



PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK DAN WBBM

STIKES YARSI PONTIANAK

(0561) 732927/749478

www.stikesyarsi-pontianak.ac.id

info@stikesyarsi-pontianak.ac.id

2026

PEDOMAN
PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) DI LINGKUNGAN
STIKES YARSI PONTIANAK

Diterbitkan oleh:
Lembaga Penjaminan Mutu

Jl. Panglima Aim No. 1 Pontianak Timur, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, 78232

Telp/Fax. (0561) 732927 | Email : stikesyarsi-pontianak.ac.id

Website : Official@stikesyarsi-pontianak.ac.id



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM (STIKES YARSI) PONTIANAK

SK MENDIKNAS RI NOMOR : 120/D/O/2009 Tanggal 3 Agustus 2009

Alamat : Jl Panglima A'Im No. 1 Pontianak Timur 78232 - Kalimantan Barat | Telp./Fax. (0561) 732927 - 749478 | Hp.082152520500 | E-mail : stikesyarsiptk@yahoo.com | Website : www.stikesyarsi-pontianak.ac.id

**KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM (YARSI) PONTIANAK
NOMOR : 545/SK/STIKes.YSI/IX/2026
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
STIKES YARSI PONTIANAK
TAHUN 2026**

KETUA STIKES YARSI PONTIANAK

MENIMBANG

- a. Bahwa dalam rangka mendukung peningkatan tata kelola perguruan tinggi yang baik, bersih, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan STIKes YARSI Pontianak, perlu dilaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
- b. Bahwa pembangunan dan evaluasi Zona Integritas di lingkungan STIKes YARSI Pontianak memerlukan pedoman sebagai acuan bagi unit kerja terkait dalam melaksanakan tahapan pembangunan, pemantauan, dan evaluasi Zona Integritas secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Surat Keputusan Ketua STIKes YARSI Pontianak tentang Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

MENGINGAT

- 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- 4. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 10 Tahun 2026;
- 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2024;

6. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 120/D/O/2009 tentang Ijin Pembukaan Program Studi Keperawatan (S1) dan Perubahan Bentuk Akademi Keperawatan (AKPER) YARSI di Pontianak menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) YARSI di Pontianak diselenggarakan oleh Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Pontianak;
7. Peraturan Yayasan Rumah Sakit Islam Nomor 021 Tahun 2022 tentang STATUTA STIKes YARSI Pontianak;
8. Surat Keputusan Pengurus Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) No. 005 Tahun 2026 tanggal 01 September 2026 Tentang Penetapan Ketua STIKes YARSI Pontianak Periode 2026-2030.

MEMPERHATIKAN : Usulan surat dari Ka. LPM STIKes YARSI Pontianak Nomor : 057/LPM/STIKes.YSI/IX/2026 tanggal 10 September 2026 perihal Permohonan Penetapan Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju WBK & WBBM.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN : KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES) YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM (YARSI) PONTIANAK TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN DAN EVALUASI ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) TAHUN 2026.

PERTAMA : Menetapkan Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA menjadi acuan bagi unit kerja terkait dalam melaksanakan pembangunan dan evaluasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan STIKes YARSI Pontianak.

KETIGA : Segala biaya yang timbul diakibatkan dari keputusan ini dibebankan kepada anggaran Pendidikan STIKes YARSI Pontianak.

KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pontianak
Pada tanggal : 17 September 2026

Ketua,

Ns. Uti Rusdian Hidayat, M. Kep
NIK. 3198805201111 1 014

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Buku Pedoman Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBK) di lingkungan STIKes YARSI Pontianak Tahun 2026 dapat disusun dengan baik, dengan harapan semoga buku ini dapat digunakan sebagai acuan bagi satuan kerja di lingkungan STIKes YARSI Pontianak. STIKes YARSI Pontianak dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM dengan tujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun dan mengevaluasi Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Penyusunan pedoman WBK/WBBM ini diharapkan mampu memitigasi adanya praktik-praktik yang bertentangan dengan tata kelola yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai implementasi dari *clean governance*. Dalam implementasi pedoman tersebut akan diperlukan pengawasan yang memadai sehingga tidak terjadi diskriminasi, adanya transparansi dan akuntabilitas yang memadai dan pencegahan pada praktik-praktik korupsi. Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas (ZI) di lingkungan STIKes YARSI Pontianak merupakan suatu bentuk upaya dalam mewujudkan tata kelola kinerja yang semakin berintegritas dan bersinergi dalam mewujudkan pelayanan yang optimal dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme

Kami menyadari bahwa keberhasilan pembangunan Zona Integritas memerlukan dukungan dan kolaborasi dari seluruh elemen civitas akademika di lingkungan STIKes YARSI Pontianak serta partisipasi aktif dari masyarakat. Oleh karena itu, kami mengajak seluruh pihak untuk berperan serta dalam mendukung tercapainya tujuan yang mulia ini.

Akhir kata, kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini. Semoga upaya kita bersama dapat memberikan manfaat bagi kemajuan STIKes YARSI Pontianak.

Ketua
STIKes YARSI Pontianak

Ns. Uti Rusdian Hidayat, M. Kep.
NIK. 3198805201111 1 014

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PENERBIT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan	1
C. Sasaran Pembangunan Zona Integritas	1
D. Dasar Hukum	2
E. Pengertian Umum	2
BAB II STRATEGI IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS	4
A. Strategi Implementasi	4
B. Tahapan Pelaksanaan.....	4
BAB III PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS.....	5
A. Kerangka Logis Pembangunan Zona Integritas	5
B. Komponen Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas	5
BAB IV EVALUASI OLEH TIM PENILAI INTERNAL DAN ALUR PENETAPAN PREDIKAT	13
A. Mekanisme Evaluasi ZI oleh TPI	13
B. Penetapan Predikat Menuju WBK/WBBM	14
C. Alur Penetapan Predikat WBK dan WBBM : Ketentuan PermenPANRB dan Implementasi di STIKes YARSI Pontianak	16
BAB V PEMANTAUAN UNIT KERJA/KAWASAN BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM	22
A. Pemantauan Unit Kerja atau Kawasan Berpredikat Menuju WBK/WBBM	22
B. Pemberian Penghargaan Bagi Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM.....	22
C. Pecabutan Predikat Menuju WBK/WBBM	23
BAB VI PENUTUP.....	24

