



TENTARA NASIONAL INDONESIA

PERATURAN PANGlima TENTARA NASIONAL INDONESIA
NOMOR 65 TAHUN 2019

TENTANG

PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN TENTARA NASIONAL INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PANGlima TENTARA NASIONAL INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa salah satu upaya untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dengan terlaksananya Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia secara proporsional, akuntabel dan transparan;
- b. bahwa untuk mewujudkan wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani dibutuhkan peningkatan kinerja dan pengelolaan zona integritas pada satuan Tentara Nasional Indonesia;
- c. bahwa Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia Nomor 19 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan organisasi di lingkungan Tentara Nasional Indonesia, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4439);

2. 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 Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 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 Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PANGlima TENTARA NASIONAL INDONESIA TENTANG PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN TENTARA NASIONAL INDONESIA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Panglima ini yang dimaksud dengan:

1. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disebut Menuju WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disebut menuju WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu satker yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.
4. Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat TNI adalah komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas pertahanan negara.
5. Panglima Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut Panglima adalah perwira tinggi militer yang memimpin TNI.
6. Kepala Staf Angkatan yang selanjutnya disebut Kas Angkatan adalah Kepala Staf Angkatan Darat, Kepala Staf Angkatan Laut dan Kepala Staf Angkatan Udara.

7. Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat RB adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia aparatur.
8. Tim Reformasi Birokrasi TNI yang selanjutnya disebut Tim RB TNI adalah kelompok pejabat/staf yang bertanggung jawab atas pelaksanaan RB di lingkungan TNI.
9. Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi TNI yang selanjutnya disebut Tim Pelaksana RB TNI adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan program RB di lingkungan TNI.
10. Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas yang selanjutnya disingkat PMPZI adalah instrumen bantu berupa aplikasi teknologi informasi berbasis *web* yang bertujuan untuk mempercepat proses pembangunan dan pengajuan ZI dalam hal pengumpulan dan pengolahan data, serta monitoring dan evaluasi data.
11. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi ZI menuju WBK dan/atau menuju WBBM yang terdiri dari unsur Kementerian PANRB, Komisi Pemberantasan Korupsi, dan Ombudsman Republik Indonesia.
12. Tim Penilai Internal TNI yang selanjutnya disingkat TPI TNI adalah tim yang dibentuk oleh Panglima yang mempunyai tugas melakukan penilaian satker jajaran TNI dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK dan/atau menuju WBBM.
13. Tim Penilai Internal Angkatan yang selanjutnya disingkat TPI Angkatan adalah tim yang dibentuk oleh Kepala Staf Angkatan yang mempunyai tugas melakukan penilaian satker jajarannya sebelum dievaluasi oleh TPI TNI dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK dan/atau menuju WBBM.
14. **Tim Penilai Internal Kotama yang selanjutnya disingkat TPI Kotama adalah tim yang dibentuk oleh Panglima/Komandan Kotama yang mempunyai tugas melakukan penilaian satker jajarannya sebelum dievaluasi oleh TPI Angkatan dan TPI TNI dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK dan/atau menuju WBBM;**
15. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.
16. Pelayanan strategis adalah pelayanan yang menjadi tugas pokok yang paling merepresentasikan keberadaan TNI dengan frekuensi cukup tinggi.
17. Replikasi adalah suatu usaha/kegiatan membuat replika, model atau tiruan untuk penggandaan pembangunan ZI dari satker yang telah mendapat predikat menuju WBK dan/atau WBBM guna percepatan pembangunan ZI pada satker lain.
18. Maladministrasi adalah perilaku atau perbuatan melawan hukum, melampaui wewenang, menggunakan wewenang

untuk tujuan lain dari yang menjadi tujuan wewenang tersebut, termasuk kelalaian atau pengabaian kewajiban hukum dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan yang menimbulkan kerugian materiel dan/atau immateriel bagi masyarakat dan orang perseorangan.

BAB II TAHAP PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 2

Pembangunan ZI melalui tahapan:

- a. penancangan pembangunan
- b. proses pembangunan; dan
- c. penilaian mandiri oleh TPI.

Bagian Kedua Pencanangan Pembangunan ZI

Pasal 3

- (1) Pencanangan Pembangunan ZI merupakan deklarasi atau pernyataan dari Panglima bahwa TNI telah siap membangun Satker ZI menuju WBK atau menuju WBBM.
- (2) Pencanangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas agar semua pihak dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan RB khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- (3) Pencanangan Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan ZI pada tingkat pusat oleh Panglima dan Kotama/Satker TNI oleh Pangkotama/Kasatker dilakukan secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.
- (4) Pencanangan pembangunan ZI dilakukan oleh Kotama/Satker TNI yang pimpinan dan seluruh anggotanya menandatangani Dokumen Pakta Integritas.
- (5) Penandatanganan dokumen Pakta Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dilakukan secara massal/serentak pada saat pelantikan, baik sebagai CPNS, serah terima jabatan, atau dapat dilengkapi setelah penancangan pembangunan ZI.
- (6) Pencanangan pembangunan ZI dapat mengundang Kementerian PANRB, Komisi Pemberantasan Korupsi, Ombudsman Republik Indonesia, unsur masyarakat lainnya seperti perguruan tinggi, tokoh masyarakat/Lembaga Swadaya

Masyarakat, *stake holders* lainnya sebagai saksi pada saat pencaangan ZI.

- (7) Contoh Format Piagam Pencaangan dan Pakta Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) tercantum dalam Lampiran I dan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Panglima ini.

