



WALI KOTA BINJAI
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN WALI KOTA BINJAI
NOMOR 3 TAHUN 2024

TENTANG

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI
DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BINJAI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BINJAI,

- Menimbang : a. bahwa untuk mempercepat pencapaian sasaran reformasi birokrasi terkait birokrasi yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima, perlu peningkatan kualitas pembangunan Zona Integritas di lingkungan Pemerintah Kota Binjai;
- b. bahwa untuk mewujudkan pembangunan Zona Integritas di lingkungan Pemerintah Kota Binjai, perlu disusun panduan bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan Pembangunan Zona Integritas sesuai dengan tugas fungsi dan wewenangnya masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Lingkungan Pemerintah Kota Binjai;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Darurat Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Kecil Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
3. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. Undang-Undang

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2023 tentang Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6864);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1986 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Binjai, Kabupaten Daerah Tingkat II Langkat dan Kabupaten Daerah Tingkat II Deli Serdang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3322);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571);
10. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai (Berita Daerah Kota Binjai Tahun 2016 Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai (Lembaran Daerah Kota Binjai Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Binjai Nomor 44);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BINJAI.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Binjai.
2. Pemerintahan

2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas- luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Binjai.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Binjai.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Inspektorat Daerah Kota Binjai.
8. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah Pemerintah Daerah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
9. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada Perangkat Daerah yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan baik, yang telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
10. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit Perangkat Daerah yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan sangat baik, dengan telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
11. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/ Pernyataan dari Wali Kota atau pimpinan Perangkat Daerah bahwa Pemerintah Daerah/Perangkat Daerah telah siap membangun ZI.
12. Tim Penilai Internal yang selanjutnya disingkat TPI adalah tim yang dibentuk oleh Wali Kota untuk melakukan evaluasi/penilaian dan memberikan rekomendasi terhadap Perangkat Daerah yang sedang membangun ZI.
13. Tim Penilai Nasional yang selanjutnya disingkat TPN adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi pembangunan ZI di Perangkat Daerah yang diusulkan oleh Pemerintah Daerah yang terdiri dari unsur kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara serta unsur dari Instansi Pemerintah lain yang mempunyai tugas dan fungsi dalam pembangunan ZI.

BAB II

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pedoman pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM dimaksudkan bagi :

- a. Pemerintah Daerah dalam membangun ZI pada Perangkat Daerah sehingga mempunyai pemahaman yang sama tentang hakikat pembangunan ZI;
- b. Perangkat Daerah pada saat pelaksanaan proses pembangunan ZI sehingga tujuan pembangunan ZI dapat terwujud; dan
- c. TPI Pemerintah Daerah dalam melakukan evaluasi di Perangkat Daerah yang membangun ZI.

Pasal 3

Pedoman pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM bertujuan:

- a. sebagai acuan bagi Pemerintah Daerah dalam membangun ZI menuju WBK dan WBBM;
- b. sebagai rujukan bagi TPI untuk melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI pada Perangkat Daerah; dan
- c. memastikan kualitas Perangkat Daerah yang akan mendapatkan predikat menuju WBK dan WBBM.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. pedoman pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM; dan
- b. pedoman evaluasi Pembangunan ZI.

BAB IV PEMBANGUNAN ZI

Pasal 5

Dalam pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM, terdapat beberapa tahapan yang perlu menjadi perhatian Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah sebelum dilakukan evaluasi secara internal dan pengusulan kepada TPN, mencakup :

- a. penancangan ZI;
- b. penetapan unit kerja;
- c. pembangunan unit kerja; dan
- d. pemantauan pembangunan ZI.

Bagian Kesatu Pencanangan ZI

Pasal 6

- (1) Pencanangan Pembangunan ZI dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan seluruh Perangkat Daerah yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani dokumen Pakta Integritas.
- (2) Naskah deklarasi/pernyataan Pencanangan pembangunan ZI bagi Kepala Perangkat Daerah tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

(3) Pencanangan

- (3) Pencanaan pembangunan ZI dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas agar masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam kegiatan reformasi birokrasi khususnya dibidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- (4) Penandatanganan Piagam Pencanaan Pembangunan ZI oleh Kepala Perangkat Daerah disaksikan oleh Wali Kota dan unsur masyarakat.
- (5) Piagam Pencanaan Pembangunan ZI sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (6) Unsur masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berasal dari unsur perguruan tinggi, tokoh masyarakat, lembaga swadaya masyarakat dan dunia usaha.

Bagian Kedua
Penetapan Unit Kerja

Pasal 7

- (1) Penetapan Unit Kerja untuk melakukan pembangunan ZI merupakan tindak lanjut perencanaan yang telah dilakukan oleh Wali Kota.
- (2) Unit kerja yang ditetapkan adalah Perangkat Daerah yang memenuhi kriteria antara lain :
 - a. Perangkat Daerah yang melaksanakan layanan utama (*core business*) Pemerintah Daerah;
 - b. Perangkat Daerah yang memiliki risiko tinggi dalam rangka penegakan budaya anti korupsi dan pelayanan prima; dan
 - c. Perangkat Daerah yang mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan ZI.

Bagian Ketiga
Pembangunan Unit Kerja

Pasal 8

- (1) Unit kerja melakukan penetapan program pembangunan ZI disesuaikan dengan hasil identifikasi jenis layanan utama unit kerja, isu strategis dan risiko-risiko yang dihadapi oleh unit kerja.
- (2) Program-program kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselaraskan dengan enam area perubahan yang ada pada ZI.
- (3) Pembangunan area perubahan dapat membantu pencapaian sasaran ZI yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta meningkatkan pelayanan publik yang prima.
- (4) Hubungan antara pembangunan enam area perubahan dan hasil yang akan dicapai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Wali Kota ini.
- (5) Untuk memastikan bahwa setiap program ZI dapat berjalan dengan baik, maka unit kerja perlu membentuk tim kerja yang terdiri dari pejabat dan pegawai pada unit kerja untuk melakukan pembangunan pada tiap area perubahan.

(6) Tim

- (6) Tim kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bertugas menyusun dan mengkoordinasikan rencana kerja/aksi yang terukur dan memiliki target yang jelas dalam pembangunan ZI untuk kemudian dilaksanakan dengan seluruh anggota unit kerja.

Bagian Keempat
Pemantauan Pembangunan ZI

Pasal 9

- (1) Selama unit kerja membangun ZI di internalnya masing-masing, perlu dilakukan pendampingan dan pemantauan oleh TPI.
- (2) Pendampingan dan pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan pelaksanaan program pembangunan ZI berjalan sesuai dengan yang direncanakan.
- (3) TPI dalam proses pembangunan mempunyai peran:
 - a. menjadi tempat konsultasi bagi unit kerja yang sedang membangun ZI;
 - b. menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan dalam rangka pembangunan ZI di unit kerja sehingga unit kerja mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen-komponen pembangunan ZI; dan
 - c. berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan ZI pada unit kerja.
- (4) TPI melakukan pemantauan secara berkala dan penilaian terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja.
- (5) Hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Wali Kota, dalam bentuk rekomendasi terhadap kelayakan unit kerja untuk diusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB V
EVALUASI PEMBANGUNAN ZI

Pasal 10

- (1) Untuk melihat kualitas pembangunan ZI yang telah dilakukan oleh unit kerja, maka akan dilakukan evaluasi oleh TPI.
- (2) TPI merupakan Tim yang dibentuk oleh Wali Kota untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi (*assess* dan *assist*) terhadap unit kerja yang sedang membangun ZI.
- (3) Pada implementasinya, penilaian internal dilaksanakan oleh APIP atau APIP yang dibantu unit lain yang ditunjuk yang mampu untuk melakukan penilaian dan asistensi pada komponen pembangunan ZI.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan serta tugas dan fungsi TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Wali Kota.
- (5) Dalam melakukan evaluasi, TPI mempunyai tugas :
 - a. melakukan evaluasi terhadap pembangunan ZI yang dilakukan oleh unit kerja;
 - b. memberikan rekomendasi perbaikan kepada unit kerja atas pembangunan ZI;
 - c. menyampaikan

- c. menyampaikan hasil evaluasi kepada Wali Kota terhadap kelayakan unit kerja yang akan diajukan mendapat predikat Menuju WBK/WBBM kepada TPN; dan
 - d. melakukan pemantauan secara berkala terhadap unit yang telah mendapat predikat Menuju WBK/WBBM dan melaporkannya kepada Kementerian PAN RB.
- (6) Mekanisme penilaian internal pada Pemerintah Daerah adalah sebagai berikut :
- a. TPI memastikan unit kerja telah membangun ZI sesuai kriteria pengungkit dan hasil pembangunan ZI; dan
 - b. TPI melakukan evaluasi dengan menggunakan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sebagai alat bantu evaluasi dan apabila telah selesai melakukan evaluasi, maka TPI menyusun laporan hasil evaluasi internal yang memuat simpulan apakah unit kerja memenuhi atau belum memenuhi kriteria untuk diajukan evaluasi ke TPN. Hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh TPI kemudian disampaikan kepada Wali Kota.

BAB VI
PENGAJUAN UNIT KERJA BERPREDIKAT
MENUJU WBK DAN WBBM

Pasal 11

- (1) TPI menyampaikan laporan hasil evaluasi terhadap unit kerja yang membangun ZI.
- (2) Wali Kota menindaklanjuti hasil evaluasi TPI dengan mengusulkan kepada Kementerian PAN RB selaku TPN untuk dilakukan evaluasi terhadap kelayakan unit kerja berpredikat WBK/WBBM.
- (3) Pengajuan usulan evaluasi kepada TPN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dilengkapi surat pernyataan tanggung jawab mutlak dari pimpinan unit kerja yang diajukan tentang kebenaran data dukung yang disampaikan.
- (4) Surat pengajuan evaluasi dan surat pernyataan tanggung jawab mutlak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran III Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 12

- (1) Pengajuan usulan evaluasi kepada TPN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) harus dibuat dengan memperhatikan kriteria pengajuan usulan ZI menuju WBK/WBBM.
- (2) Kriteria pengajuan usulan ZI menuju WBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki syarat sebagai berikut :
 - a. unit kerja yang diajukan merupakan *core* layanan utama dari Pemerintah Daerah;
 - b. memberikan dampak yang signifikan terhadap persepsi masyarakat tentang kualitas birokrasi;
 - c. persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK 100% (seratus persen);
 - d. persentase laporan harta kekayaan aparatur sipil negara (LHKASN) dan laporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN) 100% (seratus persen);

e. sudah

- e. sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBK minimal satu tahun; dan
 - f. predikat sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dari evaluasi internal minimal “B”.
- (3) Kriteria pengajuan usulan ZI menuju WBBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki syarat sebagai berikut :
- a. unit kerja yang diajukan adalah unit kerja yang telah mendapatkan predikat WBK;
 - b. persentase penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan dari APIP/BPK 100% (seratus persen);
 - c. persentase laporan harta kekayaan aparatur sipil negara (LHKASN) dan laporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN) 100% (seratus persen);
 - d. sudah melakukan pembangunan ZI menuju WBBM minimal satu tahun; dan
 - e. predikat sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dari evaluasi internal minimal “BB”.

Pasal 13

- (1) Unit kerja yang akan diusulkan mendapat predikat WBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) harus memenuhi kriteria ambang penilaian :
- a. memiliki total nilai pengungkit dan hasil minimal 75 (tujuh puluh lima), dengan minimal nilai pengungkit 40 (empat puluh);
 - b. bobot nilai per area pengungkit minimal 60% (enam puluh persen) pada semua area pengungkit;
 - c. nilai komponen hasil “birokrasi yang bersih dan akuntabel” minimal 18,25 (delapan belas koma dua lima), dengan ketentuan nilai sub komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal 15,75 (lima belas koma tujuh lima) atau minimal skor survei 3,60 (tiga koma enam nol), serta nilai sub komponen “kinerja lebih baik” minimal 2,50 (dua koma lima nol); dan
 - d. nilai komponen hasil “Pelayanan Publik yang Prima” minimal 14,00 (empat belas koma nol nol) atau skor survei minimal 3,20 (tiga koma dua nol).
- (2) Unit kerja yang akan diusulkan mendapat predikat WBBM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) harus memenuhi kriteria ambang penilaian :
- a. memiliki total nilai pengungkit dan hasil minimal 85 (delapan puluh lima), dengan minimal nilai pengungkit 48 (empat puluh delapan);
 - b. bobot nilai per area pengungkit minimal 75% (tujuh puluh lima persen) pada semua area pengungkit;
 - c. nilai komponen hasil “birokrasi yang bersih dan akuntabel” minimal 19,50 (sembilan belas koma lima nol), dengan ketentuan nilai sub komponen “Survei Persepsi Anti Korupsi” minimal 15,75 (lima belas koma tujuh lima) atau minimal skor survei 3,60 (tiga koma enam nol), serta nilai sub komponen “kinerja lebih baik” minimal 3,75 (tiga koma tujuh lima); dan
 - d. nilai komponen hasil “Pelayanan Publik yang Prima” minimal 15,75 (lima belas koma tujuh lima) atau skor survei minimal 3,60 (tiga koma enam nol).