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Komponen Pembangunan Zona Integritas	6
Tabel 4. 1 Komponen Hasil.....	14
Tabel 4. 2 Persyaratan penetapan unit kerja menuju WBK/WBBM.....	14
Tabel 4. 3 Ilustrasi kawasan yang ditetapkan menuju WBK.....	15
Tabel 4. 4 Ilustrasi kawasan yang ditetapkan menuju WBBM	16
Tabel 4. 5 Alur Penetapan Predikat WBK/WBBM berdasarkan PermenPANRB dan Implementasi di STIKes YARSI Pontianak.....	17

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Hubungan Komponen dan Indikator Pembangun Komponen.....	5
Gambar 4. 1 Komponen Pengungkit	13
Gambar 4. 2 Skema Alur Penetapan Kelayakan Predikat WBK dan WBBM di STIKes YARSI Pontianak.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

STIKes YARSI Pontianak sebagai perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tata kelola institusi yang baik, bersih, transparan, dan akuntabel. Tata kelola yang baik merupakan fondasi penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi institusi serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola yang berkualitas, diperlukan komitmen seluruh sivitas akademika untuk menjunjung tinggi nilai-nilai integritas dan profesionalisme. Integritas menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan pelayanan pendidikan, administrasi, dan pengelolaan sumber daya agar terhindar dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan salah satu strategi reformasi birokrasi yang bertujuan membangun budaya kerja yang berintegritas, meningkatkan akuntabilitas kinerja, memperkuat pengawasan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Untuk memastikan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas (ZI) berjalan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan, maka diperlukan suatu pedoman yang menjadi acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan STIKes YARSI Pontianak.

B. Tujuan

Pembangunan Zona Integritas bertujuan:

1. Menciptakan budaya kerja yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. Meningkatkan tata kelola yang transparan dan akuntabel.
4. Menjadi contoh praktik baik dalam penerapan Zona Integritas di lingkungan pendidikan tinggi.

C. Sasaran Pembangunan Zona Integritas

Sasaran pembangunan ZI ini meliputi:

1. Terwujudnya Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
2. Terwujudnya Wilayah Birokrasi, Bersih dan Melayani (WBBM).

D. Dasar Hukum

Dasar penyusunan pedoman ini, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN.
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Menteri PANRB Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.
6. Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi Nomor 358/M/KEP/2025 tentang IKU Perguruan Tinggi dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Tinggi, Sains dan Teknologi.
7. Peraturan YARSI Pontianak Nomor 021 Tahun 2022 tentang Statuta STIKes YARSI Pontianak.
8. Rencana Induk Pengembangan (RIP) Tahun 2021 – 2035.
9. Rencana Strategi (Renstra) STIKes YARSI Pontianak Tahun 2026 – 2030.

E. Pengertian Umum

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada STIKes YARSI Pontianak yang mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada unit kerja yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada unit kerja yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.
4. Kawasan adalah area yang terdiri dari beberapa unit kerja/satuan kerja lintas instansi yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.

5. Unit Kerja adalah Lembaga/Program Studi/Bagian/Unit Kerja yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
6. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh STIKes YARSI Pontianak yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/WBBM.

BAB II

STRATEGI IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Strategi Implementasi

1. Komitmen Pimpinan
 - a. Membuat kebijakan internal yang mendukung pembangunan ZI.
 - b. Mengalokasikan sumber daya untuk pelaksanaan program.
2. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
 - a. Pelatihan bagi seluruh pegawai terkait integritas dan pelayanan prima.
 - b. Kampanye internal untuk menanamkan nilai-nilai Zona Integritas.
3. Peningkatan Pelayanan Publik
 - a. Optimalisasi layanan berbasis teknologi informasi.
 - b. Penyederhanaan prosedur pelayanan.
4. Penguatan Pengawasan dan Akuntabilitas
 - a. Pembentukan tim pengawasan internal.
 - b. Penyediaan mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*).

B. Tahapan Pelaksanaan

1. Tahap Persiapan
 - a. Pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas di STIKes YARSI Pontianak.
 - b. Penyusunan dan pengesahan roadmap pembangunan ZI.
 - c. Penyediaan sosialisasi dan pelatihan internal.
2. Tahap Pelaksanaan

Implementasi program-program sesuai area perubahan:

 - a. Manajemen Perubahan : Penyusunan pedoman perilaku integritas.
 - b. Penataan Tata Laksana : Penguatan sistem berbasis IT.
 - c. Penataan SDM : Penilaian kinerja berbasis merit.
 - d. Penguatan Akuntabilitas : Laporan kinerja yang transparan.
 - e. Penguatan Pengawasan : Mekanisme pengaduan masyarakat yang responsif.
 - f. Peningkatan Pelayanan Publik : Optimalisasi layanan terpadu.
3. Tahap Evaluasi
 - a. Monitoring dan evaluasi berkala.
 - b. Pengumpulan data dan penyusunan laporan implementasi ZI.
 - c. Tindak lanjut terhadap temuan atau kendala.

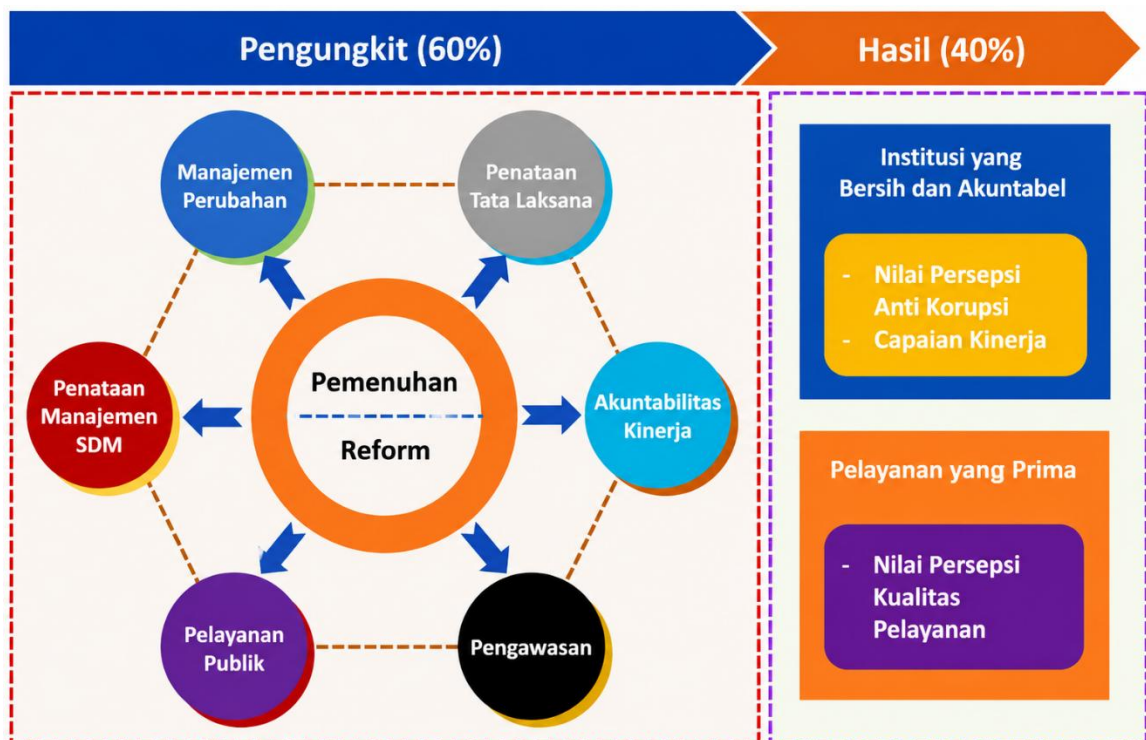
BAB III

PELAKSANAAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

A. Kerangka Logis Pembangunan Zona Integritas

Pembangunan Zona Integritas mencakup dua komponen, yaitu pengungkit dan hasil. Komponen pengungkit merupakan aspek tata kelola (*governance*) internal unit kerja dan komponen hasil merupakan bagaimana *stakeholders* merasakan dampak/hasil dari perubahan yang telah dilakukan di area pengungkit. Dibawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.

Gambar 3. 1 Hubungan 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 institusi yang bersih dan akuntabel serta kualitas pelayanan yang prima.

B. Komponen Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas

Komponen pembangunan Zona Integritas merupakan pedoman pelaksanaan program dan kegiatan pada setiap area perubahan sebagai upaya mewujudkan tata kelola institusi yang bersih dan akuntabel serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan. Komponen

ini menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas secara terarah, terukur, dan berkelanjutan.

Tabel 3. 1 Komponen Pembangunan Zona Integritas

KOMPONEN/INDIKATOR/RENCANA AKSI			
PENGUNGKIT			
A	PEMENUHAN		
I	MANAJEMEN PERUBAHAN		
	1	Tim Kerja	
		a.	Kepala LPM mengusulkan kepada Ketua STIKes untuk membentuk tim pembangunan Zona Integritas
		b.	Penentuan anggota Tim dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas dan mewakili seluruh unsur dalam unit kerja
	2	Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas	
		a.	Terdapat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM
		b.	Dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM
		c.	Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM (telah dilakukan pengelolaan media/aktivitas interaktif yang efektif untuk menginformasikan pembangunan ZI kepada internal dan <i>stakeholders</i> secara berkala)
	3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM	
		a.	Seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana
		b.	Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas
		c.	Semua catatan/rekomendasi hasil monitoring dan evaluasi tim internal atas persiapan dan pelaksanaan kegiatan Unit WBK/WBBM telah ditindaklanjuti
	4	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	
		a.	Pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM
		b.	Sudah ditetapkan agen perubahan dan berkontribusi terhadap perubahan pada unit kerjanya
		c.	Telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi
		d.	Civitas akademika terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dan usulan-usulan dari anggota diakomodasikan dalam keputusan
II	PENATAAN TATALAKSANA		
	1	Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan	
		a.	SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi dan juga melakukan inovasi yang selaras
		b.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan dan juga melakukan inovasi pada SOP yang diterapkan
		c.	Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi dan telah ditindaklanjuti berupa perbaikan SOP atau usulan perbaikan SOP
	2	Sistem Digital Berbasis Elektronik Terintegrasi	

		a.	Sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi unit memiliki sistem pengukuran kinerja yang menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi
		b.	Operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi dan juga melakukan inovasi
		c.	Pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi terpusat/unit sendiri dan terdapat inovasi
		d.	Telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik secara berkala
		3	Keterbukaan Informasi Publik
		a.	Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan
		b.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dan telah ditindaklanjuti
		III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	
		1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi
		a.	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan
		b.	Penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan
		c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja
		2	Pola Mutasi Internal
		a.	Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan
		b.	Dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini
		c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja
		3	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi
		a.	Unit Kerja (BAUK) melakukan <i>Training Need Analysis</i> untuk pengembangan kompetensi
		b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai
		c.	Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan <25%
		d.	Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya
		e.	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (seperti pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, <i>in-house training</i> , <i>coaching</i> , atau <i>mentoring</i>)
		f.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja
		4	Penetapan Kinerja Individu
		a.	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan perjanjian kinerja organisasi

		b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya serta menggambarkan <i>logic model</i>
		c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik (bulanan)
		d.	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian <i>reward</i> (Seperti: pengembangan karir individu, atau penghargaan)
		5	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai
		a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja
		6	Sistem Informasi Kepegawaian
		a.	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala (dapat diakses oleh pegawai dan dimutakhirkan setiap ada perubahan data pegawai)
	IV	PENGUATAN AKUNTABILITAS	
		1	Keterlibatan Pimpinan
		a.	Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan
		b.	Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja
		c.	Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala dan menindaklanjuti hasil pemantauan
		2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja
		a.	Dokumen perencanaan kinerja sudah ada
		b.	Perencanaan kinerja telah berorientasi hasil
		c.	Terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU)
		d.	Indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART
		e.	Laporan kinerja telah disusun tepat waktu
		f.	Laporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja
		g.	Terdapat sistem informasi/mechanisme informasi kinerja
		h.	Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja (seluruh SDM pengelola akuntabilitas kinerja kompeten)
	V	PENGUATAN PENGAWASAN	
		1	Pengendalian Gratifikasi
		a.	Telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi secara berkala
		b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan dan telah menjadi bagian dari prosedur
		2	Penerapan Sistem Pengendalian Internal
		a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja
		b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja
		c.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko

			yang sesuai dengan karakteristik unit kerja
		d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait
		3	Pengaduan Pengguna
		a.	Kebijakan pengaduan pengguna telah di implementasikan sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pengaduan pengguna yang sesuai dengan karakteristik unit kerja
		b.	Pengaduan pengguna di tindaklanjuti
		c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan pengguna
		d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan pengguna telah ditindaklanjuti oleh unit kerja
		4	<i>Whistle-Blowing System</i>
		a.	Telah diterapkan kebijakan <i>Whistle Blowing System</i> sesuai dengan yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait pelaksanaannya yang sesuai dengan karakteristik unit kerja
		b.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i>
		c.	Telah ditindaklanjuti seluruh hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> oleh unit kerja
		5	Penanganan Benturan Kepentingan
		a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama
		b.	Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi ke seluruh layanan
		c.	Penanganan benturan kepentingan telah diimplementasikan ke seluruh layanan
		d.	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan secara berkala
		e.	Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan telah ditindaklanjuti oleh unit kerja
VI PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK			
		1	Standar Pelayanan
		a.	Terdapat penetapan standar pelayanan terhadap seluruh jenis pelayanan, dan sesuai asas serta komponen standar pelayanan publik yang berlaku
		b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan pada seluruh jenis pelayanan dan dipublikasikan di <i>website</i> dan media lainnya
		c.	Dilakukan <i>review</i> dan perbaikan atas standar pelayanan dan dilakukan dengan melibatkan <i>stakeholders</i> serta memanfaatkan masukan hasil survei kepuasan pengguna dan pengaduan pengguna
		d.	Telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan
		2	Budaya Pelayanan Prima
		a.	Telah dilakukan pelatihan/sosialisasi pelayanan prima secara berkelanjutan dan terjadwal, sehingga seluruh petugas/pelaksana layanan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jenis layanan serta telah dan terdapat monev yang melihat kemampuan/kecakapan petugas/pelaksana layanan
		b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media
		c.	Telah terdapat sistem pemberian penghargaan dan sanksi bagi petugas pemberi pelayanan
		d.	Telah terdapat sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila

			layanan tidak sesuai standar
		e.	Terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi
		f.	Terdapat inovasi pelayanan
		3	Pengelolaan Pengaduan
		a.	Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan mudah di akses oleh pengguna layanan
		b.	Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan
		c.	Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi
		4	Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan
		a.	Telah dilakukan survei kepuasan terhadap pelayanan
		b.	Hasil survei kepuasan dapat diakses secara terbuka
		c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan
		5	Pemanfaatan Teknologi Informasi
		a.	Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan
		b.	Telah membangun <i>database</i> pelayanan yang terintegrasi
		c.	Telah dilakukan perbaikan secara berkelanjutan
B REFORM			
	I	MANAJEMEN PERUBAHAN	
		1	Komitmen dalam perubahan
		a.	Agan perubahan telah membuat perubahan yang konkret di institusi (dalam 1 tahun). Misalkan dengan kebijakan 1 Agan 1 Perubahan Persentase diperoleh dari Jumlah Perubahan yang dibuat dibagi dengan Jumlah Agan Perubahan kebijakan 1 Agan 1 Perubahan Persentase diperoleh dari Jumlah Perubahan yang dibuat dibagi dengan Jumlah Agan Perubahan
			Jumlah Agan Perubahan
			Jumlah Perubahan yang dibuat
		b.	Perubahan yang dibuat Agan Perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen
			Jumlah Perubahan yang dibuat
			Jumlah Perubahan yang telah diintegrasikan dalam sistem manajemen
		2	Komitmen Pimpinan
		a.	Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan (target capaian zona integritas sudah ada di dokumen perencanaan unit kerja dan sebagian besar (diatas 80%) sudah tercapai)
		3	Membangun Budaya Kerja
		a.	Instansi membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari
	II	PENATAAN TATALAKSANA	
		1	Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan
		a.	Telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan (Peta proses bisnis telah disusun dan mempengaruhi penyederhanaan seluruh jabatan)
		2	Sistem Digital Berbasis Elektronik Terintegrasi
		a.	Implementasi sistem informasi telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien
		b.	Implementasi sistem informasi telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien

		3 Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat
	a.	Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal (penerapan atau penggunaan dari manfaat/dampak dari transformasi digital pada bidang proses bisnis utama bagi unit kerja telah dilakukan validasi dan evaluasi serta ditindaklanjuti secara berkelanjutan)
	b.	Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal
	c.	Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi unit kerja secara optimal
		III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR
		1 Kinerja Individu
	a.	Ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>) sesuai pada levelnya
		2 Assessment Pegawai
	a.	Hasil <i>asement</i> telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai
		3 Pelanggaran Disiplin Pegawai
	a.	Penurunan pelanggaran disiplin pegawai (Persentase penurunan pelanggaran disiplin pegawai diperoleh dari Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya dikurangi Jumlah pelanggaran tahun ini kemudian dibagi dengan jumlah pelanggaran tahun sebelumnya)
		Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya
		Jumlah pelanggaran tahun ini
		Jumlah pelanggaran yang telah diberikan sanksi/hukuman
		IV PENGUATAN AKUNTABILITAS
		1 Meningkatnya capaian kinerja unit kerja
	a.	Persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih (persentase diperoleh dari jumlah sasaran kinerja yang tercapai 100% atau lebih dibagi dengan jumlah sasaran kinerja)
		Jumlah sasaran kinerja
		Jumlah sasaran kinerja yang tercapai 100% atau lebih
		2 Pemberian <i>Reward and Punishment</i>
	a.	Hasil capaian/monitoring perjanjian kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward and punishment</i> bagi organisasi
		3 Kerangka Logis Kinerja
	a.	Apakah terdapat penjenjangan kinerja (kerangka logis kinerja) yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai?
		V PENGUATAN PENGAWASAN
		1 Mekanisme Pengendalian
	a.	Terdapat pengendalian aktivitas utama organisasi yang tersistem mulai dari perencanaan, penilaian risiko, pelaksanaan, monitoring, dan pelaporan oleh penanggung jawab aktivitas serta pimpinan unit kerja dan telah menghasilkan peningkatan kinerja, mekanise kerja baru yang lebih efektif, efisien, dan terkendali
		2 Penanganan Pengaduan Pengguna
	a.	Persentase penanganan pengaduan pengguna
		Jumlah pengaduan pengguna yang harus di tindaklanjuti

			Jumlah pengaduan pengguna yang sedang diproses
			Jumlah pengaduan pengguna yang selesai di tindaklanjuti
VI			PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK
		1	Upaya dan/atau Inovasi Pelayanan Publik
		a.	Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik pada (lebih cepat dan mudah): 1. Kesesuaian Persyaratan 2. Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur 3. Kecepatan Waktu Penyelesaian 4. Kejelasan Biaya/Tarif, Gratis 5. Kualitas Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan 6. Kompetensi Pelaksana/Web 7. Perilaku Pelaksana/Web 8. Kualitas Sarana dan prasarana Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan
		b.	Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah (persentase diperoleh dari jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah dibagi dengan jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar): 1. Waktu lebih cepat 2. Pelayanan publik yang terpadu 3. Alur lebih pendek/singkat Terintegrasi dengan aplikasi
			Jumlah perijinan/pelayanan yang terdata/terdaftar
			Jumlah perijinan/pelayanan yang telah dipermudah
		2	Penanganan Pengaduan Pelayanan dan Konsultasi
		a.	Penanganan pengaduan pelayanan pengguna dilakukan melalui berbagai kanal/media secara <i>responsive</i> dan bertanggung jawab
HASIL			
A			BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL
	i		Nilai survei persepsi korupsi (survei eksternal)
	ii		Capaian kinerja lebih baik dari pada capaian kinerja sebelumnya
B			PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA
	i		Nilai persepsi kualitas layanan (survei eksternal)

BAB IV
EVALUASI OLEH TIM PENILAI INTERNAL DAN ALUR PENETAPAN
PREDIKAT

A. Mekanisme Evaluasi ZI oleh TPI

Setelah unit kerja membangun zona integritas (ZI) maka selanjutnya unit kerja tersebut akan dilakukan evaluasi oleh TPI untuk melihat kualitas pembangunan yang telah dilakukan. TPI merupakan tim yang dibentuk oleh pimpinan institusi untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi (*assess* dan *assist*) terhadap unit yang sedang membangun ZI. Pada implementasinya penilai internal di tunjuk yang mampu untuk melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pembangunan ZI.

TPI mempunyai tugas:

1. Melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI
2. Memberikan rekomendasi perbaikan
3. Menyampaikan hasil evaluasi kepada pimpinan institusi terhadap kelayakan unit kerja untuk mendapatkan predikat WBK/WBBM
4. Melakukan pemantauan secara berkala

Sebelum melakukan evaluasi kepada unit 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.

Pada saat melakukan evaluasi, TPI melakukan pengisian terhadap LKE untuk mengetahui kualitas pembangunan ZI terkait komponen pengungkit dan hasil. LKE evaluasi ZI sebagaimana terlampir. Komponen penilaian pada LKE sesuai dengan tabel berikut:

Gambar 4. 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%

Komponen pengungkit dengan bobot (60%) terbagi menjadi 2 kriteria penilaian, yaitu **pemenuhan** (berupa pertanyaan yang sifatnya pemenuhan) dan **reform** (berupa pertanyaan yang menggambarkan perubahan di enam area pengungkit) dengan bobot terbagi masing-masing 50% dari bobot per komponen pengungkit.

Tabel 4. 1 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 dan pelayanan publik yang prima. Komponen hasil memiliki bobot 40% dari total nilai. Setelah TPI melakukan penilaian internal terhadap pembangunan ZI pada unit kerja sesuai LKE tersebut, TPI menyampaikan hasil penilaian kepada Ketua STIKes YARSI Pontianak terhadap kualitas pembangunan ZI pada unit kerja setelah mendapat persetujuan dari Kepala Lembaga Penjaminan Mutu. 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 tersebut **belum dapat dinyatakan layak** mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM
2. Apabila hasil penilaian internal menunjukkan unsur penilaian pengungkit dan hasil **memenuhi kriteria** menuju WBK/WBBM, maka TPI merekomendasikan kepada Ketua STIKes YARSI Pontianak untuk **dinyatakan layak** mendapatkan predikat WBK/WBBM

B. Penetapan Predikat Menuju WBK/WBBM

1. Penetapan unit kerja berpredikat menuju WBK dan WBBM

Syarat unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai Menuju WBK/WBBM adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Persyaratan penetapan unit kerja menuju WBK/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 “Institusi yang Bersih dan Akuntabel” minimal	18,25	19,50
• Nilai sub-komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal	15,75 (survey 3,75)	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)

2. Penetapan Kawasan Menuju WBK/WBBM

a. Syarat kawasan yang dapat ditetapkan WBK adalah:

- 1) Semua unit kerja yang berada dikawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat Menuju WBK
- 2) Sudah terdapat keterpaduan/intergrasi ketatalaksanaan antar unit kerja yang ada dikawasan tersebut. Skor integrasi minimal 6,5 untuk predikat WBK

Ilustrasi kawasan yang ditetapkan menjadi kawasan menuju WBK adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 3 Ilustrasi kawasan yang ditetapkan menuju WBK

Kondisi	Unit Kerja	Integrasi Kawasan	Penetapan
1	Tidak seluruh unit menuju WBK	Tidak ada integrasi	Tidak memenuhi kawasan menuju WBK
2	Tidak seluruh unit menuju WBK	Ada integrasi (nilai integrasi kawasan 6,5)	Tidak memenuhi kawasan menuju WBK
3	Seluruh unit menuju WBK	Tidak ada integrasi	Tidak memenuhi kawasan menuju WBK
4	Seluruh unit menuju WBK	Ada integrasi (nilai integrasi kawasan 6,5)	Memenuhi kawasan menuju WBK

Penetapan kawasan berpredikat menuju WBK dituangkan dalam Surat Keputusan Ketua STIKes YARSI Pontianak. Penetapan predikat menuju WBK belaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Ketua dan dapat dicabut apabila ternyata

setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

- b. Syarat kawasan yang dapat ditetapkan sebagai menuju WBBM adalah:
- 1) Kawasan tersebut telah mendapat predikat kawasan menuju WBK
 - 2) Semua unit kerja yang berada di kawasan tersebut memenuhi kriteria unit berpredikat menuju WBBM
 - 3) Sudah terdapat keterpaduan/integrasi ketatalaksanaan antar unit kerja yang ada di kawasan tersebut. Skor integrasi minimal 7,5 untuk predikat menuju WBBM.

