

**PEDOMAN
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT PEMBINAAN
PENGUSAHAAN MINERAL**



**DIREKTORAT JENDERAL MINERAL DAN BATUBARA
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**

KATA PENGANTAR

Pedoman "Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani ini (WBK/WBBM)" ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 Tahun 2014 yang menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik. Desain ini disusun untuk menunjang kegiatan pada unit – unit utama di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral agar dapat mengaplikasikan kegiatan yang ada sesuai dengan peraturan yang dimaksud.

Desain "Pembangunan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani ini (WBK/WBBM)" ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 52 Tahun 2014 yang menargetkan tercapainya tiga sasaran hasil utama yaitu peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik. Desain ini disusun untuk menunjang kegiatan pada unit utama di lingkungan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara sebagai wujud kegiatan sesuai dengan peraturan yang dimaksud.

Diharapkan melalui pembangunan Zona Integritas pada Direktorat Pembinaan Pengusahaan Mineral dapat menjadi *pilot project* dan *benchmark* untuk unit kerja lainnya sehingga seluruh unit kerja tersebut diberikan kebebasan untuk bekerja dengan benar sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku.

Kami menyadari dalam desain ini masih banyak ditemui berbagai kekurangan. Kritik dan saran dari semua pihak sangat kami tunggu. Semoga desain ini bermanfaat bagi peningkatan akuntabilitas organisasi, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN di Lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1. Latar belakang	1
I.2. Dasar Hukum	1
I.3. Maksud dan Tujuan.....	2
I.4. Pengertian Umum.....	3
BAB II TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS	4
II.1. Pencanangan Pembangunan Zona Integritas	4
II.2. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.....	4
II.3 Syarat Dan Mekanisme Penetapan Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK Dan	7
Menuju WBBM	7
BAB III RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS	9
III.1 Skema Zona Integritas.....	9
III.2 Rencana Kerja Zona Integritas.....	10
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar belakang

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek organisasi, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Pelaksanaan reformasi birokrasi pada seluruh instansi pemerintah diselenggarakan demi terciptanya pemerintahan yang baik dengan 3 (tiga) indikator utama, yakni peningkatan kapasitas dan akuntabilitas organisasi, pemerintah yang bersih dan bebas KKN, serta peningkatan pelayanan publik.

Capaian indeks reformasi birokrasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Tahun 2016 baru mencapai 73,86 yang terdiri atas 8 (delapan) komponen pengungkit dan 3 (tiga) komponen hasil. Salah satu komponen pengungkit adalah komponen penguatan pengawasan dimana salah satu subkomponennya merupakan salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian ESDM yang termuat dalam Rencana Strategis Kementerian ESDM Tahun 2014-2019 yaitu jumlah unit utama yang memperoleh predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Sampai dengan saat ini belum ada unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM yang telah mendapatkan predikat WBK sehingga secara langsung mengakibatkan masih kurang maksimalnya capaian indeks reformasi birokrasi Kementerian ESDM.

Tidak tercapainya IKU Kementerian ESDM dikarenakan Laporan Keuangan Kementerian ESDM baru memperoleh Wajar Tanpa Pengecualian Tahun 2016 serta hasil penilaian pembangunan zona Integritas oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) masih menunjukkan bahwa masih perlu peningkatan dan perbaikan pada seluruh komponen.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian tersebut, perlu dilakukan langkah-langkah konkret program reformasi birokrasi pada unit kerja melalui upaya pembangunan zona integritas. Untuk itu perlu disusun Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

I.2. Dasar Hukum

Adapun dasar hukum yang digunakan pada Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM) adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara 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);
2. 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);
 3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
 4. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
 5. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi;
 6. Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 18 Tahun 2010 Tentang Organisasi Dana Tata Kerja Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral beserta perubahannya Nomor 30 Tahun 2014;
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Lingkungan Instansi Pemerintah; dan
 8. Surat Edaran Inspektur Jenderal Nomor 346 Tahun 2016 Hal Langkah – Langkah Konkret Dalam Percepatan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Di Lingkungan Kementerian ESDM.
 9. Keputusan Inspektur Jenderal Nomor 202.K/73/IJN/2017 tanggal 21 Februari 2017 tentang Penetapan Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Di Lingkungan Kementerian ESDM.