Bagian Ketiga
Proses Pembangunan ZI

Paragraf 1
Umum

Pasal 4

- (1) Proses pembangunan ZI sebagai tindak lanjut pencaangan difokuskan pada penerapan program yang bersifat konkrit meliputi:
- a. Manajemen Perubahan;
 - b. Penataan Tata Laksana;
 - c. Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia;
 - d. Penguatan Pengawasan;
 - e. Penguatan Akuntabilitas Kinerja; dan
 - f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
- (2) Untuk melaksanakan program sebagaimana pada ayat (1), perlu dibentuk Tim Pembangunan dengan susunan organisasi sebagai berikut:
- a. Penanggung jawab;
 - b. Penasehat;
 - c. Ketua dan Wakil Ketua;
 - d. Sekretaris; dan
 - e. Koordinator Bidang meliputi:
 1. Bidang Manajemen Perubahan;
 2. Bidang Penataan Tata Laksana;
 3. Bidang Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia;
 4. Bidang Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
 5. Bidang Penguatan Pengawasan; dan
 6. Bidang Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
- (3) Dalam membangun ZI, TPI menilai 1 (satu) atau beberapa satker, selanjutnya Panglima menetapkan satker yang akan diusulkan sebagai menuju WBK dan/atau WBBM.
- (4) Satker yang akan diusulkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan memperhatikan syarat di antaranya:
- a. dianggap sebagai satker yang penting atau strategis dalam pelaksanaan tugas pokok TNI;
 - b. mengelola sumber daya yang cukup besar;

- c. memiliki tingkat keberhasilan RB yang cukup tinggi dan/atau; dan
- d. persyaratan lain yang ditetapkan oleh Panglima.

Pasal 5

- (1) Satker yang telah ditetapkan oleh Panglima dan telah dilakukan penilaian mandiri oleh TPI, untuk diusulkan kepada Kementerian PANRB sebagai satker menuju WBK dan/atau WBBM.
- (2) Setelah ditetapkan sebagai satker menuju WBK dan/atau WBBM selanjutnya menentukan komponen yang harus dibangun meliputi komponen pengungkit dan komponen hasil.

Pasal 6

Komponen pengungkit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan ZI dengan bobot 60% (enam puluh persen), yang meliputi:

- a. Manajemen Perubahan dengan bobot 5% (lima persen);
- b. Penataan Tata Laksana dengan bobot 5% (lima persen);
- c. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dengan bobot 15% (lima belas persen);
- d. Penguatan Akuntabilitas Kinerja dengan bobot 10% (sepuluh persen);
- e. Penguatan Pengawasan dengan bobot 15% (lima belas persen); dan
- f. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dengan bobot 10% (sepuluh persen).

Pasal 7

Komponen hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) rincian bobot indikator hasil satker berpredikat menuju WBK dan/atau WBBM yaitu:

- a. terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN dengan bobot 20% (dua puluh persen); dan
- b. terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat 20% (dua puluh persen).

Pasal 8

- (1) Pengukuran atas pembangunan komponen hasil sebagaimana dimaksud pada Pasal 7, difokuskan pada:
 - a. pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, diukur dengan menggunakan ukuran:
 - 1. nilai persepsi korupsi yang diperoleh melalui survei internal; dan

2. presentase penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan yang dilaksanakan Aparat Pengawas Internal Pemerintah TNI maupun eksternal.
 - b. peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui persepsi kualitas pelayanan yang diperoleh dari hasil survei eksternal.
- (2) Untuk mempercepat pembangunan ZI diperlukan kontribusi TPI atau pihak dengan peranan sebagai berikut:
- a. menjadi konsultan bagi satker yang sedang membangun ZI;
 - b. menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan pembangunan ZI di satker sehingga mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen pembangunan ZI; dan
 - c. berkonsultasi dengan TPN terkait proses pembangunan ZI di satker.
- (3) Dalam pembangunan ZI satker, terdapat hal-hal yang perlu dilakukan dan mendapat perhatian yaitu:
- a. membangun komitmen antara pimpinan dan anggota dalam pembangunan ZI;
 - b. melengkapi unsur pembangunan ZI seperti dijelaskan pada komponen pengungkit;
 - c. melaksanakan survei mandiri tentang pelayanan publik dan persepsi anti korupsi satker;
 - d. membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan pelayanan publik dan pencegahan korupsi;
 - e. membuat strategi komunikasi dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan kepada seluruh anggota satker dan masyarakat seperti melalui *youtube*, *banner* atau media lainnya; dan
 - f. melakukan monitoring dan evaluasi atas pembangunan ZI Satker yang diusulkan secara berkala.

Paragraf 2 Manajemen Perubahan

Pasal 9

- (1) Manajemen perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir, serta budaya kerja personel di Satker TNI.
- (2) Target Manajemen Perubahan yaitu:
 - a. meningkatnya komitmen seluruh pejabat dan personel satker;
 - b. perubahan pola pikir dan budaya kerja satker; dan
 - c. menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

- (3) Indikator untuk mengukur penerapan manajemen perubahan dengan mengacu pada kondisi satker yang telah:
- a. membentuk Tim Kerja;
 - b. menyusun dokumen Rencana Pembangunan ZI menuju WBK dan/atau WBBM;
 - c. melaksanakan pemantauan, monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan ZI menuju WBK dan/atau WBBM; dan
 - d. melaksanakan perubahan pola pikir dan budaya kerja.

Pasal 10

- (1) Pembentukan Tim Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a dilakukan dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
- a. membentuk Tim Kerja untuk melakukan pembangunan ZI Menuju WBK dan/atau WBBM; dan
 - b. penentuan tim kerja melalui prosedur dan mekanisme yang jelas.
- (2) Tim Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf a, bertugas untuk:
- a. menyusun dokumen pembangunan ZI;
 - b. penggerak dan pendorong pembangunan ZI;
 - c. melaksanakan monitoring dan evaluasi pembangunan ZI; dan
 - d. mendorong terbangunnya inovasi dalam pembangunan ZI.

Pasal 11

- (1) Penyusunan dokumen Rencana Pembangunan ZI Menuju WBK dan/atau WBBM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) huruf b, dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
- a. dokumen rencana kerja pembangunan ZI yang telah disusun;
 - b. dokumen rencana kerja pembangunan ZI telah memuat target prioritas yang relevan; dan
 - c. terdapat mekanisme atau media untuk melakukan sosialisasi pembangunan ZI.
- (2) Sosialisasi Pembangunan ZI sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c, dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. memberikan pemahaman di lingkungan satker dan penerima layanan;
 - b. dapat dilaksanakan melalui forum formal seperti ceramah dan/atau melalui media yang dimiliki oleh satker seperti *website*, *spanduk*, *banner*, *videotron*, buku saku dan sebagainya; dan

- c. sosialisasi dilaksanakan oleh Tim Pelaksana RB TNI/Angkatan/Kotama dan/atau narasumber dari Kementerian PANRB.
- (3) Materi sosialisasi pembangunan ZI berupa:
- a. profil satker;
 - b. kegiatan penancangan pembangunan ZI;
 - c. komitmen pimpinan satker meliputi target satker dan upaya pencapaian target;
 - d. pelaksanaan program dan indikator tiap area perubahan; dan
 - e. pelaksanaan pengawasan, monitoring dan evaluasi.
- (4) Melaksanakan pemantauan, monitoring dan evaluasi terhadap Pembangunan ZI menuju WBK dan/atau WBBM dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
- a. seluruh kegiatan pembangunan ZI dan WBK dan/atau WBBM telah sesuai target yang direncanakan;
 - b. terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan ZI menuju WBK dan/atau WBBM; dan
 - c. hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
- (5) Melaksanakan perubahan pola pikir dan budaya kerja dengan memperhatikan hal sebagai berikut:
- a. pimpinan satker berperan sebagai panutan atau teladan dalam pelaksanaan pembangunan ZI Menuju WBK dan/atau WBBM;
 - b. membentuk agen perubahan melalui seleksi yang jelas;
 - c. membangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi; dan
 - d. melibatkan seluruh personel di satker.

Paragraf 3 Penataan Tata Laksana

Pasal 12

- (1) Penataan tata laksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur.
- (2) Target yang ingin dicapai sebagai berikut:
- a. meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan tugas dan fungsi di satker menuju WBK dan/atau WBBM;
 - b. meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen dan penyelenggaraan tugas satker; dan
 - c. meningkatnya kinerja di satker ZI menuju WBK dan/atau WBBM.
- (3) Indikator untuk mengukur penerapan penataan tata laksana, yaitu:

- a. penyusunan Standar Operasional Prosedur kegiatan utama, dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan satker yaitu:
 - 1. prosedur operasional tetap yang mengacu pada tugas pokok satker;
 - 2. prosesur operasional tetap telah ditetapkan; dan
 - 3. prosedur operasional tetap telah dievaluasi.
- b. penggunaan *e-office*, dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan satker yaitu:
 - 1. pengukuran kinerja berbasis sistem informasi;
 - 2. kepegawaian berbasis sistem informasi; dan
 - 3. pelayanan publik berbasis sistem informasi.
- c. keterbukaan informasi publik, dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan satker yaitu:
 - 1. menerapkan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik; dan
 - 2. monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

Paragraf 4

Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Pasal 13

- (1) Penataan sistem manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.
- (2) Target yang ingin dicapai yaitu meningkatnya:
 - a. ketaatan terhadap pengelolaan sumber daya manusia;
 - b. transparansi dan akuntabilitas pengelolaan sumber daya manusia;
 - c. disiplin personel;
 - d. efektivitas manajemen sumber daya manusia; dan
 - e. profesionalisme sumber daya manusia.
- (3) Indikator untuk mengukur penerapan penataan sistem manajemen sumber daya manusia, meliputi:
 - a. perencanaan kebutuhan personel sesuai kebutuhan organisasi, pengukuran indikator dengan mengacu pada kondisi Satker telah:
 - 1. membuat rencana kebutuhan personel dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
 - 2. menerapkan rencana kebutuhan personel di satkernya; dan
 - 3. melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan personel.
 - b. pola mutasi internal, pengukuran indikator dengan mengacu pada kondisi satker telah:

1. menetapkan kebijakan pola mutasi;
 2. menerapkan kebijakan pola mutasi; dan
 3. melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pola mutasi internal.
- c. Pengembangan personel berbasis kompetensi, pengukuran indikator dengan mengacu pada kondisi telah:
1. melakukan upaya pengembangan kompetensi berupa peningkatan kapasitas atau transfer pengetahuan; dan
 2. terdapat kesempatan bagi personel untuk mengikuti pendidikan dan latihan maupun pengembangan kompetensi lainnya.
- d. Penetapan kinerja individu, pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi satker telah:
1. memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja satker;
 2. memiliki ukuran kinerja individu yang sesuai dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
 3. melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan
 4. melakukan penetapan, implementasi dan pemantauan terhadap hasil penilaian kinerja individu.
- e. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku personel, pengukuran indikator dilakukan dengan mengacu pada kondisi satker telah:
1. melaksanakan sosialisasi berupa ceramah hukum atau peraturan disiplin; dan
 2. melaksanakan implementasi atas aturan disiplin/kode etik/kode perilaku.
- f. Sistem informasi personel, pengukuran indikator dengan mengacu pada kondisi satker telah:
1. melaksanakan sistem informasi personel pada satker; dan
 2. memutakhirkan data personel secara berkala.

Paragraf 5

Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Pasal 14

- (1) Akuntabilitas kinerja sebagai perwujudan kewajiban suatu satker guna pertanggungjawaban atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam pelaksanaan tugas. Sasaran program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja satker.
- (2) Target yang ingin dicapai melalui program ini meliputi:

- a. meningkatnya kinerja satker; dan
 - b. meningkatnya akuntabilitas satker.
- (3) Indikator untuk mengukur pencapaian program ini meliputi:
- a. keterlibatan pimpinan secara langsung dalam penyusunan perencanaan strategis yang menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi satker terkait sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian serta ukuran keberhasilan dengan mengacu pada kondisi Kasatker telah:
 - 1. terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan;
 - 2. terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja; dan
 - 3. memantau pencapaian kinerja secara berkala.
 - b. pengelolaan akuntabilitas kinerja meliputi pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja, pengukuran indikator dengan mengacu pada kondisi satker:
 - 1. telah memiliki dokumen perencanaan;
 - 2. dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
 - 3. indikator kinerja telah memenuhi kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound* disebut SMART;
 - 4. telah menyusun laporan kinerja tepat waktu;
 - 5. pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
 - 6. telah meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang menangani akuntabilitas kinerja;
 - 7. telah membangun sistem informasi kinerja; dan
 - 8. telah memiliki ukuran kinerja sampai ke individu.

Paragraf 6 Penguatan Pengawasan

Pasal 15

- (1) Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN.
- (2) Target yang ingin dicapai melalui program ini meliputi:
 - a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
 - b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara;
 - c. status opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap pengelolaan keuangan negara; dan
 - d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.
- (3) Indikator untuk mengukur pencapaian program ini meliputi:

- a. pengendalian gratifikasi, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker telah:
 1. melakukan kampanye publik tentang pengendalian gratifikasi; dan
 2. mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
- b. penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker telah:
 1. membangun lingkungan pengendalian;
 2. melakukan penilaian risiko satker;
 3. melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan
 4. menyosialisasikan dan mengimplementasikan Sistem Pengendalian Internal kepada seluruh pihak.
- c. pengaduan masyarakat, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker yang telah:
 1. mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat;
 2. melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
 3. melakukan monitoring dan evaluasi, atas hasil pengaduan masyarakat; dan
 4. menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
- d. *whistle blowing system*, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker telah:
 1. menerapkan *whistle blowing system*;
 2. melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*; dan
 3. menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistle blowing system*.
- e. penanganan benturan kepentingan, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker telah:
 1. mengidentifikasi benturan kepentingan;
 2. menyosialisasikan penanganan benturan kepentingan;
 3. mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
 4. melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan
 5. menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.
- f. penyampaian Laporan Harta Kekayaan personel, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker telah:
 1. tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara kepada Komisi

- Pemberantasan Korupsi bagi pejabat yang wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara; dan
2. tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan bagi pejabat yang tidak wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

Paragraf 7
Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Pasal 16

- (1) Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing satker secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat; dan
 - b. membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.
- (2) Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik yaitu meningkatnya:
 - a. kualitas pelayanan publik menjadi lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau;
 - b. jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional; dan
 - c. indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.
- (3) Indikator yang dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik yaitu:
 - a. standar pelayanan, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker yang telah:
 1. memiliki kebijakan standar pelayanan;
 2. memaklumkan atau mengumumkan standar pelayanan;
 3. memiliki Standar Operasional Prosedur bagi pelaksanaan satandar pelayanan; dan
 4. melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan Standar Operasional Prosedur.
 - b. budaya pelayanan prima, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi satker yang telah:
 1. melakukan sosialisasi dan pelatihan berupa kode etik, estetika, peningkatan kapasitas dan upaya penerapan budaya pelayanan prima;
 2. memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;

3. memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan apabila layanan tidak sesuai standar;
 4. memiliki sarana layanan terpadu dan terintegrasi; dan
 5. melakukan inovasi pelayanan.
- c. penilaian kepuasan publik terhadap pelayanan, pengukuran indikator ini dengan mengacu pada kondisi Satker yang telah:
1. melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
 2. hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan
 3. melakukan tindak lanjut hasil survei kepuasan masyarakat.

Bagian Keempat **Penilaian Mandiri oleh TPI**

Pasal 17

Satker yang telah membangun ZI dilakukan penilaian mandiri oleh TPI tentang kualitas pembangunan yang telah dilakukan untuk memperoleh predikat menuju WBK dan/atau WBBM.

Pasal 18

TPI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dalam implementasinya:

- a. dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau Tim Kerja yang ditunjuk memiliki kemampuan melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pengungkit; dan
- b. terdiri dari satker yang menangani komponen pengungkit pembangunan ZI agar dapat memberikan penilaian secara obyektif terhadap Satker jajarannya.

Pasal 19

TPI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, terdiri atas:

- a. TPI di tingkat Mabes TNI ditunjuk oleh Panglima, menilai satker di lingkungan TNI untuk diusulkan kepada Kementerian PANRB;
- b. TPI di tingkat Mabes Angkatan ditunjuk oleh Kas Angkatan, menilai satker di jajarannya untuk diusulkan kepada Panglima dan sebelum dinilai oleh TPI; dan
- c. TPI di tingkat Kotama ditunjuk oleh Panglima/Komandan Kotama, menilai satker di jajarannya untuk diusulkan kepada Kas Angkatan dan sebelum dinilai oleh TPI Mabes Angkatan.

Pasal 20

- (1) Susunan organisasi TPI terdiri atas:
- a. Penanggung jawab;
 - b. Penasehat;
 - c. Ketua dan Wakil Ketua;
 - d. Sekretaris; dan
 - e. Tim Asesor/Penilai bidang area meliputi:
 1. Manajemen Perubahan;
 2. Penataan Tata Laksana;
 3. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia;
 4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
 5. Penguatan Pengawasan; dan
 6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
- (2) TPI memiliki tugas sebagai berikut:
- a. melakukan penilaian terhadap pembangunan ZI di satker dan menyampaikan laporan pimpinan TNI;
 - b. menyampaikan rekomendasi kepada Pimpinan TNI mengenai kelayakan satker untuk diusulkan mendapat predikat Menuju WBK dan/atau WBBM;
 - c. melakukan pemantauan secara berkala terhadap satker yang telah mendapat predikat Menuju WBK dan/atau WBBM; dan
 - d. melakukan asistensi, supervisi dan pengawasan serta melaporkannya kepada Kementerian PANRB.

Pasal 21

Aspek yang harus diperhatikan oleh TPI dalam melakukan penilaian internal meliputi:

- a. Komitmen dan pemahaman Kasatker serta anggotanya tentang program pembangunan ZI;
- b. Kualitas penerapan dari komponen pengungkit dan ketersediaan data dukung; dan
- c. Inovasi yang telah dilaksanakan oleh satker.

BAB III**SYARAT, MEKANISME, REVIU, DAN PENETAPAN SATKER
BERPREDIKAT WBK DAN/ATAU WBBM****Bagian Kesatu****Syarat Pengajuan Predikat menuju WBK dan/atau WBBM****Pasal 22**

Syarat yang harus dipenuhi untuk dapat mengajukan usulan predikat menuju WBK dan/atau WBBM adalah:

- a. pada tingkat TNI yaitu:
 1. mendapatkan predikat Wajar Dengan Pengecualian dari Badan Pemeriksa Keuangan atas opini Laporan Keuangan untuk pengusulan predikat WBK dan Wajar Tanpa Pengecualian untuk pengusulan predikat WBBM; dan
 2. mendapat Nilai AKIP paling rendah “B”.
- b. pada tingkat satker yang diusulkan, yaitu:
 1. memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis dalam organisasi atau memiliki fungsi pelayanan strategis yang bersifat eksternal dan internal;
 2. dianggap telah melaksanakan program RB secara baik dan berkelanjutan sehingga pelaksanaan program oleh satker tidak hanya sebatas pada saat pengajuan kepada TPN tetapi memang sudah dijalankan sebelumnya;
 3. mengelola sumber daya yang cukup besar, meliputi sumber daya manusia, anggaran dan teknologi informasi;
 4. Satker yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK untuk pengajuan satker berpredikat WBBM dengan maksud memastikan bahwa satker tersebut sebelumnya sudah menjadi percontohan, dari segi pengelolaan birokrasi, manajemen kinerja, pengelolaan pelayanan, dan pengelolaan integritas; dan
 5. apabila satker yang diajukan tidak memenuhi sebagaimana disebutkan pada angka 1 sampai angka 4, maka TPN akan mempertimbangkan usulan dengan memperhatikan alasan pengusulan, kecukupan waktu, sumber daya manusia dan anggaran dalam melaksanakan reuiu.

Bagian Kedua Mekanisme Penilaian dan Pengusulan

Paragraf 1 Mekanisme Penilaian

Pasal 23

- (1) Mekanisme penilaian yang dilakukan untuk mengusulkan satker berpredikat menuju WBK dan/atau WBBM sebagai berikut:
 - a. TPI melakukan penilaian mandiri secara berjenjang terhadap satker yang membangun ZI;
 - b. setelah melakukan penilaian internal, maka TPI membuat simpulan bahwa hasil penilaian satker telah atau belum memenuhi kriteria untuk direviu oleh TPN dan membuat laporan untuk disampaikan kepada pimpinan;
 - c. apabila memenuhi kriteria, maka satker tersebut diusulkan kepada Kementerian PANRB untuk dilakukan reuiu oleh TPN; dan

- d. TPN terdiri dari Kementerian PANRB, Komisi Pemberantasan Korupsi dan Ombudsman Republik Indonesia melakukan penilaian terhadap satker yang diusulkan.
- (2) Yang harus diperhatikan pada saat penilaian internal meliputi:
- a. TPI Kotama melaksanakan penilaian terhadap satker jajarannya, apabila memenuhi kriteria maka TPI Kotama merekomendasikan kepada pimpinan satker untuk dievaluasi oleh TPI Angkatan;
 - b. TPI Angkatan melaksanakan penilaian terhadap Satker jajarannya, apabila memenuhi kriteria maka TPI Angkatan merekomendasikan kepada Kas Angkatan untuk dievaluasi oleh TPI TNI; dan
 - c. apabila satker yang melakukan pembangunan ZI berada pada jajaran Mabes TNI, maka TPI TNI langsung melakukan evaluasi terhadap pada satker tersebut.

