

2025

**DOKUMEN RENCANA KERJA
PEMBANGUNAN**

ZONA INTEGRITAS (ZI)

**BALAI PELATIHAN VOKASI
DAN PRODUKTIVITAS
KENDARI**

TAHUN 2025

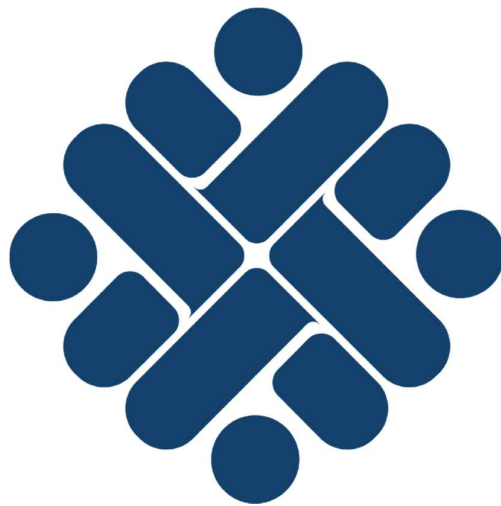
Jl. D.I Panjaitan No. 226, Kendari

Telp (0401) 3190427

E-mail : blkikendari@yahoo.com



**PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK)/
WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (BBM)
BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS KENDARI
TAHUN 2025**



**Oleh:
TIM KERJA
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (ZI)
BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS KENDARI
TAHUN 2025**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah awal untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional. Dalam perjalanannya, banyak kendala yang dihadapi, diantaranya adalah penyalahgunaan wewenang, praktek KKN, dan lemahnya pengawasan. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang pelaksanaan program reformasi birokrasi. Peraturan tersebut menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, maka instansi pemerintah perlu untuk membangun **Pilot Project** pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang dapat menjadi percontohan penerapan pada unit-unit kerja lainnya. Untuk itu perlu secara nyata dilaksanakan program Reformasi Birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan Zona Integritas.

Dalam rangka pembangun Zona Integritas, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah : (1) Menyelaraskan instrument Zona Integritas dengan instrumen evaluasi Reformasi Birokrasi, serta (2) Penyederhanaan pada indikator proses dan indikator hasil yang lebih fokus dan akurat. Untuk itu perlu disusun pedoman pembangunan zona integritas pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014..

1.2. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi;
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025;

9. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Penyelenggaraan Negara di Kementerian Ketenagakerjaan;

1.3. Maksud dan Tujuan

1. Dokumen rencana kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM); dan
2. Tujuan penyusunan dokumen rencana kerja ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari.

1.4. Pengertian Umum

Dalam dokumen rencana kerja ini, yang dimaksud dengan :

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinannya dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja.
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik.
4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah; Unit Kerja adalah Unit/satuan Kerja di instansi Pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
5. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia;

6. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian terhadap unit kerja Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM.
7. Unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun.

BAB II

PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas adalah dengan deklarasi / pernyataan dari pimpinan suatu instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas.
2. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas dilakukan oleh pimpinan dan seluruh pegawainya dengan menandatangani Dokumen Pakta Integritas. Pendetanganan dokumen Pakta Integritas dilakukan secara masal/ serentak;
3. Bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani Dokumen Pakta Integritas, dapat melanjutkan / melengkapi setelah perencanaan pembangunan Zona Integritas;
4. Pencanaan pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara terbuka dipublikasikan secara luas dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya dibidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;

2.2 Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Program Pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut perencanaan yang telah dilakukan oleh pimpinan. Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tata Laksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan.

BAB III

RENCANA AKSI / RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

3.1. Rencana Aksi Komponen Pengungkit (Instrumen Penilaian)

Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilaksanakan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah. Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di unit kerja Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari mempunyai beberapa Komponen antara lain :

I. Manajemen Perubahan

Target:

- a. Terimplementasinya Core Value ASN Berakhlak seluruh jajaran pimpinan dan pegawai BPVP Kendari dalam membangun Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
- b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada BPVP Kendari sesuai usulan sebagai Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
- c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Komponen Manajemen Perubahan memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Penyusunan Tim Kerja

Indikator Penyusunan Tim Kerja ini dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
- b. Menentukan anggota Tim melalui prosedur/ mekanisme yang jelas.
- c. Kepala Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari bertanggung jawab atas pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

2. Rencana Pembangunan Zona Integritas

Target :

Indikator Penyusunan Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Membuat 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. Merancang mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM.
3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM
- Proses Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- a. Memastikan seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana.
 - b. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas.
 - c. Memastikan apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti.
4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja
- Proses Perubahan pola pikir dan budaya kerja ini memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- a. Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM.
 - b. Menetapkan agen perubahan.
 - c. Telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi.
 - d. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

II. Penataan Tata Laksana

Target:

- a. Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.
- b. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.
- c. Meningkatnya kinerja unit kerja/satuan kerja

Komponen Penataan Tata Laksana memiliki Indikator sebagai berikut :

1. Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama
- Penyusunan Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
- a. SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari.
 - b. Menerapkan Prosedur operasional tetap (SOP) dalam kegiatan utama pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM.
 - c. Melakukan evaluasi Prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM.

2. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)
Penggunaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sistem pengukuran kinerja unit menggunakan teknologi informasi.
 - b. Operasionalisasi manajemen SDM menggunakan teknologi informasi.
 - c. Pemberian pelayanan kepada publik menggunakan teknologi informasi.
 - d. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik.