I.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan pedoman ini adalah sebagai acuan bagi unit kerja di lingkungan Kementerian ESDM dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM.

Tujuan penyusunan pedoman ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun zona integritas menuju WBK/WBBM serta memperoleh unit kerja di lingkungan kementerian ESDM yang ditetapkan sebagai WBK/WBBM oleh KemenPAN-RB.

I.4. Pengertian Umum

Dalam dokumen ini, yang dimaksud dengan :

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik;
2. Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Menuju WBK) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kinerja;
3. Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Menuju WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan penguatan kualitas pelayanan publik;
4. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah;
5. Unit Kerja adalah Unit/Satuan Kerja di instansi pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
6. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refomasi Birokrasi;
7. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melakukan penilaian unit kerja dalam rangka memperoleh predikat Menuju WBK/Menuju WBBM; dan
8. Tim Penilai Nasional (TPN) adalah tim yang dibentuk untuk melakukan evaluasi terhadap unit kerja yang diusulkan menjadi Zona Integritas Menuju WBK dan Menuju WBBM. Tim Penilai Nasional terdiri dari unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

BAB II

TAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

II.1. Pencanaan Pembangunan Zona Integritas

Pencanangan Pembangunan Zona Integritas merupakan deklarasi/ Pernyataan dari Menteri selaku pimpinan instansi pemerintah bahwa instansinya telah siap membangun Zona Integritas yang dilaksanakan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas serta dapat disaksikan oleh KPK, ORI, unsur masyarakat lainnya (perguruan tinggi, tokoh masyarakat/LSM, dunia usaha) dengan maksud agar semua pihak termasuk masyarakat dapat memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan public.

Deklarasi/ Pernyataan pembangunan zona integritas ditindaklanjuti dengan Penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas oleh Menteri selaku pimpinan instansi pemerintah dan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas setiap tahunnya oleh seluruh pegawai.

Kementerian ESDM telah mendeklarasikan pembangunan zona integritas di lingkungan Kementerian ESDM yang ditandai dengan penandatanganan Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas oleh Menteri ESDM pada tanggal 14 Desember 2012. Selain itu setiap awal tahun seluruh pegawai di lingkungan Kementerian ESDM diwajibkan untuk menandatangani Dokumen Pakta Integritas.

II.2. Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut pencanangan yang telah dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah. Proses pembangunan Zona Integritas difokuskan pada penerapan program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang bersifat konkrit.

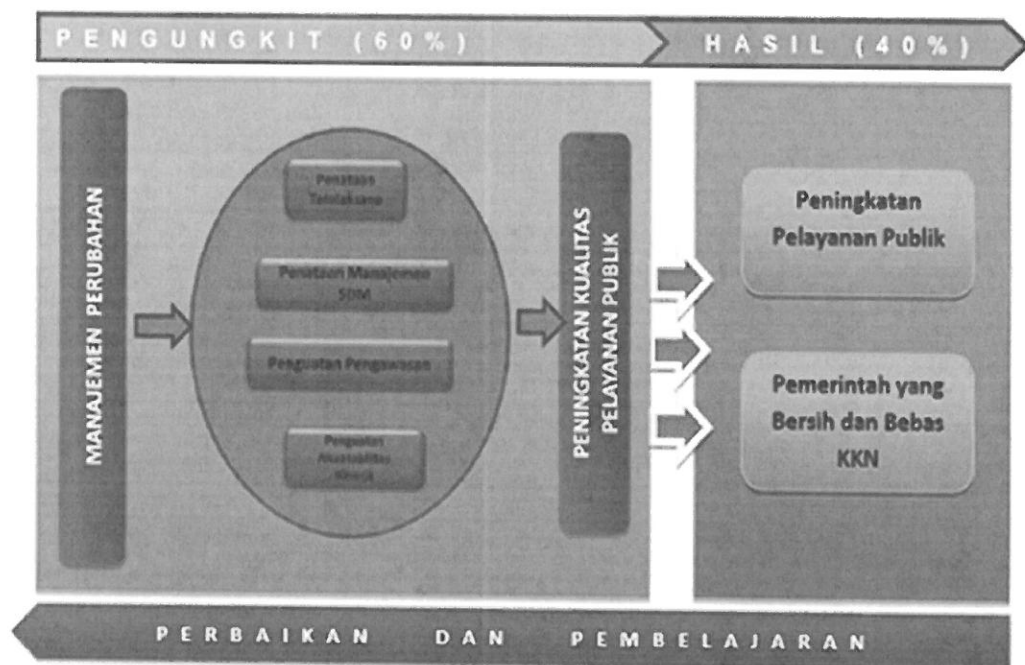
Dalam membangun Zona Integritas, pimpinan instansi WBK/WBBM. Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai WBK/WBBM memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, diantaranya:

- 1) Dianggap sebagai unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik;
- 2) Mengelola sumber daya yang cukup besar, serta
- 3) Memiliki tingkat keberhasilan Reformasi Birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut.

Proses pemilihan unit kerja yang berpotensi sebagai Zona Integritas dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/tim untuk melakukan identifikasi

terhadap unit kerja yang berpotensi sebagai unit kerja berpredikat menuju WBK/WBBM oleh pimpinan instansi. Setelah melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan unit kerja kepada pimpinan instansi untuk ditetapkan sebagai calon unit kerja berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh Tim Penilai Internal (TPI). Setelah melakukan penilaian, TPI melaporkan kepada Pimpinan instansi tentang unit yang akan di usulkan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai unit kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM. Apabila unit kerja yang diusulkan memenuhi syarat sebagai Zona Integritas Menuju WBK/WBBM, maka langkah selanjutnya adalah penetapan.

Setelah unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM ditetapkan, maka hal yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan komponen-komponen yang harus dibangun. Terdapat dua jenis komponen yang harus dibangun dalam unit kerja terpilih, yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil. Di bawah ini adalah gambar yang menunjukkan hubungan masing-masing komponen dan indikator pembangun komponen.



Melalui model tersebut dapat diuraikan bahwa program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik merupakan komponen pengungkit yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran pemerintahan yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penilaian terhadap setiap program dalam komponen pengungkit dan komponen hasil diukur melalui indikator-indikator yang dipandang mewakili program tersebut. Sehingga dengan menilai indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran pencapaian upaya yang berdampak pada pencapaian sasaran.

No	Komponen	Bobot
A	Pengungkit	60%
1	Manajemen Perubahan	5%
2	Penataan Tatalaksana	5%
3	Penataan Sistem Manajemen SDM	15%
4	Penguatan Akuntabilitas Kinerja	10%
5	Penguatan Pengawasan	15%
6	Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	10%
B	Hasil	40%
1	Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN	20%
2	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat	20%
	TOTAL	100%

Untuk mengetahui tingkat kepuasan pelayanan publik unit kerja yang diharapkan agar melakukan survey internal secara mandiri terhadap tingkat persepsi korupsi dan tingkat kualitas pelayanan publik dan sebagai dasar pemenuhan komponen hasil (kuesioner terlampir).

Survey terhadap tingkat persepsi korupsi dilakukan dengan komponen survey minimal sebagai berikut

- Kejelasan biaya pelayanan publik;
- Adanya percaloan ;
- Penawaran memperoleh pelayanan yang lebih cepat diluar prosedur dengan memberikan imbalan tertentu;
- Adanya permintaan komisi; dan
- Adanya praktek KKN secara umum.

Sedangkan survey terhadap kualitas pelayanan publik dilakukan dengan komponen survey minimal sebagai berikut :

- Kemudahan prosedur pelayanan;
- Kedisiplinan, kemampuan, sikap petugas dalam memberikan pelayanan;
- Kecepatan dan kejelasan prosedur pelayanan;
- Kenyamanan pelayanan; dan
- Sarana dan prasarana.

II.3 Syarat Dan Mekanisme Penetapan Unit Kerja Berpredikat Menuju WBK Dan Menuju WBBM

Untuk mengajukan unit kerja sebagai Zona Integritas harus memenuhi syarat yang telah ditentukan, baik syarat yang dibebankan untuk instansi pemerintah itu sendiri maupun syarat untuk unit kerja yang diusulkan.

Untuk dapat mengajukan usulan predikat WBK, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

- a. Pada level instansi pemerintah
 - 1) Mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan; dan
 - 2) Mendapatkan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "CC".
- b. Pada level unit kerja yang diusulkan
 - 1) Setingkat eselon I sampai dengan eselon III;
 - 2) Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
 - 3) Dianggap telah melaksanakan program-program reformasi birokrasi secara baik;
 - 4) Mengelola sumber daya yang cukup besar;
 - 5) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75; dan
 - 6) Memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5.

Adapun mekanisme yang harus dilalui oleh Kementerian ESDM untuk mengusulkan unit kerjanya sebagai WBK adalah sebagai berikut:

- a. TPI melakukan penilaian mandiri terhadap unit kerja yang diusulkan untuk mendapat predikat WBK;
- b. Apabila hasil penilaian mandiri mendapat predikat WBK maka unit kerja tersebut diusulkan ke KemenPAN-RB untuk dilakukan reuiu;
- c. Apabila hasil reuiu unit kerja tersebut memenuhi syarat WBK, maka KemenPAN-RB akan memberikan rekomendasi kepada instansi pengusul agar unit kerja tersebut ditetapkan sebagai unit kerja menuju WBK; dan
- d. Apabila hasil reuiu menyatakan bahwa nilai unit kerja tidak memenuhi nilai minimal WBK, maka KemenPAN-RB merekomendasikan kepada instansi pengusul agar unit kerja tersebut dibina kembali.

Sedangkan untuk dapat mengajukan usulan predikat WBBM, maka syarat yang harus dipenuhi adalah:

- a. Pada level instansi pemerintah
 - 1) Mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian dari BPK atas opini laporan keuangan selama minimal 2 tahun berturut-turut; dan
 - 2) Mendapatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) minimal "CC".
- b. Pada level unit kerja yang diusulkan
 - 1) Merupakan unit kerja yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK;
 - 2) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85;
 - 3) Memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN" minimal 18, dengan nilai sub komponen Survei Persepsi Anti Korupsi minimal 13,5 dan sub komponen Persentasi TLHP minimal 3,5; dan
 - 4) Memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 16.

Adapun mekanisme yang harus dilalui oleh instansi pemerintah untuk mengusulkan unit kerjanya sebagai WBBM adalah sebagai berikut:

- a. TPI mengusulkan unit kerja yang telah berpredikat WBK kepada KemenPAN-RB sebagai unit kerja berpredikat WBBM;
- b. TPN yang terdiri dari KemenPAN-RB beserta KPK dan ORI melakukan penilaian terhadap unit kerja yang diusulkan;
- c. Apabila hasil evaluasi unit kerja tersebut memenuhi syarat WBBM, maka KemenPAN-RB akan menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM; dan
- d. Apabila hasil evaluasi tidak memenuhi syarat WBBM, maka KemenPAN-RB merekomendasikan kepada instansi pengusul agar unit kerja tersebut dibina kembali.

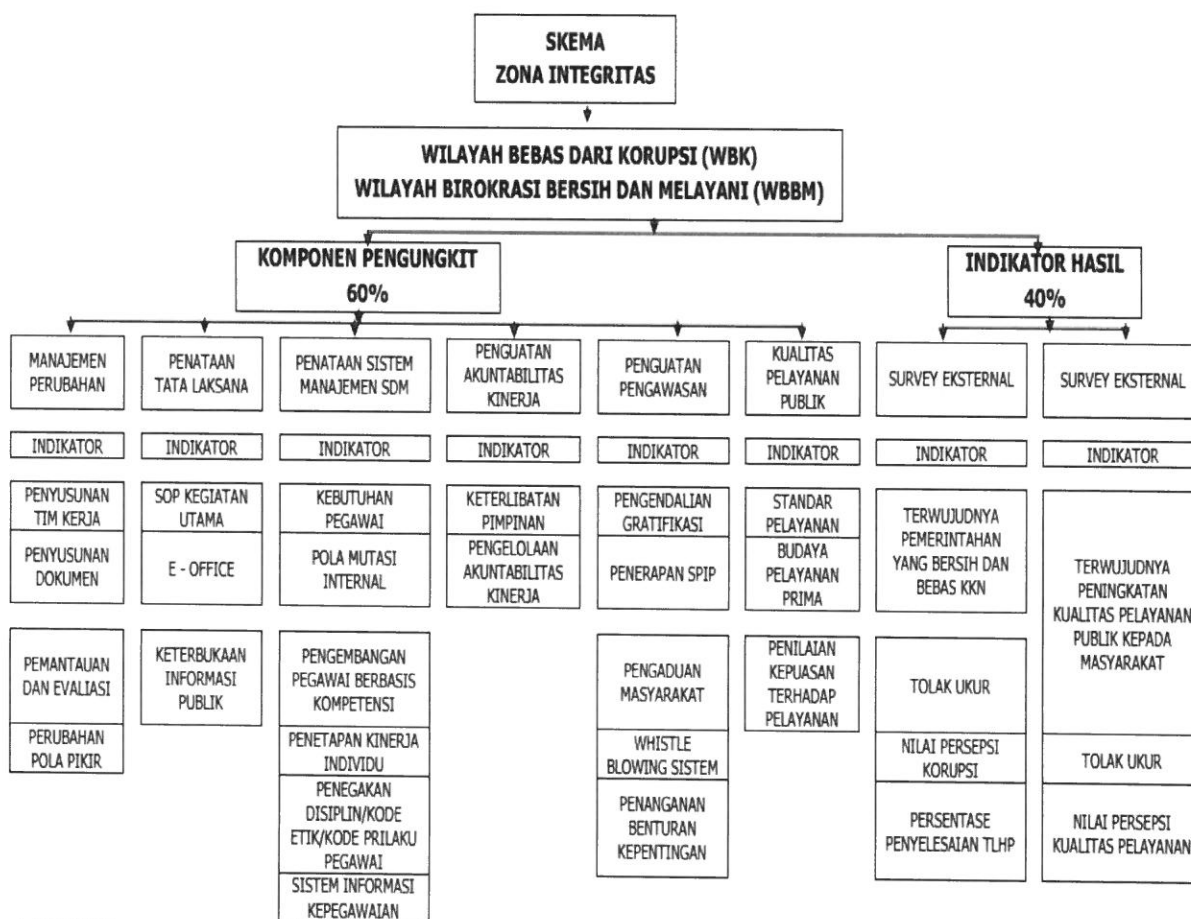
Penetapan unit kerja berpredikat WBK/WBBM dituangkan dalam keputusan Menteri. Penetapan predikat WBK/WBBM berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Menteri, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi dan/atau indikator birokrasi bersih dan melayani.

BAB III

RENCANA KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

III.1 Skema Zona Integritas

Zona Integritas (ZI) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Kementerian atau Lembaga yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen untuk pencegahan korupsi, peningkatan pelaksanaan reformasi birokrasi, dan kualitas pelayanan publik). Skema Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi, Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani, sebagai berikut :



DASAR HUKUM :

1. UU No. 28 Tahun 1999
2. UU No. 31 Tahun 1999
3. UU No. 30 Tahun 2002
4. Perpres No. 55 Tahun 2012
5. Inpres No. 2 Tahun 2014
6. Per. MENPAN dan RB No. 52 Tahun 2014

III.2 Rencana Kerja Zona Integritas

A. Rencana Aksi Atas Komponen Pengungkit

1. Manajemen Perubahan

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Penyusunan Tim Kerja	a. Menyusun Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas b. Penyusunan Tim Kerja dengan memperhatikan penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas
2	Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	a. Menyusun Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas yang harus memuat target-target prioritas prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas b. Melakukan sosialisasi rencana pembangunan zona integritas
3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	a. Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dengan mengacu dengan pada target yang direncanakan b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas setiap bulan c. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi
4	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	a. Pimpinan jadi <i>role model</i> dalam pembangunan Zona Integritas b. Menetapkan agen perubahan dalam pembangunan Zona Integritas c. Pelaksanaan pelatihan budaya kerja dan pola pikir d. Anggota Organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas

Target :

- Meningkatnya komitmen seluruh jajaran dan pegawai di lingkungan KESDM dalam membangun Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
- Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan KESDM sesuai usulan sebagai zona integritas menuju WBK dan WBBM
- Menurunnya risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

