



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.852, 2021

KEMENKES. Pembangunan. ZI. WBK. WBBM.
Pedoman. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 20 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS
DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola Kementerian Kesehatan yang baik dan bersih perlu dilakukan upaya pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Kesehatan;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
 4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
 5. Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 6. Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2015 tentang Kementerian Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 59);
 7. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108);
 8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 51 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1294);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas 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 2019 Nomor 671);
10. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 84 Tahun 2019 tentang Tata Kelola Pengawasan Intern di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1759);
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);
 12. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 25 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1146);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI KESEHATAN TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN.

Pasal 1

- (1) Pedoman pembangunan Zona Integritas di lingkungan Kementerian Kesehatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Pedoman pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan acuan bagi unit kerja Kementerian Kesehatan dan para pemangku kepentingan dalam rangka pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Pasal 2

- (1) Pembangunan Zona Integritas merupakan perwujudan pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Kementerian Kesehatan di tingkat unit kerja.

- (2) Pembangunan Zona Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diwujudkan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan.

Pasal 3

- (1) Menteri memberikan penghargaan kepada unit kerja yang telah melaksanakan pembangunan Zona Integritas.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri dan diberikan pada:
 - a. unit kerja yang memenuhi persyaratan Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi; dan
 - b. unit kerja berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang berhasil meningkatkan capaian nilai pengungkit dan hasil berdasarkan evaluasi Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi selama 3 (tiga) tahun berturut-turut.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan berdasarkan hasil penilaian Tim Penilai Internal di lingkungan Kementerian Kesehatan dan diusulkan oleh Inspektur Jenderal.
- (4) Tim Penilai Internal sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Menteri.
- (5) Inspektur Jenderal atas persetujuan Menteri dapat mengusulkan unit kerja yang telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh penghargaan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja yang berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani tingkat nasional.
- (6) Inspektorat Jenderal selaku unit kerja yang berperan sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah tetap melaksanakan pembangunan Zona Integritas, namun tidak dilakukan penilaian untuk memperoleh predikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Pasal 4

- (1) Menteri dapat mencabut predikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi terhadap unit kerja yang terbukti adanya penyimpangan berdasarkan hasil audit internal dan/atau eksternal dan/atau pemeriksaan Aparat Penegak Hukum.
- (2) Menteri dapat mengusulkan pencabutan predikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi atau predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani tingkat nasional kepada Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi berdasarkan rekomendasi dari Inspektur Jenderal.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 51 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Kesehatan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1294), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Juli 2021

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 27 Juli 2021

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

ttd.

BENNY RIYANTO

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 20 TAHUN 2021
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS
DARI KORUPSI DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN
KESEHATAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sejak tahun 2009 terus dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, saat ini pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah memasuki periode kedua dan akan menuju periode ketiga atau periode terakhir masa berlaku Road Map. Pada periode pertama hingga periode kedua telah tercapai banyak kondisi yang mendukung sasaran Reformasi Birokrasi, yaitu birokrasi yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi; birokrasi yang efektif dan efisien; dan birokrasi yang mempunyai pelayanan publik yang berkualitas.

Birokrasi sebagai pelaksana tugas pemerintah terus melakukan perubahan dalam mencapai sasaran Reformasi Birokrasi dengan meningkatkan kualitas pelayanan publik serta memudahkan dan mendekatkan pelayanan kepada

masyarakat. Agar masyarakat merasakan hasil percepatan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan pemerintah, terutama pada Unit Kerja.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Perpres Stranas PK), terdapat tiga sektor prioritas pencegahan korupsi yaitu perijinan dan tata niaga, keuangan negara, dan penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi. Salah satu sub aksi pada sektor penegakan hukum dan Reformasi Birokrasi adalah tentang pembangunan Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Kementerian Kesehatan berkomitmen untuk mendorong seluruh Unit Kerja melaksanakan pembangunan Zona Integritas sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap Kementerian Kesehatan.