Ilustrasi kawasan yang ditetapkan menjadi kawasan menuju WBBM adalah sebagaimana berikut:

Tabel 4. 4 Ilustrasi kawasan yang ditetapkan menuju WBBM

Kondisi	Unit Kerja	Integrasi Kawasan	Penetapan
1	Tidak seluruh unit menuju WBBM	Tidak ada integrasi	Tidak memenuhi kawasan menuju WBBM
2	Tidak seluruh unit menuju WBBM	Ada integrasi (nilai integrasi kawasan 7,5)	Tidak memenuhi kawasan menuju WBBM
3	Seluruh unit menuju WBBM	Tidak ada integrasi	Tidak memenuhi kawasan menuju WBBM
4	Seluruh unit menuju WBBM	Ada integrasi (nilai integrasi kawasan 7,5)	Memenuhi kawasan menuju WBBM

Penetapan kawasan berpredikat menuju WBBM dituangkan dalam Surat Keputusan Ketua STIKes YARSI Pontianak. Penetapan predikat menuju WBBM berlaku sesuai tertera dalam Surat Keputusan Ketua dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapan terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator birokrasi bersih dan melayani.

C. Alur Penetapan Predikat WBK dan WBBM : Ketentuan PermenPANRB dan Implementasi di STIKes YARSI Pontianak

Alur penetapan predikat WBK dan WBBM merupakan rangkaian tahapan pembangunan Zona Integritas yang diatur dalam ketentuan PermenPANRB, mulai dari penetapan unit kerja, pelaksanaan pembangunan Zona Integritas, penilaian internal, pengusulan kepada Tim Penilai Nasional (TPN), hingga penetapan predikat oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sebagai perguruan tinggi swasta, STIKes

YARSI Pontianak mengadaptasi mekanisme tersebut ke dalam sistem penilaian internal yang disesuaikan dengan struktur organisasi dan tata kelola institusi. Implementasi internal meliputi penetapan unit kerja pelaksana Zona Integritas, pembentukan Tim Pembangunan Zona Integritas, penyusunan rencana kerja, pelaksanaan pembangunan, penilaian oleh Tim Penilai Internal (TPI), hingga penetapan predikat internal menuju WBK/WBBM oleh Ketua STIKes YARSI Pontianak berdasarkan rekomendasi TPI. Perbandingan alur penetapan predikat berdasarkan ketentuan PermenPANRB dan implementasinya di STIKes YARSI Pontianak disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Alur Penetapan Predikat WBK/WBBM berdasarkan PermenPANRB dan Implementasi di STIKes YARSI Pontianak

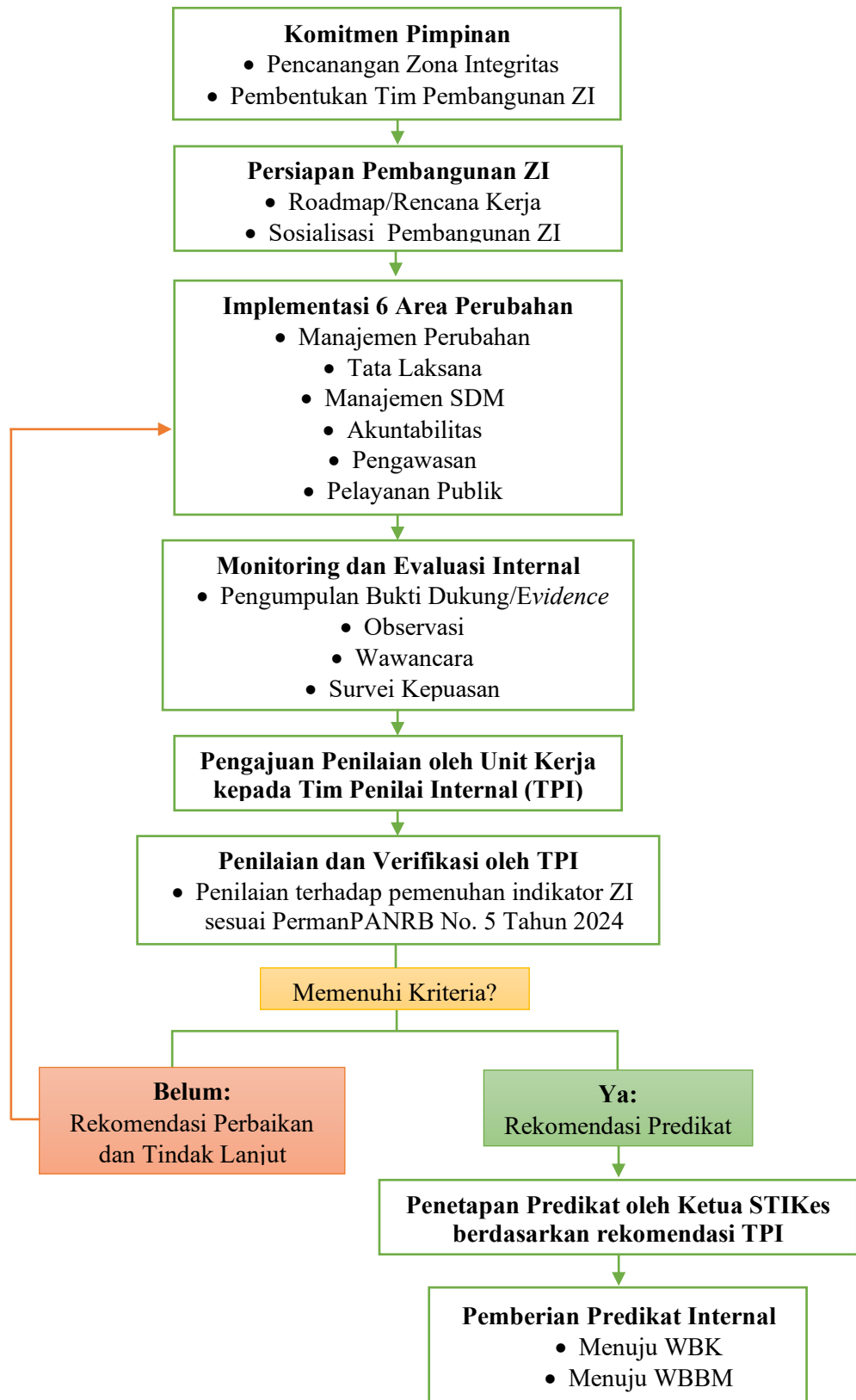
No	Tahapan Berdasarkan PermenPANRB No 5/2024 dan No 90/2021	Implementasi di STIKes YARSI Pontianak
Internal		
1	Komitmen Pimpinan: - Pencanangan ZI - Penetapan Kebijakan Pembangunan ZI - Penetapan Unit Kerja Pelaksana ZI - Pembentukan Tim Pembangunan ZI - Pembentukan Tim Penilai Internal (TPI) - Menetapkan Agen Perubahan (pengerak perubahan)	Komitmen Pimpinan: - Pencanangan ZI - Ketua STIKes menetapkan komitmen pembangunan ZI - Menandatangani Pakta Integritas - Penetapan Kebijakan Pembangunan ZI - Ketua STIKes menetapkan kebijakan pembangunan ZI - Penetapan Unit Kerja Pelaksanaan ZI - Ketua STIKes menetapkan zona pembangunan ZI melalui SK Ketua - Menetapkan penanggung jawab pelaksana ZI - Pembentukan Tim Pembangunan ZI - Kepala LPM mengajukan usulan Tim Pembangunan ZI - Ketua STIKes menetapkan Tim Pembangunan ZI melalui SK Ketua - Pembentukan Tim Penilai Internal (TPI) - Kepala LPM mengusulkan Tim Penilai Internal (TPI) kepada Ketua STIKes - Ketua STIKes menetapkan Tim Penilai Internal (TPI) melalui SK Ketua - Menetapkan Agen Perubahan - Kepala LPM mengusulkan Agen Perubahan kepada Ketua STIKes - Ketua STIKes menetapkan agen perubahan melalui SK Ketua
2	Persiapan Pembangunan ZI: Roadmap/Rencana Kerja	Persiapan Pembangunan ZI: Roadmap/Rencana Kerja