3. Keterbukaan Informasi Publik
Implementasi dalam Keterbukaan Informasi Publik dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Menerapkan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik.
 - b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

III. Penataan Manajemen SDM

Target :

- a. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.
- b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM.
- c. Meningkatkan disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
- d. Meningkatkan efektifitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
- e. Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Penataan Manajemen SDM memiliki indikator sebagai berikut :

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi.
Indikator tentang Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - 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. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai hasil rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi apakah telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja atau belum.

2. Pola Mutasi Internal

Indikator Pola Mutasi Internal memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 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.
- c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Indikator Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Unit Kerja melakukan Training Need Analysis 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.
- 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, *in-house training*, *coaching*, atau *mentoring*).
- f. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.

4. Penetapan Kinerja Individu

Indikator Penetapan Kinerja Individu Kompetensi memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 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.
- c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik.
- d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward.

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

Indikator Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai dilakukan dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Aturan disiplin/ kode etik/ kode perilaku telah dilaksanakan/ diimplementasikan.

6. Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator Sistem Informasi Kepegawaian dilakukan dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.
- b. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja.
- c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala.

IV. Penguatan Akuntabilitas

Target :

- a. Meningkatkan kinerja pada BPVP Kendari
- b. Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah

Penguatan Akuntabilitas memiliki indikator sebagai berikut :

1. Keterlibatan Pimpinan

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- 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.

2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- 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/ mekanisme informasi kinerja.
- h. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.

V. Penguatan Pengawasan

Target :

- a. Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing bidang pada BPVP Kendari.
- b. Meningkatkan efektifitas pengelolaan keuangan Negara pada BPVP Kendari.
- c. Meningkatkan status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan Negara pada BPVP Kendari.
- d. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada BPVP Kendari.

Penguatan Pengawasan memiliki indikator sebagai berikut :

1. Pengendalian Gratifikasi

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi.
- b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan

2. Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Telah dibangun lingkungan pengendalian.
- b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan.
- c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi.
- d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait

3. Pengaduan Masyarakat

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan.
- b. pengaduan masyarakat ditindaklanjuti.
- c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
- d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti.

4. Whistle-Blowing System

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Whistle Blowing System telah diterapkan
- b. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System.
- c. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti.

5. Penanganan Benturan Kepentingan

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama.
- b. Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi.
- c. Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan.
- d. Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan.
- e. Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti.

VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan

Target :

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan publik(lebih cepat,mudah dan tanpa biaya) pada BPVP Kendari.
- b. Mengusahakan unit pelayanan memperoleh standarisasi pelayanan pada BPVP Kendari.

- c. Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

Untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan memiliki indikator sebagai berikut :

1. Standar Pelayanan

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Terdapat kebijakan standar pelayanan.
- b. Standar pelayanan telah dimaklumkan.
- c. Dilakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan.

2. Budaya Pelayanan Prima

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Telah dilakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima.
- 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

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor!
- b. Terdapat unit yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan.
- c. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.

4. Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Telah dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.
- b. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka.
- c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

5. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Indikator ini memperhatikan hal sebagai berikut :

- a. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan.
- b. Telah membangun database pelayanan yang terintegrasi.
- c. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus.

<p>4.3. Penerapan Zona Integritas Tata Usaha Tahun 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan Sumber Daya Manusia Tenaga Pelatihan & Instruktur - Peningkatan Sarana dan Prasarana 													
<p>4.4. Penerapan Zona Integritas di lingkungan Kerja BPVP Kendari :</p> <p>Pengelolaan informasi melalui sosialisasi, pamflet, <i>banner</i> dan spanduk</p>													
<p>4.5. Penerapan Zona Integritas kepada <i>stakeholder</i> Tahun 2025: Pengelolaan informasi terbuka public pada <i>website/</i> social media</p>													
<p>4.6. Revisi Penerapan Zona Integritas Zona Penyelenggaraan dan Pemberdayaan Tahun 2025</p>													
<p>4.7. Revisi Penerapan Zona Integritas Zona Program dan Evaluasi Tahun 2025</p>													
<p>4.8. Revisi Penerapan Zona Integritas Zona Tata Usaha Tahun 2025</p>													
<p>4.9. Revisi Penerapan Zona Integritas di lingkungan kerja BPVP Kendari Tahun 2025</p>													
<p>4.10. Revisi Penerapan Zona Integritas kepada <i>stakeholder</i> Tahun 2025</p>													

BAB VI

PENUTUP

Unit kerja berpredikat WBK/WBBM merupakan outcome dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup Zona Integritas.

Pengembangan WBK/WBBM secara bertahap sejalan dengan konsep Island of Integrity. Diharapkan, upaya ini akan menjadi bagian dari upaya yang dapat meningkatkan nilai IPK Indonesia. Untuk itu diperlukan upaya dan pendekatan yang proaktif dalam rangka memperlihatkan kepada dunia internasional/ global, bahwa upaya pencegahan korupsi di Indonesia dilakukan secara kontinyu dan komprehensif.

Pedoman ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan berdasarkan perkembangan lingkungan strategis yang ada. Indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK/WBBM diharapkan secara bertahap dapat diubah sehingga semakin mengarah kepada *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi.