



WALI KOTA SIBOLGA
PROVINSI SUMATERA UTARA
PERATURAN WALI KOTA SIBOLGA
NOMOR 64 TAHUN 2025

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SIBOLGA,

- 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 Sibolga;
 - b. bahwa untuk meningkatkan efektivitas pembangunan zona integritas di lingkungan Pemerintah Kota Sibolga, perlu disusun panduan bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan pembangunan zona integritas sesuai dengan tugas fungsi dan wewenangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Pemerintah Kota Sibolga;
- Mengingat :**
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 3. Undang-Undang Nomor 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) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6409);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
7. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
9. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2024 tentang Kota Sibolga di Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6947);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

12. Peraturan....

12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1571) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 444);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
14. Peraturan Daerah Kota Sibolga Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Sibolga (Lembaran Daerah Kota Sibolga Tahun 2017 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sibolga Nomor 12) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Sibolga Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Sibolga Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Sibolga (Lembaran Daerah Kota Sibolga Tahun 2024 Nomor 67);

MEMUTUSKAN :

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Sibolga.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Sibolga.

4. Perangkat....

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Inspektorat Daerah Kota Sibolga.
6. Zona Integritas yang selanjutnya disingkat ZI adalah Perangkat 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.
7. Wilayah Bebas dari Korupsi yang selanjutnya disingkat WBK adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja 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.
8. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani yang selanjutnya disingkat WBBM adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja/satuan kerja yang telah berhasil melaksanakan reformasi birokrasi dengan sangat baik, dengan telah memenuhi sebagian besar kriteria proses perbaikan pada komponen pengungkit serta mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.
9. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas adalah deklarasi/pernyataan dari Wali Kota atau pimpinan Perangkat Daerah bahwa Pemerintah Daerah/Perangkat Daerah telah siap membangun ZI.
10. 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.
11. 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 evaluasi pembangunan ZI.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Pembangunan dan evaluasi ZI menuju WBK dan WBBM dimaksudkan sebagai pedoman 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.
- (2) 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;
 - c. memastikan kualitas Perangkat Daerah yang akan mendapatkan predikat menuju WBK dan WBBM.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup Peraturan Wali kota ini meliputi:
 - a. pedoman Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM;
 - b. pedoman evaluasi Pembangunan ZI;
 - c. pengajuan unit kerja berpredikat menuju WBK dan WBBM;
 - d. penetapan predikat menuju WBK dan WBBM; dan
 - e. pemantauan unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM.
- (2) Pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mencakup:
 - a. penancangan pembangunan ZI;
 - b. penetapan unit kerja;
 - c. pembangunan unit kerja; dan
 - d. pemantauan pembangunan ZI.

BAB IV...

BAB IV
TAHAPAN PEMBANGUNAN ZI

Bagian Kesatu
Pencanangan Pembangunan ZI

Pasal 4

- (1) Pencanangan Pembangunan ZI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah yang pimpinan dan seluruh atau sebagian besar pegawainya telah menandatangani Dokumen Pakta Integritas.
- (2) Pencanangan Pembangunan ZI dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas agar masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi, dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- (3) Naskah deklarasi/ Pernyataan Pencanangan Pembangunan ZI bagi Kepala Perangkat Daerah, tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan ZI oleh Kepala Perangkat Daerah disaksikan oleh Wali Kota dan unsur masyarakat.
- (5) Unsur masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berasal dari unsur perguruan tinggi, tokoh masyarakat, lembaga swadaya masyarakat dan dunia usaha.
- (6) Piagam Pencanangan Pembangunan ZI sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kedua
Penetapan Unit Kerja

Pasal 5

- (1) Penetapan Unit Kerja untuk melakukan Pembangunan ZI merupakan tindak lanjut Pencanangan 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 mempunyai dampak luas pada masyarakat apabila melakukan pembangunan ZI.

Bagian Ketiga....

Bagian Ketiga
Pembangunan Unit Kerja

Pasal 6

- (1) Unit Kerja melakukan penetapan program kerja 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 7

- (1) Untuk memastikan bahwa setiap program kerja ZI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) 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.
- (2) Tim kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 8

- (1) Pendampingan dan Pemantauan dilakukan oleh TPI selama unit kerja membangun ZI di internalnya masing-masing.
- (2) Pendampingan dan Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan pelaksanaan program pembangunan ZI berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

(3) TPI...

- (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 dan persepsi yang sama terkait komponen-komponen pembangunan ZI; dan
 - c. berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan Zona Integritas 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 9

- (1) Kualitas Pembangunan ZI yang telah dilakukan oleh unit kerja, maka akan dilakukan evaluasi oleh TPI.
- (2) TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tim yang dibentuk oleh Wali Kota untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi (assess dan assist) terhadap unit kerja yang sedang membangun ZI.
- (3) Dalam melakukan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan serta tugas dan fungsi TPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

(5) Penilaian....

- (5) Penilaian internal dilaksanakan oleh APIP atau APIP yang dibantu unit lain yang ditunjuk yang mampu untuk melakukan penilaian dan asistensi pada komponen Pembangunan ZI.
- (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;
 - 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; dan
 - c. Hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh TPI disampaikan kepada Wali Kota.

BAB VI PENGAJUAN UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WBK DAN WBBM

Pasal 10

- (1) TPI menyampaikan laporan hasil evaluasi terhadap unit kerja yang membangun ZI.
- (2) Wali Kota menindaklanjuti hasil evaluasi TPI dengan mengusulkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi 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 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 11

- (1) Pengajuan usulan evaluasi kepada TPN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) harus dibuat dengan memperhatikan kriteria pengajuan usulan ZI menuju WBK/WBBM.