2. Penataan Tatalaksana

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama	a. Penyusunan SOP kegiatan utama mengacu pada Bisnis Proses b. Penerapan SOP c. Evaluasi/Perbaikan SOP
2	E-Office / E-government	a. Penyusunan system pengukuran kinerja berbasis sistem informasi

No	Komponen	Rencana Aksi
		b. Penyusunan sistem kepegawaian berbasis sistem informasi c. Penyusunan sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi
3	Keterbukaan Informasi Publik	a. Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik b. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik

Target

- Penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di zona integritas menuju WBK/WBBM
- Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di zona integritas menuju WBK/WBBM

3. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	a. Penerapan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja b. Monitoring dan Evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya
2	Pola Mutasi Internal	a. Penyusunan kebijakan pola mutasi internal b. Penerapan kebijakan pola mutasi internal c. Monitoring dan Evaluasi atas kebijakan pola mutasi internal
3	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	a. Penganggaran kegiatan pengembangan profesi (diklat) b. Monitoring dan Evaluasi atas kegiatan pengembangan profesi
4	Penetapan Kinerja Individu	a. Penerapan penetapan kinerja individu b. Penetapan kinerja individu sesuai dengan indikator kinerja level di atasnya c. Penetapan kinerja individu dilakukan secara periodic d. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/ diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan
5	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	Penerapan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku pegawai
6	Sistem Informasi Kepegawaian	Pemutakhiran informasi kepegawaian secara berkala

Target :

- a. Meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- c. Meningkatkan disiplin SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
- d. Meningkatkan efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM
- e. Meningkatkan profesionalismen SDM aparatur pada zona integritas menuju WBK/WBBM

4. Penguatan Akuntabilitas

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Keterlibatan Pimpinan	a. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan b. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	a. Penyusunan dokumen perencanaan b. Dokumen perencanaan berorientasi hasil c. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) d. Indikator kinerja memiliki kriteria SMART e. Penyusunan Laporan kinerja f. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja

Target :

- a. Meningkatkan kinerja pada unit kerja
- b. Meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah

5. Penguatan Pengawasan

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Pengendalian Gratifikasi	a. <i>Public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi b. Mengimplementasikan pengendalian gratifikasi
2	Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)	a. Membangun lingkungan pengendalian di unit kerja b. Melakukan penilaian risiko atas unit kerja terkait c. Sosialisasi SPI ke pihak terkait

No	Komponen	Rencana Aksi
3	Pengaduan Masyarakat	a. Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat b. Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat c. Monitoring dan evaluasi hasil penanganan pengaduan masyarakat d. Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat
4	<i>Whistle Blowing System</i>	a. Menerapkan <i>Whistle Blowing System</i> b. Mengevaluasi penerapan <i>Whistle Blowing System</i> c. Menindaklanjuti evaluasi penerapan <i>Whistle Blowing System</i>
5	Penanganan Benturan Kepentingan	a. Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama b. Mensosialisasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan c. Mengimplementasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan d. Mengevaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan e. Menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan

Target :

- Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara
- Meningkatkan efektifitas pengelolaan keuangan negara
- Meningkatkan status Opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara
- Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Standar Pelayanan	a. Penyusunan standar pelayanan di unit kerja b. Penyusunan SOP bagi standar pelayanan c. Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP
2	Budaya Pelayanan Prima	a. Melakukan Sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima b. Memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media c. Memiliki sistem <i>reward and punishment</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar

No	Komponen	Rencana Aksi
3	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	a. Melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka c. Melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat

Target :

- Meningkatkan kualitas pelayanan publik
- Mengusahakan unit pelayanan memperoleh standarisasi pelayanan
- Meningkatkan indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik

B. Rencana Aksi Atas Komponen Hasil

1. Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Indeks Persepsi Korupsi	Menyebarkan kuesioner mengenai indeks persepsi korupsi kepada seluruh stakeholder
2	Presentase temuan hasil pemeriksaan (internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti	Menindaklanjuti seluruh saldo temuan

Target

- Nilai indeks persepsi korupsi minimal 13,5
- Tindak lanjut hasil pemeriksaan minimal 70%

2. Kualitas Pelayanan Publik

No	Komponen	Rencana Aksi
1	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan Publik	Menyebarkan kuesioner tentang kepuasan masyarakat kepada seluruh stakeholder

Target :

Tingkat indeks kepuasan pelayanan publik minimal 3

C. Timeline Pelaksanaan Rencana Aksi

Timeline pelaksanaan rencana aksi untuk pembangunan zona integritas adalah sebagai berikut

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
I	MANAJEMEN PERUBAHAN				

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
1	Penyusunan Tim Kerja	a. Menyusun Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas b. Penyusunan Tim Kerja dengan memperhatikan penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas	I.1.a. SK Tim Kerja I.1.b. SOP Pemilihan Tim Kerja	Maret 2018	
2	Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	a. Menyusun Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas yang harus memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas b. Melakukan sosialisasi rencana pembangunan zona integritas	I.2.a. Dokumen Rencana Kerja Pembangunan ZI I.2.b. Screenshot Dokumen Rencana Kerja didalam website I.2.c. Undangan Rapat, daftar hadir, notulen rapat, paparan sosialisasi rencana pembangunan ZI	April 2018	
3	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	a. Pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas dengan mengacu dengan pada target yang direncanakan b. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pembangunan Zona Integritas setiap bulan c. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi	I.3.a. Bukti Pelaksanaan Pembangunan ZI I.3.b. Lembar Monev ZI per Bulan I.3.c. Tindak Lanjut atas Hasil Monev ZI	April - Desember 2018	
4	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja	a. Pimpinan jadi <i>role model</i> dalam pembangunan Zona Integritas b. Menetapkan agen perubahan dalam	I.4.a. Daftar hadir Pimpinan dalam Rapat Pembangunan ZI I.4.b. SK Tim Agen Perubahan	April - Desember 2018	

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
		pembangunan Zona Integritas c. Pelaksanaan pelatihan budaya kerja dan pola piker d. Anggota Organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas	I.4.c. SOP Pemilihan anggota tim Anggota Perubahan		
II PENATAAN TATA LAKSANA					
1	Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama	a. Penyusunan SOP kegiatan utama mengacu pada Bisnis Proses b. Penerapan SOP c. Evaluasi/Perbaikan SOP	II.1.a SOP Kegiatan Utama II.1.b. Dokumen Pelaksanaan SOP II.1.c. Laporan Hasil Evaluasi SOP dan Revisi SOP	Juni 2018	
2	<i>E-Office / E-government</i>	a. Penyusunan system pengukuran kinerja berbasis sistem informasi b. Penyusunan sistem kepegawaian berbasis sistem informasi c. Penyusunan sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi	II.2.a. Screenshot ekinerja/ SIPEG II.2.b. Screenshot SIPEG/TNDE II.2.c. Screenshot aplikasi online untuk pelayanan publik	Juni 2018	
3	Keterbukaan Informasi Publik	a. Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik b. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	II.3.a. Screenshot Dokumen kebijakan keterbukaan informasi publik II.3.b. Laporan Monev pelaksanaan kebijakan informasi publik	April - Desember 2018	
III PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA					
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan	a. Penerapan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja	III.1.a. Peta Jabatan (ANJAB) III.1.b. Analisis Beban Kerja	Mei 2018	

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
	Kebutuhan Organisasi	b. Monitoring dan Evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya	III.1.c. Laporan Monev rencana kebutuhan pegawai		
2	Pola Mutasi Internal	a. Penyusunan kebijakan pola mutasi internal b. Penerapan kebijakan pola mutasi internal c. Monitoring dan Evaluasi atas kebijakan pola mutasi internal	III.2.a. Dokumen kebijakan pola mutasi internal (SOP) III.2.b. Dokumen pelaksanaan SOP Mutasi Internal III.2.c. Laporan Monev atas pelaksanaan SOP Mutasi Internal	Agustus 2018	
3	Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi	a. Penganggaran kegiatan pengembangan profesi (diklat) b. Monitoring dan Evaluasi atas kegiatan pengembangan profesi	III.3.a. TOR/RAB Tahun 2018 yang didalamnya ada anggaran diklat III.3.b. Analisa Kebutuhan Diklat III.3.c. Laporan Hasil Monev atas kegiatan Diklat (Laporan Diklat)	Juni 2018	
4	Penetapan Kinerja Individu	a. Penerapan penetapan kinerja individu b. Penetapan kinerja individu sesuai dengan indikator kinerja level di atasnya c. Penetapan kinerja individu dilakukan secara periodik d. Hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/ diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan	III.4.a. SKP Pegawai Tahun 2018 III.4.b. PK/SKP Atasan Langsung Pegawai Tahun 2018 III.4.c. Realisasi Kinerja SKP Tahun 2017 III.4.d. Penetapan Pegawai Teladan	Juli 2018	

