberapa hal terkait upaya pencegahan korupsi pada unit kerja yang disurvei, sebagai berikut:

(a) Upaya Pencegahan Korupsi

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah unit kerja telah melakukan upaya pencegahan korupsi berupa

kampanye/himbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, *banner*, stiker, poster, *website*, video.

(b) Upaya Perbaikan Pencegahan Korupsi

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah unit kerja telah melakukan upaya perbaikan pencegahan korupsi untuk pelayanan yang lebih baik.

b) Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP)

Pada bagian ini responden dimintai pendapat mengenai beberapa hal terkait kualitas pemberian pelayanan pada unit kerja yang disurvei, sebagai berikut:

(1) Informasi Pelayanan

Informasi pelayanan pada unit layanan ini tersedia melalui media elektronik maupun non elektronik. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah sistem informasi pelayanan selalu tersedia dan dapat menjawab kebutuhan pengguna layanan, sistem informasi pelayanan mudah digunakan, serta sistem informasi pelayanan memiliki fasilitas interaktif dan *Frequently Ask Question/ FAQ*).

(2) Persyaratan Pelayanan

Persyaratan pelayanan yang diinformasikan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan unit layanan ini. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah informasi persyaratan layanan dapat dipahami dengan jelas dan sesuai untuk mendapatkan produk/jenis pelayanan, serta penerapan persyaratan pelayanan sesuai dengan yang diinformasikan.

(3) Prosedur/Alur Pelayanan

Prosedur/alur pelayanan yang ditetapkan unit layanan ini mudah diikuti/dilakukan. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah informasi prosedur/alur layanan dapat dipahami dengan jelas dan sesuai untuk mendapatkan produk/jenis pelayanan, serta penerapan prosedur/alur pelayanan sesuai dengan yang diinformasikan.

(4) Waktu Penyelesaian

Jangka waktu penyelesaian pelayanan yang diterima sesuai dengan yang ditetapkan unit layanan ini. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah informasi jangka waktu penyelesaian pelayanan dapat dipahami dengan jelas, jangka waktu penyelesaian pelayanan tersebut wajar, dan jangka waktu penyelesaian pelayanan sesuai dengan yang diinformasikan.

(5) Biaya Layanan

Tarif/biaya pelayanan yang dibayarkan pada unit layanan ini sesuai dengan tarif/biaya yang ditetapkan sesuai peraturan. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah informasi biaya pelayanan dapat dipahami dengan jelas dan biaya pelayanan yang dibayarkan sesuai dengan yang diinformasikan, termasuk apabila biaya pelayanan diinformasikan gratis memang benar tidak dilakukan pembayaran.

(6) Sarana Prasarana

Sarana prasarana pendukung pelayanan/sistem pelayanan *online* yang disediakan unit layanan ini memberikan kenyamanan/mudah digunakan. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah sarana prasarana layanan/sistem layanan *online* memberikan kenyamanan dan mempermudah pelaksanaan layanan.

(7) Respon Petugas Layanan

Petugas pelayanan/sistem pelayanan online pada unit layanan ini merespon keperluan pengguna layanan dengan cepat. Petugas mampu memberikan respon pelayanan dengan cepat kepada pengguna layanan baik melalui tatap muka langsung, maupun melalui aplikasi layanan daring, petugas mudah dikenali (memakai seragam, tanda pengenal dll), petugas melayani dengan ramah (senyum, salam, sapa, sopan dan santun).

(8) Layanan Konsultasi dan Pengaduan

Layanan konsultasi dan pengaduan yang disediakan unit layanan ini mudah digunakan/diakses. Pernyataan ini disampaikan untuk melihat apakah sarana layanan konsultasi dan pengaduan beragam (tempat konsultasi dan pengaduan/*hotline/call center/media online*), prosedur untuk melakukan konsultasi dan pengaduan mudah, respon konsultasi dan pengaduan cepat serta tindak lanjut proses penanganan konsultasi dan pengaduan jelas.

c) Evaluasi dan Perbaikan

Pada bagian ini responden dimintai pendapat beberapa hal mengenai evaluasi dan perbaikan pelayanan pada unit kerja yang disurvei. Masukan responden untuk perbaikan unit layanan yang disurvei pada masing-masing aspek kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, kualitas sarana prasarana, sistem informasi dan pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan, penghilangan praktek pungli, penghilangan praktek diluar prosedur, penghilangan praktek percaloan, dan lainnya.