Pasal 14

Pasal 14

- (1) Permohonan evaluasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM kepada TPN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2), menggunakan sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat *website* : *www.pmzi.menpan.go.id*
- (2) Sistem informasi PMPZI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan instrumen bantu yang digunakan oleh :
 - a. TPI untuk melakukan penilaian terhadap kualitas pembangunan ZI di unit kerja; dan
 - b. Pemerintah Daerah untuk melakukan pengajuan evaluasi kepada TPN apabila penilaian yang dilakukan TPI kepada unit kerja telah memenuhi kriteria untuk diajukan kepada TPN.
- (3) Pengajuan evaluasi kepada TPN melalui PMPZI dilakukan paling lambat pada tanggal 31 Mei setiap tahunnya.

BAB VII PENETAPAN PREDIKAT MENUJU WBK DAN WBBM

Pasal 15

- (1) Penetapan unit kerja berpredikat menuju WBK atau WBBM ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota setelah memperoleh rekomendasi dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Apabila setelah penetapan predikat WBK, terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak terpenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi, predikat WBK dapat dicabut.
- (3) Apabila setelah penetapan predikat WBBM, terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak terpenuhinya lagi indikator birokrasi bersih dan melayani, predikat WBBM dapat dicabut.
- (4) Pencabutan predikat WBK atau WBBM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan keputusan Wali Kota berdasarkan rekomendasi dari TPI.

BAB VIII PEMANTAUAN UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK/WBBM

Pasal 16

- (1) Dalam rangka menjaga unit kerja berpredikat WBK/WBBM agar tetap menjaga pelayanan atau integritas dan memastikan tidak terdapat penurunan kualitas serta menjaga dari berbagai penyimpangan, diperlukan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh TPI.
- (2) Langkah-langkah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut :
 - a. melakukan pendampingan secara konsisten terhadap unit kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK serta memantau perkembangan pembangunannya untuk menuju WBBM;
 - b. melakukan

- b. melakukan survei internal untuk mengetahui dan menjaga kualitas pelayanan dan integritas. Pelaksanaan survei menggunakan metodologi yang telah ditetapkan oleh TPN (Apabila tidak melaksanakan survei internal tersendiri, TPI dapat menggunakan hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) untuk melihat kualitas pelayanan dan integritas);
- c. melakukan penilaian internal dan melaporkan perkembangan pembangunan ZI di unit kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK melalui PMPZI setidaknya setiap 2 (dua) tahunan apabila pada kurun waktu tersebut unit kerja tidak diajukan untuk mendapatkan predikat menuju WBBM;
- d. melakukan penilaian internal dan melaporkan kondisi atau perkembangan ZI di unit kerja yang telah mendapat predikat menuju WBBM melalui PMPZI setiap 2 (dua) tahun sekali; dan
- e. melakukan identifikasi dan klarifikasi apabila terdapat pengaduan terhadap maladministrasi di unit kerja yang telah mendapat predikat menuju WBK/WBBM, serta mendorong dan memonitor penyelesaian pengaduan maladministrasi tersebut.

Pasal 17

- (1) Sebagai wujud apresiasi atas keberhasilan unit kerja dalam membangun ZI, Wali Kota dapat memberikan penghargaan kepada unit kerja yang mendapat predikat menuju WBK/WBBM.
- (2) Pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan sesuai dengan kebijakan Wali Kota dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dengan memperhatikan kemampuan keuangan Daerah.

BAB IX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 18

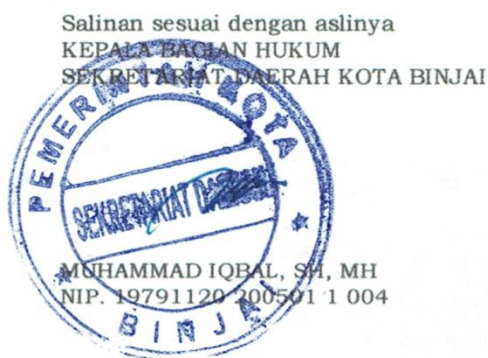
Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Binjai.

Ditetapkan di Binjai
pada tanggal 19 Februari 2024
WALI KOTA BINJAI,

ttd

AMIR HAMZAH



Diundangkan di Binjai
pada tanggal 19 Februari 2024
SEKRETARIS DAERAH KOTA BINJAI,

ttd

IRWANSYAH NASUTION

BERITA DAERAH KOTA BINJAI TAHUN 2024 NOMOR 3

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA BINJAI
NOMOR 3 TAHUN 2024
TENTANG
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
BINJAI

A. DEKLARASI PEMBANGUNAN ZONA INTGRITAS

KOP PERANGKAT DAERAH

(Nama PD)

DEKLARASI
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

PADA HARI INI TANGGAL BULAN TAHUN

SAYA, ...(nama lengkap)... SELAKU KEPALA ...(nama PD)...
BESERTA SELURUH PEGAWAI DI LINGKUNGAN ...(nama PD)...

BERKOMITMEN
BAHWA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN
BEBAS DARI KORUPSI, KOLUSI DAN NEPOTISME, ...(nama PD)...
SIAP MELAKSANAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN MENUJU
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)

(NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN
KEPALA ...(nama PD)....

(NAMA LENGKAP DAN GELAR)

B. PIAGAM PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

KOP PERANGKAT
DAERAH

(Nama PD)

PIAGAM PENCANANGAN
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

PADA HARI INI TANGGAL BULAN TAHUN

SAYA, ...(nama lengkap)... SELAKU KEPALA ...(nama PD)...
BESERTA SELURUH PEGAWAI DI LINGKUNGAN ...(nama PD)...

BERKOMITMEN
MELAKSANAKAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN MENUJU
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)
KHUSUSNYA DALAM PENCEGAHAN KORUPSI DAN
PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

(NAMA TEMPAT), TANGGAL BULAN TAHUN

WALI KOTA BINJAI

KEPALA

(nama lengkap dan gelar)

(nama lengkap dan gelar)

DISAKSIKAN OLEH :

INSPEKTORAT,

TIM PEMBANGUNAN
ZONA INTEGRITAS,

UNSUR MASYARAKAT,

(nama lengkap dan gelar)

(nama lengkap dan gelar)

(nama lengkap dan gelar)

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BINJAI



WALI KOTA BINJAI,

ttd

AMIR HAMZAH

LAMPIRAN II
 PERATURAN WALI KOTA BINJAI
 NOMOR 3 TAHUN 2024
 TENTANG
 PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
 MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
 KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI
 BERSIH DAN MELAYANI DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
 BINJAI

**HUBUNGAN ANTARA PEMBANGUNAN AREA PERUBAHAN DAN HASIL YANG
 AKAN DICAPAI**

Indikator area perubahan pada komponen pengungkit penilaian pembangunan ZI menuju WBK/WBBM :

I. Manajemen Perubahan	
Tujuan	
Mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta <i>mindset</i> (pola pikir) dan <i>cultureset</i> (cara kerja) individu ASN pada Perangkat Daerah yang dibangun menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.	
Target	
1. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada Perangkat Daerah yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; 2. Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan; 3. Terimplementasikannya <i>Core Value</i> ASN Berakhlak (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif).	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Penyusunan Tim Kerja	1. Perangkat Daerah telah membentuk tim kerja untuk melakukan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; 2. Penentuan anggota tim kerja selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.
Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	1. Dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah disusun; 2. Dokumen rencana kerja pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan 3. Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM.
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	1. Seluruh kegiatan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan; 2. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; dan 3. Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.
Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	1. Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; 2. Agen Perubahan telah ditetapkan; 3. Budaya kerja dan pola pikir telah dibangun di lingkungan organisasi; dan 4. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Aspek Reform
<p>Pengukuran keberhasilan area Manajemen Perubahan dengan melihat kondisi :</p> <p>a. Komitmen dalam Perubahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agen perubahan telah membuat perubahan yang konkret; 2. Perubahan yang dibuat agen perubahan telah terintegrasi dalam sistem manajemen. <p>b. Komitmen Pimpinan</p> <p>Pimpinan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan adanya target capaian reformasi yang jelas di dokumen perencanaan Perangkat Daerah.</p> <p>c. Membangun Budaya Kerja</p> <p>Perangkat Daerah membangun budaya kerja positif dan menerapkan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.</p>