Dalam rangka percepatan pembangunan Zona Integritas pada Unit Kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan, diperlukan pemahaman yang sama antara Unit Kerja dan para pemangku kepentingan lainnya sehingga dipandang perlu adanya pedoman yang ditetapkan oleh Menteri.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Unit Kerja dan para pemangku kepentingan lainnya dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan tujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

C. Pengertian Umum

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat Zona Integritas adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui Reformasi Birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu Unit Kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan

tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja;

3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat Menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu Unit Kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. Unit Kerja adalah unit di lingkungan Kementerian Kesehatan yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
5. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang ditetapkan oleh Menteri yang mempunyai tugas utama melakukan penilaian Unit Kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/WBBM;
6. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap Unit Kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. TPN terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI);
7. Inspektorat Jenderal adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan yang memiliki tugas menyelenggarakan pengawasan intern di Kementerian Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan bidang kesehatan.

BAB II

TAHAP-TAHAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

A. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi atau pernyataan dari seluruh pegawai pada suatu Unit Kerja di lingkungan Kementerian Kesehatan untuk membangun Zona Integritas;
2. Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan Reformasi Birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
3. KPK, ORI/Perwakilan, BPKP/Perwakilan, Inspektorat Jenderal, dan unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha) dapat menjadi saksi pada saat perencanaan Zona Integritas untuk Unit Kerja.
4. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas ditandai dengan penandatanganan Pakta Integritas oleh Pimpinan dan seluruh Pegawai Unit Kerja.

B. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK

Pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut perencanaan Zona Integritas yang dilaksanakan melalui proses sebagai berikut:

1. Pengusulan Unit Kerja

Inspektorat Jenderal menyampaikan surat kepada Unit Eselon I yang berisi permintaan nama Unit Kerja yang akan diusulkan menjadi Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM dengan persyaratan:

- a. Unit Kerja yang tidak memiliki saldo Temuan LHP;
- b. Nilai Sakip minimal B;
- c. Kepatuhan Pelaporan LHKPN dan LHKASN 100%; dan
- d. Berdasarkan hasil pembinaan oleh Unit Eselon I telah memenuhi persyaratan minimal nilai komponen pengungkit dan komponen hasil.

Bagi Unit Kerja yang belum memenuhi persyaratan agar dilakukan pembinaan oleh Unit Eselon I masing-masing, sehingga diharapkan

semua Unit Kerja bisa diusulkan untuk memperoleh predikat Menuju WBK tingkat Kementerian.

2. *Pre-Assessment*

Penilaian awal (*Pre-Assessment*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal setelah Pencanangan Pembangunan Zona Integritas oleh unit kerja dan telah dilakukan pembinaan oleh Unit Eselon I dengan tujuan untuk mengetahui kesiapan Unit Kerja yang akan diusulkan menjadi Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM. Untuk menjaga independensi dan objektivitas, *Pre-Assessment* dilaksanakan oleh inspektorat yang tidak melakukan pembinaan Pembangunan Zona Integritas.