4) Pengolahan dan Analisis Data

Pilihan jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada Responden menggunakan skala Likert 6 (1-6). Skala Likert tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai yang diberikan responden menunjukkan bahwa responden semakin setuju bahwa kualitas pelayanan yang diterima semakin baik, sebagai berikut:

Tabel 1. Pilihan Jawaban pada SPAK dan SPKP

Likert/ Skor	Penjelasan				
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Tersedia	Sangat Tidak Mudah	Sangat Tidak Cepat	Sangat Tidak Sesuai Ketentuan Tarif
2	Tidak Setuju	Tidak Tersedia	Tidak Mudah	Tidak Cepat	Tidak Sesuai Ketentuan Tarif
3	Kurang Setuju	Kurang Tersedia	Kurang Mudah	Kurang Cepat	Kurang Sesuai Ketentuan Tarif
4	Cukup Setuju	Cukup Tersedia	Cukup Mudah	Cukup Cepat	Cukup Sesuai Ketentuan Tarif

5	Setuju	Tersedia	Mudah	Cepat	Sesuai Ketentuan Tarif
6	Sangat Setuju	Sangat Tersedia	Sangat Mudah	Sangat Cepat	Sangat Sesuai Ketentuan tarif

Semua data yang diperoleh diolah dengan *microsoft office excel* untuk mengetahui gambaran jawaban responden dan nilai IPAK/ IPKP. Formula penghitungan indeks, sebagai berikut:

(a) Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)

Untuk memperoleh IPAK, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_n = \frac{(a*1)+(b*2)+(c*3)+(d*4)+(e*5)+(f*6)}{(a+b+c+d+e+f)}$$

$$IPAK = \frac{x_1+x_2+x_3+x_4+x_5}{5}$$

n = nomor pernyataan dalam kuesioner

a, b, c, d, e, f = jumlah responden yang menjawab 1, 2, 3, 4, 5, 6

X₁ = Diskriminasi Pelayanan

X₂ = Kecurangan Pelayanan

X₃ = Menerima Imbalan

X₄ = Pungutan Liar

X₅ = Percaloan/ Perantara Tidak Resmi

(b) Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP)

Untuk memperoleh IPKP, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X_n = \frac{(a*1)+(b*2)+(c*3)+(d*4)+(e*5)+(f*6)}{(a+b+c+d+e+f)}$$