II. Penataan Tatalaksana	
Tujuan	
Meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.	
Target	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan; 2. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan; dan 3. Meningkatnya kinerja Perangkat Daerah. 	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis Perangkat Daerah; 2. Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan 3. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.
Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi; 2. Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; 3. Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi; dan 4. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi.
Keterbukaan Informasi Publik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan 2. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.
Aspek Reform	
<p>Pengukuran keberhasilan area Penataan Tatalaksana dengan melihat kondisi :</p> <p>a. Peta Proses Bisnis Mempengaruhi Penyederhanaan Jabatan dilakukan dengan melihat apakah telah disusun peta proses bisnis dengan adanya penyederhanaan jabatan ;</p> <p>b. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang Terintegrasi;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien; 2. Implementasi SPBE telah terintegrasi dan mampu mendorong pelaksanaan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien; <p>c. Transformasi Digital Memberikan Nilai Manfaat;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transformasi digital pada bidang proses bisnis utama telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; 2. Transformasi digital pada bidang administrasi pemerintahan telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal; 3. Transformasi digital pada bidang pelayanan publik telah mampu memberikan nilai manfaat bagi organisasi secara optimal. 	

III. Penataan Sistem Manajemen SDM	
Tujuan	
Meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.	
Target	
1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur; 2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur; 3. Meningkatnya disiplin SDM aparatur; 4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur; dan 5. Meningkatnya profesionalisme SDM.	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	1. Unit kerja telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan; 2. Unit kerja telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya; dan 3. Unit kerja telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.
Pola mutasi internal	1. Unit kerja telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal; 2. Unit kerja telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal; dan 3. Unit kerja telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.
Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	1. Unit Kerja melakukan <i>Training Need Analysis</i> untuk pengembangan kompetensi; 2. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai; 3. Tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan; 4. Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya; 5. Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (<i>capacity building/transfer knowledge</i>); dan 6. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja.
Penetapan Kinerja Individu	1. Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi; 2. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya; 3. Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik; dan 4. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.
Penegakan Aturan Disiplin/ Kode Etik/ Kode Perilaku Pegawai	Pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan.
Sistem Informasi Kepegawaian	Pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

Aspek Reform
<p>Pengukuran keberhasilan area Penataan Sistem Manajemen SDM dengan melihat kondisi :</p> <p>a. Kinerja Individu Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah ukuran kinerja individu telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>) sesuai pada levelnya;</p> <p>b. <i>Assessment</i> Pegawai Diukur dengan melihat apakah hasil <i>assessment</i> telah dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai;</p> <p>c. Pelanggaran Disiplin Pegawai Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terjadi penurunan pelanggaran disiplin pegawai.</p>

IV. Penguatan Akuntabilitas	
Tujuan	
Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah.	
Target	
1. Meningkatnya kinerja Pemerintah Daerah; dan 2. Meningkatnya akuntabilitas Pemerintah Daerah.	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Keterlibatan Pimpinan	1. Unit kerja telah melibatkan pimpinan secara langsung pada saat penyusunan perencanaan; 2. Unit kerja telah melibatkan secara langsung pimpinan saat penyusunan penetapan kinerja; dan 3. Pimpinan telah memantau pencapaian kinerja secara berkala.
Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	1. Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan; 2. Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; 3. Telah terdapat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU); 4. Indikator kinerja telah memiliki kriteria <i>Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound</i> (SMART); 5. Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu; 6. Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan 7. Unit kerja telah membangun sistem informasi kinerja; 8. Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja;
Aspek Reform	
<p>Pengukuran keberhasilan area Penguatan Akuntabilitas dengan melihat kondisi :</p> <p>a. Meningkatnya capaian kinerja: Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi persentase sasaran dengan capaian 100% atau lebih;</p> <p>b. Pemberian <i>Reward and Punishment</i> Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah hasil capaian/monitoring Perjanjian Kinerja telah dijadikan dasar sebagai pemberian <i>reward and punishment</i> bagi organisasi;</p> <p>c. Kerangka Logis Kinerja Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah terdapat penjenjangan kinerja yang mengacu pada kinerja utama organisasi dan dijadikan dalam penentuan kinerja seluruh pegawai.</p>	