Paragraf 2 Mekanisme Pengusulan

Pasal 24

Mekanisme pengusulan satker predikat Menuju WBK dan/atau WBBM, sebagai berikut:

- a. mengajukan surat permohonan reviu atas pembangunan ZI menuju WBK dan/atau WBBM kepada Menteri PANRB dengan melampirkan hasil penilaian internal dan bukti pendukung;
- b. TNI dapat mengusulkan satu atau beberapa satker untuk dilakukan reviu oleh TPN;
- c. permohonan reviu pembangunan ZI menggunakan sistem informasi PMPZI melalui alamat *website* www.pmpzi.menpan.go.id; dan
- d. pengajuan dengan melakukan input data melalui aplikasi PMPZI dilakukan paling lambat pada tanggal 31 Mei setiap tahun.

Bagian Ketiga Reviu

Pasal 25

Satker sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, selanjutnya dilakukan pra reviu oleh TPN dengan memperhatikan:

- a. TNI telah memenuhi syarat untuk dapat mengusulkan satker jajarannya berpredikat menuju WBK dan/atau WBBM, kecuali apabila ada pertimbangan lain dari TPN;
- b. Satker yang diusulkan telah memenuhi syarat, kecuali apabila ada pertimbangan lain dari TPN;
- c. Apabila satker yang diusulkan tidak menyelenggarakan fungsi layanan strategis, maka TPN dan TPI TNI memilih hanya 1 (satu) satker yang sejenis untuk dievaluasi;

- d. Satker memenuhi ambang batas penilaian, yaitu total nilai pengungkit dan hasil paling sedikit 75 (tujuh puluh lima) dengan nilai pengungkit paling sedikit 40 (empat puluh) untuk menuju WBK, dan total nilai pengungkit dan hasil paling sedikit 85 (delapan puluh lima) dengan nilai pengungkit paling sedikit 48 (empat puluh delapan) untuk menuju WBBM;
- e. bobot nilai tiap area pengungkit paling sedikit 60% (enam puluh persen) untuk predikat menuju WBK, dan bobot nilai tiap area pengungkit paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) untuk predikat menuju WBBM;
- f. nilai komponen hasil “terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN” paling sedikit 18,50 (delapan belas koma lima puluh) untuk menuju WBK dan paling sedikit 18,88 (delapan belas koma delapan puluh delapan) untuk menuju WBBM;
- g. nilai sub komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” paling sedikit 13,5 (tiga belas koma lima) atau skor survei paling sedikit 3,60 (tiga koma enam puluh) untuk menuju WBK dan paling sedikit 13,88 (tiga belas delapan puluh delapan) atau skor survei paling sedikit 3,70 (tiga koma tujuh puluh) untuk menuju WBBM;
- h. nilai sub komponen “persentase TLHP” paling sedikit 5,0 (lima koma nol) atau temuan hasil pemeriksaan telah 100% (seratus persen) ditindaklanjuti untuk Menuju WBK dan/atau WBBM; dan
- i. komponen hasil “terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat” paling sedikit 15 (lima belas) atau skor survei paling sedikit 3,00 (tiga koma nol nol) untuk satker menuju WBK dan paling sedikit 17 (tujuh belas) atau skor survei paling sedikit 3,40 (tiga koma empat puluh) untuk satker menuju WBBM.

Pasal 26

Satker yang telah memenuhi kriteria pada kegiatan pra reviu, maka TPN melakukan reviu terhadap 2 (dua) aspek yaitu:

- a. Aspek pelaksanaan RB atau pengungkit meliputi:
 1. TPN melakukan pemantauan langsung untuk memastikan bahwa hasil penilaian TPI telah sesuai dengan kondisi riil di lapangan;
 2. reviu lapangan bertujuan untuk menguji validitas nilai komponen pengungkit dengan melihat implementasinya; dan
 3. apabila terdapat *gap* antara hasil reviu lapangan oleh TPN dengan hasil penilaian TPI, maka yang digunakan adalah hasil penilaian reviu lapangan.
- b. Reviu hasil sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik meliputi:
 1. pelaksanaan reviu terhadap hasil Survei Persepsi Anti Korupsi dan Survei Persepsi Pelayanan Publik untuk memastikan kualitas integritas dan kualitas pelayanan; dan

2. survei dilaksanakan oleh TPN bekerja sama dengan Badan Pusat Statistik atau pihak ketiga yang ditunjuk.

Pasal 27

Dalam pelaksanaan survei sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b, memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. satker yang disurvei telah memenuhi syarat pada pra reviu melalui PMPZI;
- b. survei dilaksanakan sebelum atau bersamaan dengan waktu reviu lapangan;
- c. survei dilakukan kepada penerima pelayanan yang telah selesai menerima pelayanan untuk menjamin responden telah menerima secara penuh rangkaian proses pelayanan sehingga hasil survei dapat menggambarkan secara objektif kualitas pelayanan;
- d. jumlah responden paling sedikit 30 (tiga puluh) orang tiap satker, namun apabila penerima pelayanan selama kurun waktu 1 (satu) bulan kurang dari 30 (tiga puluh) orang, maka jumlahnya ditentukan oleh tim survei; dan
- e. memperhitungkan komposisi responden atas jenis pelayanan agar hasil survei menggambarkan kualitas dari seluruh jenis pelayanan satker.