(2) Kriteria....

- (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 melakukan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM minimal 1 (satu) tahun;
 - f. predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari evaluasi internal minimal “B”; dan
 - g. Indeks RB instansi pemerintah minimal “CC”.

- (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 1 (satu) tahun;
 - e. predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari evaluasi internal minimal “BB”; dan
 - f. Indeks RB instansi pemerintah minimal “B”.

Pasal 12

- (1) Unit kerja yang akan diusulkan mendapat predikat WBK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) harus memenuhi kriteria ambang penilaian:
 - a. memiliki total nilai pengungkit dan hasil minimal 75,00 (tujuh puluh lima koma nol nol) 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 puluh), serta nilai sub komponen “kinerja lebih baik” minimal 2,50 (dua koma lima puluh); 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 puluh).

- (2) Unit kerja yang akan diusulkan mendapat predikat WBBM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 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 15,75 (lima belas koma tujuh lima) atau minimal skor survei 3,60 (tiga koma enam puluh), serta nilai sub komponen “kinerja lebih baik” minimal 3,75 (tiga koma tujuh puluh lima); dan
 - d. nilai komponen hasil “Pelayanan Publik yang Prima” minimal 15,75 (lima belas koma tujuh puluh lima) atau skor survei minimal 3,60 (tiga koma enam puluh).

Pasal 13

- (1) Permohonan evaluasi Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM kepada TPN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), menggunakan sistem informasi Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) melalui alamat website: www.portalrb.menpan.go.id.
- (2) Sistem informasi PMPZI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan instrument bantu yang digunakan oleh:
 - a. TPI untuk melakukan penilain 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 14

- (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....

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

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 Sibolga.

Ditetapkan di Sibolga
pada tanggal 27 Oktober 2025

WALI KOTA SIBOLGA,

dto.

AKHMAD SYUKRI NAZRY PENARIK

Diundangkan di Sibolga
pada tanggal 28 Oktober 2025

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA SIBOLGA,

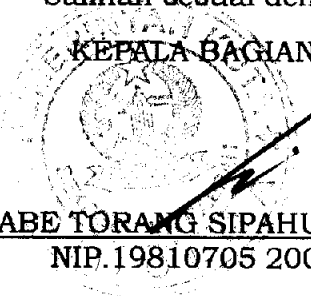
dto.

ROSIDAH LUBIS

BERITA DAERAH KOTA SIBOLGA TAHUN 2025 NOMOR 693

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,


GABE TORANG SIPAHUTAR, S.H., M.M.
NIP.19810705 200804 1 001

LAMPIRAN I...

LAMPIRAN I
PERATURAN WALI KOTA SIBOLGA
NOMOR 64 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SIBOLGA

A. DEKLARASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

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. DEKLARASI 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 SIBOLGA,

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,



WALI KOTA SIBOLGA,

dto.

AKHMAD SYUKRI NAZRY PENARIK

GABE TORANG SIPAHUTAR, S.H.,M.M.
NIP.19810705 200804 1 001

LAMPIRAN II
 PERATURAN WALI KOTA SIBOLGA
 NOMOR 64 TAHUN 2025
 TENTANG
 PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
 MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
 WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
 LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SIBOLGA

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	
<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat Daerah telah membentuk tim kerja untuk melakukan pembangunan ZI menuju WBK/WBBM; 2. Penentuan anggota tim kerja selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas.
Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	<ol style="list-style-type: none"> 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 pembanguana ZI menuju WBK/WBBM.
Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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

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	
<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	
Pengukuran keberhasilan area Penguatan Pengawasan dengan melihat kondisi : <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

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

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 reuiu 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	
Pengukuran keberhasilan area Penguatan Pengawasan dengan melihat kondisi :	
a. Upaya dan/atau inovasi telah mendorong perbaikan pelayanan publik;	<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.
b. Upaya dan/atau inovasi pada perijinan/pelayanan telah dipermudah:	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu lebih cepat; • Pelayanan publik yang terpadu; • Alur lebih pendek/singkat; • Terintegrasi dengan aplikasi.
c. Penanganan pengaduan pelayanan	Indikator ini diukur dengan melihat tingkat penyelesaian pengaduan pelayanan disertai media konsultasi yang disediakan melalui berbagai kanal/media secara responsif dan bertanggung jawab.

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
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	<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.
--	---

II. Kualitas Pelayanan Publik yang prima

Pengukuran

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.

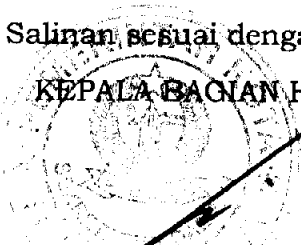
WALI KOTA SIBOLGA,

dto.

AKHMAD SYUKRI NAZRY PENARIK

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



GABE TORANG SIPAHUTAR, S.H.,M.M.
NIP.19810705 200804 1 001

LAMPIRAN III
PERATURAN WALI KOTA SIBOLGA
NOMOR 64 TAHUN 2025
TENTANG
PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SIBOLGA

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 c.q. 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 SIBOLGA,

()

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)

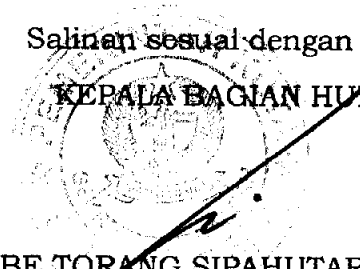
WALI KOTA SIBOLGA,

dto.

AKHMAD SYUKRI NAZRY PENARIK

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,


GABE TORANG SIPAHUTAR, S.H.,M.M.
NIP.19810705 200804 1 001