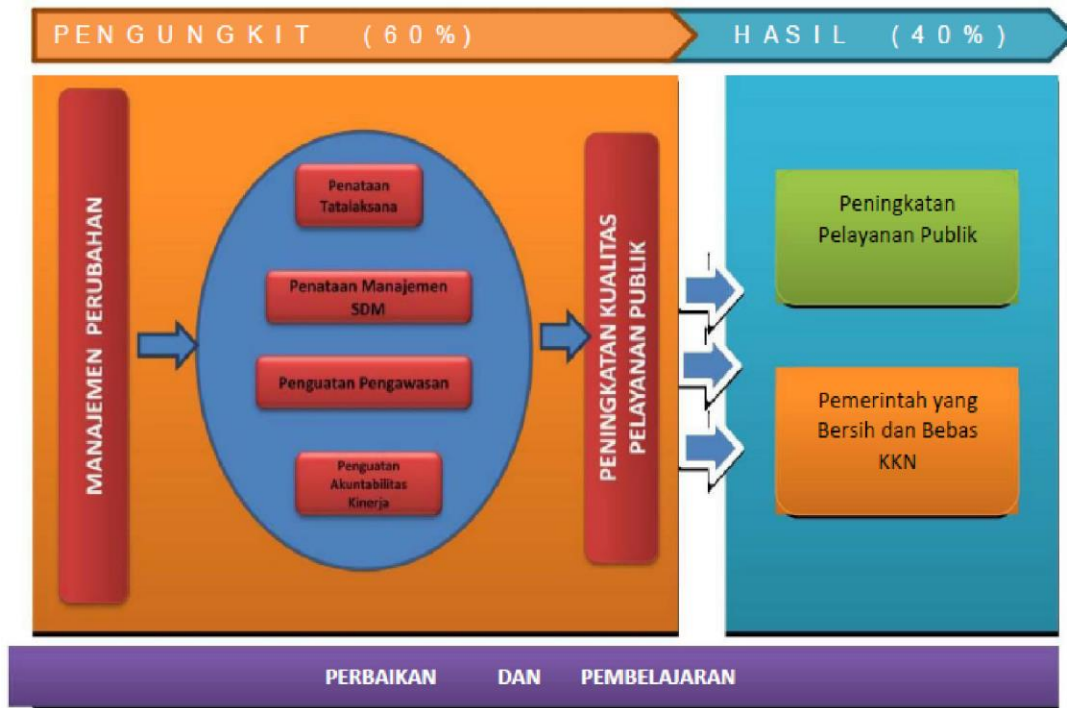
3. Pembinaan

Pembinaan terhadap Unit Kerja dilakukan oleh Unit Eselon I bersama dengan Inspektorat Jenderal agar memenuhi persyaratan untuk diusulkan menjadi Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM.

Pembinaan dilakukan berdasarkan hasil *pre-assessment* melalui sosialisasi dan pendampingan.

Proses pembinaan dilakukan secara terus menerus terhadap Unit Kerja baik yang akan diusulkan maupun Unit Kerja yang telah memperoleh predikat Menuju WBK/WBBM agar proses pembangunan Zona Integritas tetap berjalan.

Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam Unit Kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.



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

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

1. KOMPONEN PENGUNGKIT

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Di bawah ini adalah tabel rincian bobot komponen pengungkit penilaian Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM.

NO	KOMPONEN PENGUNGKIT	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	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%

1.1. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada Unit Kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

- a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai Unit Kerja dalam membangun Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Unit Kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

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

a. Penyusunan Tim Kerja

Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Unit Kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
- 2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

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

- 1) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM telah disusun;
- 2) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
- 3) Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan;
- 2) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- 3) Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Pimpinan berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas 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 Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

1.2. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah:

- a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
- c. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

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

- a. **Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama**
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:
 - 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi;
 - 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan
 - 3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.
- b. ***E-Office***
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu
 - 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
 - 2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
 - 3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.
- c. **Keterbukaan Informasi Publik**
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti:
 - 1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan
 - 2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

1.3. Penataan Sistem Manajemen SDM

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

- a. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- b. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- c. Meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas Menuju WBK/WBBM;
- d. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM; dan
- e. Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

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

- a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

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

- 1) Unit Kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di Unit Kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- 2) Unit Kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di Unit Kerjanya; dan
- 3) Unit Kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di Unit Kerjanya.

- b. Pola Mutasi Internal

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

- 1) Unit Kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- 2) Unit Kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan

3) Unit Kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

- 1) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/transfer knowledge*); dan
- 2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di Unit Kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

d. Penetapan Kinerja Individu

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

- 1) Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- 2) Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- 3) Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
- 4) Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

e. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan; dan

f. Sistem Informasi Kepegawaian

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

1.4. 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:

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

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

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis Unit Kerja tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi Unit Kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi.

Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan instansi, sebagai berikut:

- 1) Unit Kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- 2) Unit Kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan
- 3) Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini:

- 1) Unit Kerja telah memiliki dokumen perencanaan;
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;

- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time Bound* (SMART);
- 4) Unit Kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
- 6) Unit Kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja;
- 7) Unit Kerja telah membangun sistem informasi kinerja; dan
- 8) Unit Kerja telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.

1.5. 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:

- a. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;
- c. Meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah; dan
- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

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

a. Pengendalian Gratifikasi

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

- 1) Unit Kerja telah memiliki *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) Unit Kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

- b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- 1) Unit Kerja telah membangun lingkungan pengendalian;
 - 2) Unit Kerja telah melakukan penilaian risiko atas Unit Kerja;
 - 3) Unit Kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
 - 4) Unit Kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.
- c. Pengaduan Masyarakat
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- 1) Unit Kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
 - 2) Unit Kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 - 3) Unit Kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan
 - 4) Unit Kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
- d. *Whistleblowing System*
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- 1) Unit Kerja telah menerapkan *whistleblowing system*;
 - 2) Unit Kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan *whistleblowing system*; dan
 - 3) Unit Kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistleblowing system*
- e. Penanganan Benturan Kepentingan
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti:
- 1) Unit Kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama;

- 2) Unit Kerja telah menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
 - 3) Unit Kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
 - 4) Unit Kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
 - 5) Unit Kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.
- f. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan pegawai
- Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi:
- 1) Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN;
 - 2) Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

1.6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan public pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:

- a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
- b. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah; dan

- c. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggara 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:

a. Standar Pelayanan

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

- 1) Unit Kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan;
- 2) Unit Kerja telah memaklumkan standar pelayanan;
- 3) Unit Kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standarpelayanan; dan
- 4) Unit Kerja telah melakukan reuiu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

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

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

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

- 1) Unit Kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- 2) Hasil survei kepuasan masyakat dapat diakses secara terbuka; dan

- 3) Unit Kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

2. KOMPONEN HASIL

Rincian Bobot Indikator Hasil Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM

NO	UNSUR KOMPONEN HASIL	BOBOT (40%)
1.	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2.	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%

HASIL

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah WBK/WBBM, fokus pelaksanaan Reformasi Birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

- a. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:
 - 1) Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
 - 2) Presentase penyelesaian TLHP.
- b. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat
Sasaran Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan public kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

Dalam pembangunan Zona Integritas pada 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

BAB III

PENILAIAN, PENETAPAN DAN PENCABUTAN PREDIKAT ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK/WBBM DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KESEHATAN

A. Penilaian Internal Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK Tingkat Kementerian

Penilaian terhadap Unit Kerja yang diusulkan untuk mendapatkan penghargaan Menteri sebagai Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) yang ditetapkan oleh Menteri.

TPI terdiri dari unsur Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) di lingkungan Inspektorat Jenderal serta perwakilan Unit Utama yang ditunjuk dan dianggap mampu melakukan penilaian.

TPI mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Melakukan penilaian/evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas yang dilakukan oleh Unit Kerja;
2. Menyampaikan rekomendasi kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal terhadap kelayakan Unit Kerja untuk mendapat predikat Menuju WBK Kementerian;
3. Menyampaikan rekomendasi kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal terhadap kelayakan Unit Kerja untuk dievaluasi oleh TPN ke Kementerian PANRB untuk mendapat predikat Menuju WBK/WBBM tingkat Nasional;
4. Melakukan pemantauan secara berkala terhadap Unit Kerja yang telah mendapat predikat Menuju WBK Kementerian Kesehatan dan predikat Menuju WBK/WBBM tingkat Nasional dan melaporkannya kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal.

Dalam melaksanakan penilaian, TPI harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen dan pemahaman pimpinan serta pegawai terkait program Zona Integritas;
2. Kualitas penerapan dari komponen pengungkit serta ketersediaan data dukung;
3. Inovasi-inovasi yang telah dilaksanakan oleh Unit Kerja.

Penilaian terhadap Unit Kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat Menuju WBK/WBBM menggunakan format Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas 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. Pengisian LKE dilakukan melalui aplikasi Sistem Informasi Penilaian Internal WBK/WBBM (Sipinal WBK/WBBM).

Komponen yang dinilai oleh TPI terdiri dari komponen pengungkit dan komponen hasil dengan uraian sebagai berikut:

1. Komponen Pengungkit

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Rincian bobot indikator pada komponen pengungkit sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel Rincian Bobot Indikator pada Komponen Pengungkit

No	Komponen	Bobot
A	PENGUNGKIT	60
I	MANAJEMEN PERUBAHAN	8
	1 Tim kerja	1
	2 Rencana Pembangunan Zona Integritas	2
	3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM	2
	4 Perubahan pola pikir dan budaya kerja	3
II	PENATAAN TATALAKSANA	7
	1 prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama	2
	2 E-Office	4
	3 Keterbukaan Informasi Publik	1
III	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	10
	1 Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	0.5
	2 Pola Mutasi Internal	1

	3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	2.5
	4	Penetapan kinerja individu	4
	5	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	1.5
	6	Sistem Informasi Kepegawaian	0.5
IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS KERJA		10
	1	Keterlibatan pimpinan	5
	2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	5
V	PENGUATAN PENGAWASAN		15
	1	Pengendalian Gratifikasi	3
	2	Penerapan SPIP	3
	3	Pengaduan Masyarakat	3
	4	Whistle-Blowing System	3
	5	Penanganan Benturan Kepentingan	3
VI	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK		10
	1	Standar Pelayanan	3
	2	Budaya Pelayanan Prima	4
	3	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan	3

2. Komponen Hasil

Komponen hasil yang dinilai oleh TPI adalah sebagai berikut:

Tabel Rincian Bobot Indikator pada Komponen Hasil

No	Komponen	Bobot
B	HASIL	40
I	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN	20
	1 Nilai Survei Persepsi Korupsi (Survei Eksternal)	15
	2 Persentase Temuan Hasil Pemeriksaan yang Ditindaklanjuti	5
II	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	20
	1 Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal)	20

Unit Kerja yang dapat memperoleh predikat Menuju WBK/WBBM harus memenuhi persyaratan minimal nilai sesuai kriteria dan tahapan sebagai berikut:

- a. Syarat minimal nilai untuk memperoleh predikat Menuju WBK/WBBM

Tabel Rincian Standar Nilai Minimal Menuju WBK dan WBBM

Keterangan	Nilai	Persentase	Syarat Minimal (Nilai/Persentase)	
			WBK	WBBM
Nilai Total (pengungkit dan hasil)	100	100%	75	85
A. Komponen Pengungkit (60%)				
Total Nilai Komponen pengungkit	60		40	48
1. Manajemen Perubahan	8	100%	60%	75%
2. Penataan Tatalaksana	7	100%	60%	75%
3. Penataan Sistem Manajemen SDM	10	100%	60%	75%
4. Penguatan Akuntabilitas	10	100%	60%	75%
5. Penguatan Pengawasan	15	100%	60%	75%
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	10	100%	60%	75%
B. Komponen Hasil (40%)				
1. Nilai Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	20	100%	18.5	18.5
2. Survei Persepsi Anti Korupsi	15	100%	13.5	13.5
3. Persentasi TLHP	5	100%	100%	100%
4. Survey Kualitas Pelayanan Publik	20	100%	16	18
C. Lain-lain				
LHKPN			100%	100%
LHKASN			100%	100%

- b. Rapat pleno hasil penilaian Tim Penilai Internal
Rapat Pleno TPI untuk membahas hasil penilaian TPI untuk menentukan apakah Unit Kerja yang dinilai telah memenuhi syarat minimal yang telah ditetapkan untuk:
 - 1) Memperoleh Predikat menuju WBK Kementerian.
 - 2) Diusulkan sebagai Unit Kerja yang akan dievaluasi oleh TPN agar memperoleh predikat menuju WBK/WBBM Nasional
- c. Penetapan Penghargaan Menteri Kesehatan Terhadap Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK
 - 1) TPI menyampaikan usulan Unit Kerja yang memenuhi persyaratan untuk memperoleh predikat Menuju WBK di Lingkungan Kementerian Kesehatan kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal.
 - 2) Unit Kerja yang diusulkan tersebut selanjutnya ditetapkan sebagai satker berpredikat Menuju WBK di Lingkungan Kementerian Kesehatan melalui Keputusan Menteri.
 - 3) Menteri memberikan penghargaan pada Unit Kerja yang memperoleh predikat Menuju WBK di Lingkungan Kementerian Kesehatan pada peringatan Hari Kesehatan Nasional yaitu pada tanggal 12 November.

B. Pengusulan Unit Kerja Predikat Menuju WBK/WBBM Tingkat Nasional

Unit Kerja yang telah memperoleh predikat Menuju WBK tingkat Kementerian dapat diusulkan untuk memperoleh predikat Menuju WBK tingkat Nasional dengan kriteria dan tahapan sebagai berikut:

- 1. Unit Kerja yang dianggap sebagai Unit Kerja yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik
Unit Kerja yang akan diajukan memiliki peran strategis dalam organisasi atau memiliki fungsi pelayanan strategis yang bersifat eksternal dan internal. Pelayanan strategis yang dimaksud adalah pelayanan yang merupakan *core business* yang paling merepresentasikan keberadaan instansi pemerintah yang mengusulkan dengan frekuensi yang cukup tinggi.
- 2. Dianggap telah melaksanakan program-program Reformasi Birokrasi secara baik

Unit Kerja yang akan diajukan harus telah melaksanakan program-program Reformasi Birokrasi secara baik dan berkelanjutan sehingga pelaksanaan program oleh unit tidak hanya sebatas pada saat pengajuan ke TPN tetapi memang sudah dijalankan sebelumnya.

3. Mengelola sumber daya yang cukup besar

Unit Kerja yang akan diajukan mengelola sumber daya terkait keorganisasian yang cukup, misalnya SDM, anggaran, teknologi informasi.

4. Unit Kerja yang diusulkan untuk memperoleh predikat Menuju WBK adalah Unit Kerja yang telah memperoleh predikat Menuju WBK di lingkungan Kementerian Kesehatan dan berdasarkan evaluasi ulang oleh TPI memenuhi syarat minimal nilai untuk predikat Menuju WBK

Selanjutnya pengusulan Unit Kerja berpredikat Menuju WBBM ke Kementerian PANRB dilakukan dengan kriteria dan tahapan sebagai berikut:

1. Unit Kerja yang dapat diusulkan kepada Kementerian PANRB untuk dilakukan evaluasi adalah sebagai berikut:
 - a. Unit Kerja yang diusulkan untuk memperoleh predikat Menuju WBBM adalah Unit Kerja yang sebelumnya telah memperoleh predikat Menuju WBK tingkat Nasional dan setelah dilakukan evaluasi ulang oleh TPI nilainya memenuhi syarat minimal untuk predikat Menuju WBBM.
 - b. Unit Kerja yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik.
 - c. Unit Kerja Mengelola sumber daya yang cukup besar.
 - d. Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi
2. Pengajuan reviu kepada TPN tersebut dilakukan dengan membuat surat permohonan reviu pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM kepada TPN.
3. Permohonan reviu pembangunan Zona Integritas kepada TPN menggunakan sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat website www.pmpzi.menpan.go.id.
4. Pengajuan reviu kepada TPN melalui PMPZI dilakukan paling lambat pada tanggal 31 Mei setiap tahunnya.