Pasal 28

Setelah melaksanakan reviu dan survei sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, maka TPN menindaklanjuti dengan:

- a. melakukan penilaian menggunakan Lembar Kerja Evaluasi yang memuat indikator komponen pengungkit dan indikator komponen hasil;
- b. melakukan panel dengan Komisi Pemberantasan Korupsi dan Ombudsman Republik Indonesia untuk menentukan satker yang mendapatkan predikat menuju WBK dan/atau WBBM;
- c. merekomendasikan kepada Menteri PANRB untuk ditetapkan sebagai satker menuju WBK dan/atau WBBM; dan
- d. merekomendasikan kepada pimpinan TNI agar melakukan pembinaan kepada satker yang tidak memenuhi nilai minimal.

Bagian Keempat

Penetapan Satker Berpredikat Menuju WBK dan WBBM

Pasal 29

Syarat Penetapan satker menuju WBK meliputi:

- a. memiliki nilai total pengungkit dan hasil paling sedikit 75 (tujuh puluh lima) dengan nilai pengungkit paling sedikit 40 (empat puluh);

- b. bobot nilai setiap area pengungkit paling sedikit 60% (enam puluh persen);
- c. memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” paling sedikit 18,50 (delapan belas koma lima puluh), dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi paling sedikit 13,50 (tiga belas koma lima puluh) dan sub komponen persentasi Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan paling sedikit 5,0 (lima koma nol);
- d. memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik” paling sedikit 15 (lima belas); dan
- e. seluruh personel TNI yang wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara telah melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara kepada Komisi Pemberantasan Korupsi dan seluruh personel yang tidak wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 30

Syarat Penetapan Satker menuju WBBM meliputi:

- a. telah mendapatkan predikat menuju WBK;
- b. memiliki nilai total pengungkit dan hasil paling sedikit 85 (delapan puluh lima) dengan nilai pengungkit paling sedikit 48 (empat puluh delapan);
- c. bobot nilai setiap area pengungkit paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) untuk semua area pengungkit;
- d. memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN” paling sedikit 18,50 (delapan belas koma lima puluh) dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi paling sedikit 13,50 (tiga belas koma lima puluh) dan sub komponen Persentasi Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan paling sedikit 5,0 (lima koma nol);
- e. memiliki nilai komponen hasil “Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik” paling sedikit 18 (delapan belas); dan
- f. seluruh Personel TNI yang wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara telah melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara kepada Komisi Pemberantasan Korupsi, dan seluruh personel yang tidak wajib Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara telah menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 31

- (1) Satker yang telah mendapat predikat WBK dan/atau WBBM merupakan satker percontohan nasional terkait pelaksanaan RB, khususnya dalam hal kualitas pelayanan publik dan integritas anti korupsi.

- (2) Agar satker tetap menjaga pelayanan, integritas, tidak terjadinya penurunan kualitas dan penyimpangan, maka perlu adanya upaya yang dilakukan oleh TPI dan TPN.
- (3) Upaya yang dilakukan oleh TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. pendampingan secara konsisten terhadap satker predikat WBK dan memantau pembangunan untuk menuju WBBM;
 - b. survei internal untuk mengetahui dan mempertahankan kualitas pelayanan dan integritas dengan metodologi yang ditetapkan oleh TPN;
 - c. penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan ZI satker predikat WBK melalui PMPZI setidaknya setiap 2 (dua) tahun apabila pada kurun waktu tersebut tidak diajukan untuk direviu menjadi satker WBBM;
 - d. penilaian internal dan melaporkan perkembangan ZI di satker yang mendapat predikat WBBM melalui PMPZI setiap 2 (dua) tahun sekali;
 - e. melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan maladministrasi di satker yang mendapat predikat WBK dan/atau WBBM; dan
 - f. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelesaian pengaduan maladministrasi.
- (4) Upaya yang dilakukan oleh TPN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. melakukan verifikasi atas laporan monitoring TPI terhadap Satker yang telah mendapatkan predikat WBK dan/atau WBBM;
 - b. melakukan reviu lapangan secara berkala terhadap satker yang telah mendapatkan WBK dan/atau WBBM; dan
 - c. melakukan verifikasi lapangan dan klarifikasi bersama TPI apabila terdapat laporan dugaan maladministrasi terkait pelayanan atau integritas yang diterima oleh TPN.

Pasal 32

- (1) Satker yang telah mendapat predikat WBK dan/atau WBBM apabila berdasarkan hasil reviu lapangan berkala atau verifikasi lapangan dan klarifikasi ditemukan bukti bahwa terdapat maladministrasi, maka TPN merekomendasikan kepada Menteri PANRB untuk mencabut predikat WBK dan/atau WBBM satker tersebut.
- (2) Satker yang telah dicabut predikat WBK dan/atau WBBM, tidak dapat diajukan kembali untuk mendapatkan predikat WBK selama 2 (dua) tahun setelah pencabutan.

Pasal 33

Sebagai wujud apresiasi kepada satker yang telah berhasil mendapatkan predikat WBK dan/atau WBBM dan dalam rangka

mendorong pembangunan ZI pada satker yang lain, maka pimpinan TNI dapat memberikan penghargaan.

Pasal 34

- (1) Untuk mendorong percepatan pembangunan ZI dari satker yang telah mendapat predikat WBK dan/atau WBBM kepada satker lain, dilakukan replikasi pembangunan ZI.
- (2) Replikasi dilakukan oleh satker yang sedang membangun dengan melakukan studi tiru dan modifikasi sesuai dengan karakteristik yang dimiliki.
- (3) TPI mendorong dan menjadikan model replikasi sebagai standar untuk pembangunan dan pemilihan satker selanjutnya.
- (4) Pimpinan TNI menetapkan kebijakan internal guna mendorong satker lain melakukan replikasi pada satker predikat WBK dan/atau WBBM agar dapat berjalan secara cepat dan sistematis.

BAB IV PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 35

- (1) Pembinaan dilakukan terhadap satker dan personel dengan cara:
 - a. terhadap Satker dilakukan dengan pemberian asistensi perbaikan meliputi sistem dan prosedur, fasilitas dan anggaran yang memadai, pelatihan teknis, perbaikan kesejahteraan, kenaikan pangkat dan atau kegiatan lain yang bertujuan untuk pencegahan terjadinya korupsi; dan
 - b. terhadap personel melalui pelatihan anti korupsi atau pembentukan integritas dan pembinaan mental, sehingga memiliki kemauan dan kemampuan untuk tidak melakukan perbuatan koruptif atau tindakan yang melanggar hukum lainnya.
- (2) Pembinaan dilaksanakan untuk mendapatkan, memelihara dan mempertahankan predikat WBK dan/atau WBBM.

Pasal 36

- (1) Pengawasan dilakukan dengan melibatkan masyarakat melalui aplikasi SP4N LAPOR!, dan media lain yang ditetapkan oleh Panglima seperti kontak pengaduan masyarakat, *website*, *e-mail*, SMS Lapor, dan lain sebagainya.
- (2) Hasil tindak lanjut pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan bahan dalam mengevaluasi layanan publik satker.

BAB V
EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 37

- (1) Untuk meningkatkan hasil pembangunan ZI dan kinerja WBK dan/atau WBBM dilaksanakan evaluasi secara berkala paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Dalam hal hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan atau laporan dan merupakan pelanggaran hukum, maka diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pasal 38

Satker yang melaksanakan pembangunan ZI melaporkan hasil evaluasi dalam bentuk laporan kepada pimpinan secara berkala dan berjenjang, tentang:

- a. pelaksanaan pencaangan pembangunan ZI;
- b. rencana dan program pembagunan ZI;
- c. capaian pelaksanaan pembangunan ZI; dan
- d. hal lain yang terkait dengan pembangunan ZI.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

Pada saat Peraturan Panglima ini mulai berlaku, Peraturan Panglima TNI Nomor 19 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 40

Peraturan Panglima ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal, 26 Desember 2019

PANGLIMA TNI,

Tertanda

HADI TJAHAJANTO

Autentikasi

KEPALA BABINKUM TNI,



JOKO PURNOMO

LAMPIRAN I
PERATURAN PANGLIMA TENTARA NASIONAL INDONESIA
NOMOR 65 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH MELAYANI DI LINGKUNGAN TENTARA
NASIONAL INDONESIA

**CONTOH FORMAT:
PIAGAM PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS**

KOPSTUK

LOGO

NAMA INSTANSI/SATKER

PIAGAM PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pada hari, tanggal, bulan tahun,
Saya, selaku (Pimpinan TNI/Satker)
mencanangkan **Pembangunan Zona Integritas** di Lingkungan
Tentara Nasional Indonesia.

..... (Nama Tempat), (Tgl/Bln/Thn)

Yang Mencanangkan,
..... (Pimpinan TNI/Satker)

(.....Nama.....)
Pangkat

Saksi II
Komisi Pemberantasan Korupsi,

Saksi I
Menteri PANRB,

Saksi III
Ombudsman RI,

.....

.....

.....

PANGLIMA TNI,

Tertanda

HADI TJAHJANTO

Autentikasi

KEPALA BABINKUM TNI,



LAMPIRAN II
PERATURAN PANGLIMA TENTARA NASIONAL INDONESIA
NOMOR 65 TAHUN 2019
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH
BIROKRASI BERSIH MELAYANI DI LINGKUNGAN TENTARA
NASIONAL INDONESIA

**CONTOH FORMAT:
PAKTA INTEGRITAS**

KOPSTUK

PAKTA INTEGRITAS

Saya,,(nama jabatan)....., menyatakan sebagai berikut:

1. berperan secara proaktif dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak melibatkan diri dalam perbuatan tercela;
2. tidak meminta atau menerima pemberian secara langsung atau tidak langsung berupa suap, hadiah, bantuan, atau bentuk lainnya yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. bersikap transparan, jujur, obyektif dan akuntabel dalam melaksanakan tugas;
4. menghindari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam melaksanakan tugas;
5. memberi contoh dalam kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas, terutama pada personel yang berada dibawah pengawasan saya dan sesama personel di lingkungan kerja saya secara konsisten;
6. akan menyampaikan informasi penyimpangan informasi penyimpangan integritas di TNI serta turut menjaga kerahasiaan saksi atas pelanggaran peraturan yang dilaporkannya; dan
7. bila saya melanggar hal-hal tersebut di atas, saya siap menghadapi konsekuensinya.

Menyaksikan
(Atasan Pembuat Pernyataan)

..... (Nama Tempat), (Tgl/Bln/Thn)
Pembuat Pernyataan,

PANGLIMA TNI,

HADI TJAHHANTO

Autentikasi
KEPALA BABINKUM TNI,