	b. Sosialisasi Pembangunan ZI	- Tim pembangunan ZI menyusun roadmap/rencana kerja menuju WBK/WBBM - Menetapkan target prioritas setiap area perubahan - Menetapkan indikator keberhasilan, jadwal kegiatan, penanggung jawab dan kebutuhan sumber daya b. Sosialisasi Pembangunan ZI - Mensosialisasikan rencana pembangunan ZI kepada seluruh civitas akademika dan stakeholder
3	Implementasi 6 Area Perubahan: a. Manajemen Perubahan b. Tata Laksana c. Manajemen SDM d. Akuntabilitas e. Pengawasan f. Pelayanan Publik	Implementasi 6 Area Perubahan: a. Melaksanakan program kerja sesuai dengan roadmap/rencana kerja b. Mengimplementasikan 6 area perubahan c. Mendokumentasikan seluruh kegiatan sebagai bukti dukung/<i>evidence</i>
4	Monitoring dan Evaluasi Internal oleh: a. Tim Pembangunan ZI (Unit Kerja) b. LPM	Monitoring dan Evaluasi Internal oleh: a. Tim Pembangunan ZI (Unit Kerja) - Melakukan monitoring internal terhadap pelaksanaan rencana kerja ZI, memantau capaian kegiatan, mengumpulkan <i>evidence</i> serta menyusun laporan kemajuan dan tindak lanjut. b. LPM - Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program sebagai bagian pengendalian mutu, memberikan pendampingan serta memastikan kegiatan sesuai roadmap/rencana kerja yang telah ditetapkan.
5	Pengajuan Penilaian oleh Unit Kerja Kepada TPI	Pengajuan Penilaian oleh Unit Kerja Kepada TPI: a. Unit kerja pelaksana ZI mengajukan permohonan penilaian internal kepada Ketua STIKes setelah seluruh tahapan pembangunan ZI dan pemenuhan <i>evidence</i> selesai dilaksanakan b. Ketua STIKes menugaskan TPI melalui surat tugas untuk melakukan penilaian
6	Penilaian dan Verifikasi oleh TPI	Penilaian dan Verifikasi oleh TPI: a. TPI melakukan verifikasi <i>evidence</i> b. Melakukan penilaian menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) c. Menyusun berita acara dan rekomendasi hasil penilaian

		d. Menyampaikan hasil penilaian kepada Ketua STIKes																									
7	Penetapan Predikat Internal	a. Ketua STIKes menetapkan kelayakan unit kerja menuju WBK/WBBM berdasarkan rekomendasi oleh TPI melalui SK Ketua/Sertifikat b. Apabila belum memenuhi kriteria, Ketua STIKes menetapkan rekomendasi perbaikan dan penilaian ulang setelah tindak lanjut dilaksanakan																									
Eksternal (TPN PANRB)																											
8	Pengusulan Unit Kerja Menuju WBK/WBBM kepada TPN (PANRB) a. Ketua menetapkan unit kerja yang akan diusulkan berdasarkan rekomendasi TPI b. Memastikan unit kerja memenuhi persyaratan administratif dan substantif - Surat usulan pengajuan evaluasi kepada TPN - Surat pernyataan tanggung jawab mutlak (SPTJM) kebenaran data pendukung - Dokumen Lembar Kerja Evaluasi (LKE) - Kriteria pengajuan usulan ZI menuju WBK/WBBM terpenuhi																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>SYARAT</th><th>Menuju WBK</th><th>Menuju WBBM</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Tingkat Instansi pemerintah</td><td colspan="2">Opini BPK minimal "WTP"</td></tr> <tr> <td>Predikat SAKIP minimal "B"</td><td>Predikat SAKIP minimal "BB"</td></tr> <tr> <td> - Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah - Indeks RB Minimal B untuk kementerian/lembaga </td><td> - Indeks RB Minimal B untuk Pemerintah Daerah - Indeks RB Minimal BB untuk kementerian/lembaga </td></tr> <tr> <td colspan="2">Level Maturitas SPIP Minimal Level 3</td></tr> <tr> <td rowspan="6">Tingkat unit kerja/satuan kerja</td><td colspan="2">Unit kerja/satuan kerja yang diajukan merupakan <i>core</i> layanan utama dari instansinya</td></tr> <tr> <td colspan="2">Memberikan dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat tentang kualitas birokrasi</td></tr> <tr> <td colspan="2">Persentase Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dari APIP/BPK 100%</td></tr> <tr> <td colspan="2">LHKASN dan LHKPN 100%</td></tr> <tr> <td>Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBK minimal satu tahun</td><td>Sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBBM minimal satu tahun</td></tr> <tr> <td>Predikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "B"</td><td>sPredikat SAKIP dari evaluasi internal minimal "BB"</td></tr> </tbody> </table>		SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM	Tingkat Instansi pemerintah	Opini BPK minimal "WTP"		Predikat SAKIP minimal "B"	Predikat SAKIP minimal "BB"	- Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah - Indeks RB Minimal B untuk kementerian/lembaga	- 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"
SYARAT	Menuju WBK	Menuju WBBM																									
Tingkat Instansi pemerintah	Opini BPK minimal "WTP"																										
	Predikat SAKIP minimal "B"	Predikat SAKIP minimal "BB"																									
	- Indeks RB Minimal CC untuk Pemerintah Daerah - Indeks RB Minimal B untuk kementerian/lembaga	- 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"																									
	c. Melengkapi dokumen usulan dan <i>evidence</i> sesuai ketentuan Kementerian PANRB d. Mengunggah data dukung melalui Sistem Informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat <i>website</i> www.pmpzi.menpan.do.id																										
9	Verifikasi Administrasi: a. TPN memeriksa kelengkapan dokumen usulan b. TPN memverifikasi persyaratan administrasi c. Menetapkan unit kerja yang memenuhi syarat untuk mengikuti evaluasi nasional																										
10	Evaluasi Nasional:																										