C. Pencabutan Predikat Menuju WBK/WBBM

1. Predikat Menuju WBK Tingkat Kementerian

Menteri dapat mencabut predikat Menuju WBK tingkat Kementerian pada Unit Kerja yang terbukti melakukan penyimpangan atas usulan Inspektur Jenderal melalui audit Internal atau Eksternal serta pemeriksaan Aparat Penegak Hukum berdasarkan laporan hasil audit dan/atau pemeriksaan Aparat Penegak Hukum yang menemukan penyimpangan dengan indikasi kerugian negara dan/atau tindak pidana korupsi, selanjutnya dilakukan pembahasan oleh TPI.

Hasil keputusan TPI terhadap Unit Kerja yang melakukan penyimpangan tersebut, dilaporkan kepada Inspektur Jenderal untuk diusulkan pencabutan Predikat Menuju WBK tingkat Kementerian melalui keputusan Menteri Kesehatan.

2. Predikat Menuju WBK/WBBM Tingkat Nasional

Menteri dapat mengusulkan pencabutan predikat Menuju WBK/WBBM tingkat nasional pada Unit Kerja yang terbukti melakukan penyimpangan berdasarkan laporan hasil audit dan/atau pemeriksaan Aparat Penegak Hukum yang menemukan penyimpangan dengan indikasi kerugian negara dan/atau tindak pidana korupsi.

Laporan hasil audit dan/atau pemeriksaan Aparat Penegak Hukum dilakukan pembahasan oleh TPI untuk direkomendasikan melalui Inspektur Jenderal kepada Menteri dan selanjutnya Menteri mengusulkan pencabutan predikat Menuju WBK/WBBM kepada Menteri PANRB.

BAB IV PEMANTAUAN DAN EVALUASI

A. Pemantauan

Unit eselon I berkewajiban melakukan pemantauan secara berkesinambungan atas terlaksananya pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM dalam rangka menjaga konsistensi dan terpeliharanya predikat Menuju WBK dan WBBM.

B. Evaluasi Predikat Menuju WBK/WBBM

Evaluasi terhadap pemberian predikat Menuju WBK/WBBM kepada Unit Kerja dilakukan secara berkala oleh TPI. Apabila hasil penilaian menunjukkan Unit Kerja yang bersangkutan tidak memenuhi syarat minimal evaluasi dan apabila setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi”, maka predikat Menuju WBK akan dicabut serta dipublikasikan di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

Pelaksanaan evaluasi predikat Menuju WBK/WBBM dilakukan setiap tahun setelah ditetapkan sebagai Unit Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM. Unit Kerja yang berdasarkan hasil evaluasi setiap tahunnya dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun berturut-turut memperoleh hasil evaluasi nilai yang meningkat akan diberikan penghargaan dan dipublikasikan di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

BAB V
PENUTUP

Pelaksanaan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK pada Unit Kerja di Lingkungan Kementerian merupakan salah satu upaya pencegahan korupsi dan peningkatan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Predikat yang diperoleh merupakan *outcome* dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara nyata pada lingkungan kerja.

Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK diharapkan dilakukan pada semua Unit Kerja yang berada di bawah tanggung jawab Unit Eselon I nya, sebagai upaya percepatan pencapaian tujuan Reformasi Birokrasi. Unit Kerja yang telah mendapatkan predikat Menuju WBK/WBBM hendaknya dapat memotivasi Unit Kerja lain untuk meningkatkan pembangunan Zona Integritas di Kementerian. Pedoman ini dapat memberikan manfaat dan menjadi panduan bagi seluruh Unit Kerja, khususnya Inspektorat Jenderal dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM di Lingkungan Kementerian Kesehatan.

MENTERI KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BUDI G. SADIKIN