$$IPKP = \frac{x_1+x_2+x_3+x_4+x_5+x_6+x_7+x_8}{8}$$

n = nomor pernyataan dalam kuesioner

a, b, c, d, e, f = jumlah responden yang menjawab 1, 2, 3, 4, 5, 6

X₁ = Informasi Pelayanan

X₂ = Persyaratan Pelayanan

X₃ = Prosedur/ Alur Pelayanan

X₄ = Waktu Penyelesaian

X₅ = Biaya Layanan

X₆ = Sarana Prasarana

X₇ = Respon Petugas Layanan

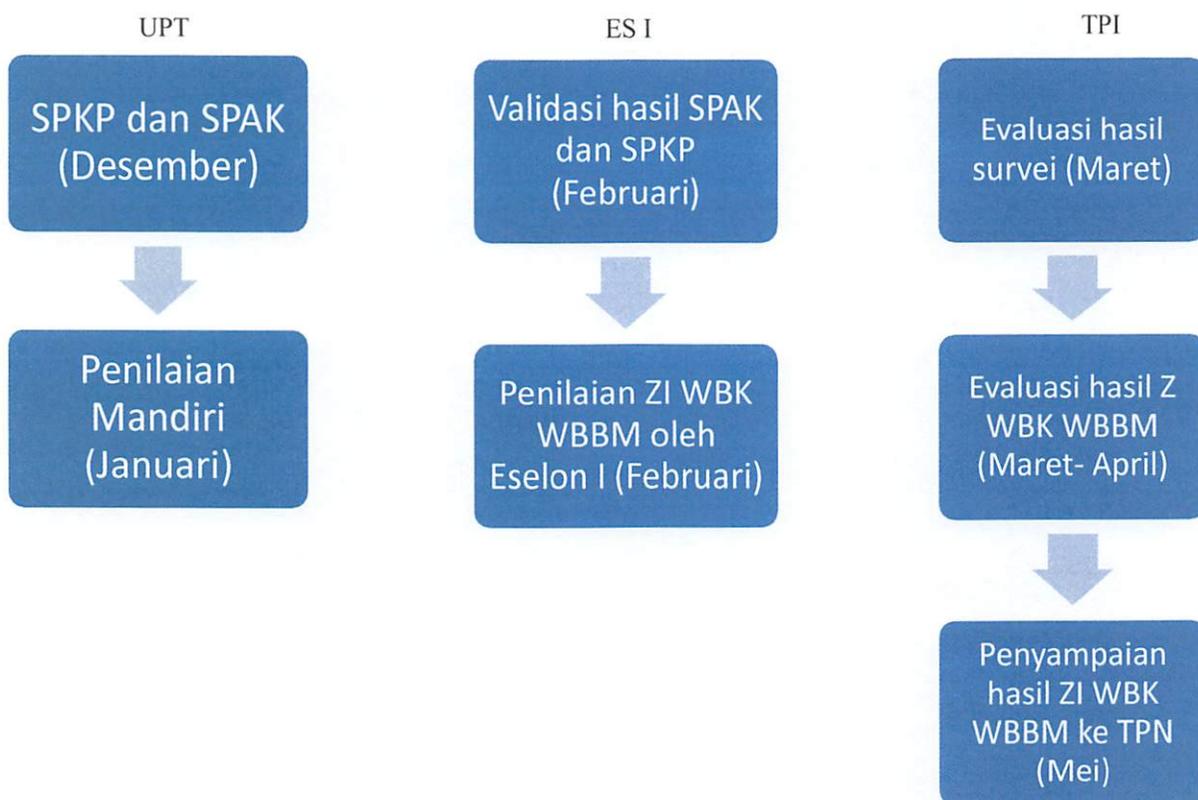
X₈ = Layanan Konsultasi dan Pengaduan

b. Pelaporan

Laporan hasil pelaksanaan survei mandiri merupakan bukti dukung komponen hasil dalam Penilai Mandiri Pembangunan ZI (PMPZI) yang disusun sesuai dengan sistematika sebagaimana pada Lampiran... Laporan ditujukan kepada pimpinan unit/ satuan kerja yang disurvei untuk memperoleh tindak lanjut rekomendasi hasil survei.

Selain itu, laporan juga disampaikan ke TPN sebagaimana pada Lampiran SE Nomor 4 Tahun 2023 yang memuat contoh kuesioner survei, metodologi survei, analisis hasil survei dan tindak lanjut perbaikan layanan berdasarkan hasil survei, data responden (minimal memuat nama dan nomor telepon), dokumen atau data dukung lainnya (foto/ *capture screen* aplikasi/ survei *online*, dan *link* akses hasil survei jika ada.

Lampiran 1. MEKANISME PENILAIAN ZI WBK WBBM DAN SURVEI PAK PKP



Lampiran 2. LKE PENILAIAN PEMBANGUNAN ZI WBK WBBM
Lampiran 3. FORMAT LAPORAN HASIL PELAKSANAAN SURVEI MANDIRI
KEPADA UNIT KERJA YANG DISURVEI

Pengantar Laporan

Laporan Hasil Survei

Bab I Simpulan dan Rekomendasi

- A. Simpulan
- B. Rekomendasi

Bab II Uraian Hasil Survei

Bagian I Umum

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Ruang Lingkup
- D. Metodologi Survei
- E. Dasar Pelaksanaan

Bagian II Hasil Survei

- A. Profil Responden
- Analisis Data

LAMPIRAN 4. KUISIONER SURVEI PERSEPSI ANTIKORUPSI

A. Perilaku Penyimpangan

1. Diskriminasi pelayanan

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui bahwa tidak ada petugas yang memberikan pelayanan secara khusus atau membedakan pelayanan karena faktor suku, agama, kekerabatan, almamater dan sejenisnya.

2. Kecurangan pelayanan

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang memberikan pelayanan yang tidak sesuai dengan ketentuan seperti penyerobotan antrian, mempersingkat waktu tunggu layanan diluar prosedur, pengurangan syarat/prosedur, pengurangan denda dll.

3. Menerima imbalan uang/barang/fasilitas diluar ketentuan yang berlaku

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang menerima /bahkan meminta imbalan uang untuk alasan administrasi, rokok, transport, kopi dll; pemberian imbalan barang berupa makanan jadi, rokok, parcel, perhiasan, elektronik, pakaian, bahan pangan dll; pemberian imbalan fasilitas berupa akomodasi (hotel, resort, perjalanan/jasa transport, komunikasi, hiburan, voucher belanja dll.

4. Pungutan Liar

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada petugas yang melakukan pungli yaitu permintaan pembayaran atas pelayanan yang diterima pengguna layanan diluar tarif resmi (pungli biasa dikamufleskan melalui berbagai istilah seperti "uang administrasi", "uang rokok", "uang terima kasih" dsb.

5. Percaloan/Perantara Tidak Resmi

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah ada praktik percaloan (pihak yang melakukan percaloan dapat berasal dari oknum pegawai pada unit layanan ini, maupun pihak luar yang memiliki hubungan atau tidak memiliki hubungan dengan oknum pegawai).

B. Upaya Perbaikan dan Pencegahan Korupsi

1. Upaya Pencegahan Korupsi

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah unit kerja telah melakukan upaya pencegahan korupsi berupa kampanye/himbauan antikorupsi seperti pemasangan spanduk, banner, stiker, poster, website, video.

2. Upaya Perbaikan Pencegahan Korupsi

Pernyataan ini disampaikan untuk mengetahui apakah unit kerja telah melakukan upaya perbaikan pencegahan korupsi untuk pelayanan yang lebih baik.

Plt. INSPEKTUR JENDERAL
KEMENTERIAN PERTANIAN,



DEDI NURSYAMSI
NIP.196406231989031002