	a. Melakukan evaluasi terhadap komponen pengungkit dan komponen hasil b. Melakukan verifikasi lapangan, wawancara dan validasi <i>evidence</i> c. Menyusun hasil evaluasi dan rekomendasi
11	Penetapan Predikat WBK/WBBM a. Menetapkan unit kerja yang memenuhi persyaratan berdasarkan rekomendasi Tim Penilai Nasional (TPN) b. Menetapkan predikat Menuju WBK atau Menuju WBBM

Gambar 4. 2 Skema Alur Penetapan Kelayakan Predikat WBK dan WBBM di STIKes
YARSI Pontianak



BAB V

PEMANTAUAN UNIT KERJA/KAWASAN BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

A. Pemantauan Unit Kerja atau Kawasan Berpredikat Menuju WBK/WBBM

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

Langkah yang harus dilakukan oleh TPI:

1. Melakukan pendampingan secara konsisten terhadap unit kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK serta memantau perkembangan pembangunannya untuk menuju WBBM
2. Melakukan survei internal untuk mengetahui dan menjaga kualitas pelayanan dan integritas. TPI dapat menggunakan hasil survei kepuasan pengguna untuk melihat kualitas pelayanan dan integritas
3. Melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan ZI di unit kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK kepada Ketua STIKes YARSI Pontianak setidaknya dua tahunan apabila kurun waktu tersebut unit kerja/kawasan tidak dilakukan untuk mendapat predikat menuju WBBM
4. Melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan ZI di unit kerja/kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBBM kepada Ketua STIKes YARSI Pontianak setiap dua tahun sekali
5. Melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap meladministrasi di unit kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM, serta mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

B. Pemberian Penghargaan Bagi Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK/WBBM

Sebagai wujud apresiasi kepada unit kerja yang telah berhasil membangun ZI dan dalam rangka mendorong pembangunan ZI pada unit kerja yang lain, institusi dapat memberikan penghargaan pada unit kerjanya yang mendapat predikat menuju WBK/WBBM. Pemberian penghargaan tersebut diberikan sesuai dengan kebijakan ketentuan STIKes YARSI Pontianak.

C. Pencabutan Predikat Menuju WBK/WBBM

Pada unit kerja atau kawasan yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM apabila berdasarkan laporan dari TPI bahwa unit kerja atau kawasan sudah tidak memenuhi kriteria menuju WBK/WBBM. Berdasarkan hasil evaluasi dan verifikasi lapangan oleh TPI ditemukan bukti bahwa terdapat maladministrasi, maka secara tertulis TPI akan merekomendasikan kepada Ketua STIKes YARSI Pontianak untuk mencabut predikat menuju WBK/WBBM pada unit kerja atau kawasan tersebut. Selanjutnya, unit kerja atau kawasan yang telah dicabut predikat menuju WBK/WBBM, tidak dapat diajukan lagi untuk mendapatkan predikat menuju WBK/WBBM selang waktu 2 tahun setelah penetapan pencabutan diterbitkan.

BAB VI

PENUTUP

Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan STIKes YARSI Pontianak Tahun 2026 ini menjadi acuan bagi seluruh unit kerja dalam melaksanakan pembangunan Zona Integritas secara konsisten dan berkelanjutan. Dengan adanya pedoman ini diharapkan terwujud tata kelola perguruan tinggi yang bersih, transparan, akuntabel, bebas dari praktik KKN, serta mampu memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh pemangku kepentingan.

LAMPIRAN

Surat Pengajuan Evaluasi Kepada TPN Kementerian PANRB

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

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)*. Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun xxx oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI *(nama instansi)*, kami mengusulkan:

1. *(nama unit kerja/satuan kerja/ (predikat WBK atau WBBM)*
2. *(nama unit kerja/satuan kerja/ (predikat WBK atau WBBM)*
3. *dst.*

sebagai calon unit kerja/satuan kerja berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan/atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon agar Tim Penilai Nasional dapat melakukan evaluasi atas unit kerja/satuan kerja yang diusulkan tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Instansi

(nama)
NIP.

Tembusan :

- 1.

Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak Kebenaran Data Dukung

**SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK (SPTJM)
KEBENARAN DATA DUKUNG**

Yth.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi

Cq. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi,
Akuntabilitas 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 20xx, 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 pengungkit telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya;
3. Data dukung tentang 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 seperlunya.

....., tanggal.....

Yang membuat pernyataan
Kepala satuan kerja/unit kerja

Materi Rp 10.000,-

(Nama Lengkap)

KEPALA SATUAN UNIT KERJA

**PEDOMAN
PEMBANGUNAN ZONA
INTEGRITAS MENUJU WBK
DAN WBBM**

STIKES YARSI PONTIANAK