V. Penguatan Pengawasan	
Tujuan	
Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada Pemerintah Daerah.	
Target	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh Pemerintah Daerah; 2. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada unit kerja. 3. Meningkatkan sistem integritas di unit kerja dalam upaya pencegahan KKN. 	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Pengendalian Gratifikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah memiliki <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi; dan 2. Unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.
Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah membangun lingkungan pengendalian; 2. Unit kerja telah melakukan penilaian risiko atas unit kerja; 3. Unit kerja telah melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi; dan 4. Unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.
Pengaduan Masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat; 2. Unit kerja telah melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat; 3. Unit kerja telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat; dan 4. Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.
<i>Whistle Blowing System</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah menerapkan <i>whistle blowing system</i>; 2. unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan <i>whistle blowing system</i>; dan 3. Unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan <i>whistle blowing system</i>.
Penanganan Benturan Kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama; 2. Unit kerja telah melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan; 3. Unit kerja telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan; 4. Unit kerja telah melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan; dan 5. Unit kerja telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.
Aspek Reform	
<p>Pengukuran keberhasilan area Penguatan Pengawasan dengan melihat kondisi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Mekanisme Pengendalian Aktivitas Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat kondisi apakah telah dilakukan mekanisme pengendalian aktivitas secara berjenjang. b. Penanganan Pengaduan Masyarakat Pengukuran indikator ini dilakukan dengan melihat persentase penanganan pengaduan masyarakat. 	

- c. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Pegawai
Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi :
1. Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) ke KPK bagi pegawai yang wajib LHKPN;
 2. Tingkat kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) melalui aplikasi Sistem Informasi Pelaporan Harta Kekayaan (SiHARKA) bagi pegawai yang tidak wajib LHKPN.

VI. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	
Tujuan	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada Pemerintah Daerah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat; 2. Membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. 	
Target	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada Pemerintah Daerah; 2. Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan nasional dan/atau internasional pada Pemerintah Daerah; dan 3. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh Pemerintah Daerah. 	
Aspek Pemenuhan	
Indikator	Proses Kegiatan
Standar Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan; 2. Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan; 3. Unit kerja telah melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP; dan 4. Unit telah melakukan publikasi atas standar pelayanan dan maklumat pelayanan.
Budaya Pelayanan Prima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah melakukan berbagai upaya peningkatan kemampuan dan/atau kompetensi tentang penerapan budaya pelayanan prima; 2. Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media; 3. Unit kerja telah memiliki sistem <i>reward and punishment</i> bagi pelaksana layanan; 4. Unit kerja memberikan kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; 5. Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan 6. Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.
Pengelolaan Pengaduan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat media pengaduan dan konsultasi pelayanan yang terintegrasi dengan SP4N-Lapor! ; 2. Terdapat unit/penanggung jawab yang mengelola pengaduan dan konsultasi pelayanan; dan 3. Telah dilakukan evaluasi atas penanganan keluhan/masukan dan konsultasi.
Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja telah melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan; 2. Hasil survei kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan 3. Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan masyarakat.

Peningkatan Teknologi informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan; 2. Telah terbangunnya database yang terintegrasi; dan 3. Telah dilakukan perbaikan secara terus menerus terkait penggunaan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan.
---------------------------------	---

Aspek Reform

<p>Pengukuran keberhasilan area Penguatan Pengawasan dengan melihat kondisi :</p> <p>a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian Persyaratan • Kemudahan Sistem, Mekanisme, dan Prosedur; • Kecepatan waktu penyelesaian; • Kejelasan biaya/tarif, gratis; • Kualitas produk spesifikasi jenis pelayanan; • Kompetensi pelaksana/web; • Perilaku pelaksana/web; • Kualitas sarana dan prasarana; • Penanganan pengaduan, saran dan masukan. <p>b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waktu lebih cepat; • Pelayanan publik yang terpadu; • Alur lebih pendek/singkat; • Terintegrasi dengan aplikasi. <p>c. Penanganan pengaduan pelayanan</p> <p>Indikator ini diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan disertai media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.</p>
--


Sasaran utama pelaksanaan reformasi birokrasi pada Komponen Hasil penilaian pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, yaitu:

I. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel	
Pengukuran	
Indikator	Komponen
<p>Nilai persepsi korupsi (survei eksternal) merupakan hasil survei kuantitatif terhadap stakeholders yang terkait dengan suatu instansi tentang tingkat korupsi yang terjadi pada unit kerja yang mengusulkan Zona Integritas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diskriminasi Pelayanan Untuk memastikan bahwa unit kerja memberikan pelayanan dengan tidak membedakan karena faktor suku, agama, kekerabatan, almamater dan sejenisnya 2. Kecurangan pelayanan Memastikan bahwa tidak terjadi pemberian layanan yang tidak sesuai dengan ketentuan sehingga mengindikasikan kecurangan. 3. Menerima imbalan dan/atau gratifikasi Memastikan bahwa unit kerja tidak menerima/bahkan meminta imbalan dan/atau gratifikasi diluar ketentuan yang berlaku. 4. Percaloan Memastikan bahwa unit kerja yang mengusulkan Zona Integritas tidak terdapat praktik-praktik percaloan (baik pihak percaloan dapat berasal dari oknum pegawai pada unit layanan, maupun pihak luar yang memiliki hubungan/atau tidak memiliki hubungan dengan oknum pegawai). 5. Pungutan Liar Memastikan bahwa tidak terjadi permintaan biaya diluar dari ketentuan standar biaya resmi pada unit kerja yang mengajukan Zona Integritas.

<p>Capaian Kinerja lebih baik dilakukan pengukuran untuk memastikan bahwa selain dari aspek pelayanan serta integritas, unit kerja juga memperhatikan ketercapaian kinerja terhadap kinerja yang diperjanjikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target kinerja utama tercapai lebih dari 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya serta lebih baik dari capaian kinerja nasional atau rata-rata capaian kinerja unit yang sejenis; 2. Target kinerja utama tercapai 100% dan lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya; 3. Target kinerja utama tercapai 100% atau lebih, namun tidak lebih baik dari capaian kinerja utama tahun sebelumnya; 4. Target kinerja utama tidak tercapai; 6. Kinerja utama tidak berorientasi hasil.
--	---

<p>II. Kualitas Pelayanan Publik yang prima</p>
<p style="text-align: center;">Pengukuran</p>
<p>Melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal). Pelaksanaan survei persepsi kualitas pelayanan mengacu pada kebijakan terkait survei kepuasan masyarakat (SKM) yang diterbitkan oleh Kementerian PANRB cq Deputi Bidang Pelayanan Publik.</p>

Salinan sesuai dengan aslinya
 KEPALA BAGIAN HUKUM
 SEKRETARIAT DAERAH KOTA BINJAI



MUHAMMAD IQBAL, SH, MH
 NIP. 197911202005011004
 BINJAI

WALI KOTA BINJAI,

 ttd

 AMIR HAMZAH

LAMPIRAN III
PERATURAN WALI KOTA BINJAI
NOMOR 3 TAHUN 2024
TENTANG
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI
KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
BINJAI

A. Surat Pengajuan evaluasi kepada TPN

Nomor : (Nomor surat) (Tanggal pengajuan)
Lampiran : -
Hal : Pengajuan Unit 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 Pemerintah Daerah). Berdasarkan laporan hasil evaluasi tahun XXXX oleh Tim Penilaian Internal (TPI) ZI (Nama Pemerintah Daerah), kami mengusulkan :

1. (Nama Unit kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)
2. (Nama Unit kerja)/ (predikat WBK atau WBBM)
3. dst.

sebagai calon unit 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 yang diusulkan tersebut.

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

WALI KOTA BINJAI

(nama)

Tembusan :

- 1.
- 2.

B. Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak

KOP PERANGKAT DAERAH

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB MUTLAK (SPTJM)
KEBENARAN DATA PENDUKUNG

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

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : (nama jelas Kepala unit kerja)

Jabatan : (jabatan kepala unit kerja)

Alamat : (alamat unit kerja)

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

1. Syarat 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 unit kerja kami dalam pembangunan Zona Integritas.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

....., tanggal

Yang membuat pernyataan
Kepala unit kerja

Materai Rp. 10.000.-

(Nama Lengkap)

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BINJAI

WALI KOTA BINJAI,

ttd

AMIR HAMZAH