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
5	Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai	Penerapan aturan disiplin/kode etik/ kode perilaku pegawai	III.5.a. PerMen ESDM tentang Kode Etik Jabatan Fungsional Tertentu/PNS KESDM III.5.b. Dokumen Sanksi Kepegawaian	April - Desember 2018	
6	Sistem Informasi Kepegawaian	Pemutakhiran informasi kepegawaian secara berkala	III.6.a. Screenshot SIPEG	April - Desember 2018	
IV PENGUATAN AKUNTABILITAS					
1	Keterlibatan Pimpinan	a. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan perencanaan b. Pimpinan terlibat secara langsung dalam penyusunan penetapan kinerja c. Pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	IV.1.a Dokumen TOR/RAB, Renstra, RKT, RKAKL ditandatangani Pimpinan IV.1.b. PK yang ditandatangani Pimpinan IV.1.c. Laporan Monev kinerja	Agustus 2018	
2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja	a. Penyusunan dokumen perencanaan b. Dokumen perencanaan berorientasi hasil c. Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) d. Indikator kinerja memiliki kriteria SMART e. Penyusunan Laporan kinerja f. Peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	IV.2.a. Renstra, RKT, RKAKL, PK ditandatangani Pimpinan IV.2.b. PerMen ESDM tentang IKU IV.2.c. Laporan kinerja IV.2.d. SK Penyusun LKj IV.2.e. Surat Tugas Diklat/Workshop LKj	September 2018	
V PENGUATAN PENGAWASAN					
1	Pengendalian Gratifikasi	a. <i>Public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi	V.1.a. Spanduk/Banner Gratifikasi V.1.b. Laporan UPG	September 2018	

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
		b. Mengimplementasikan pengendalian gratifikasi			
2	Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)	a. Membangun lingkungan pengendalian di unit kerja b. Melakukan penilaian risiko atas unit kerja terkait c. Sosialisasi SPI ke pihak terkait	V.2.a. PerMen ESDM SPIP V.2.b. SK SPIP V.2.c. Laporan Monev Maturitas SPIP	Agustus 2018	
3	Pengaduan Masyarakat	a. Mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat b. Menindaklanjuti hasil penanganan pengaduan masyarakat c. Monitoring dan evaluasi hasil penanganan pengaduan masyarakat d. Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat	V.3.a. Screenshot LAPOR V.3.b. Laporan Monev LAPOR dan DUMAS	Juli 2018	
4	<i>Whistle Blowing System</i>	a. Menerapkan <i>Whistle Blowing System</i> b. Mengevaluasi penerapan <i>Whistle Blowing System</i> c. Menindaklanjuti evaluasi penerapan <i>Whistle Blowing System</i>	V.4.a Screenshot WBS V.4.b. Laporan Pengelolaan WBS	Agustus 2018	
5	Penanganan Benturan Kepentingan	a. Mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	V.5.a. Form Identifikasi Potensi Benturan Kepentingan V.5.b. Laporan Hasil Monev	Juli 2018	

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
		b. Mensosialisasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan c. Mengimplementasikan kebijakan penanganan benturan kepentingan d. Mengevaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan e. Menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan penanganan benturan kepentingan	Benturan Kepentingan		
VI PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK					
1	Standar Pelayanan	a. Penyusunan standar pelayanan di unit kerja b. Penyusunan SOP bagi standar pelayanan c. Melakukan reviu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	VI.1.a. SK Standar Pelayanan Minimal VI.1.b. SOP Standar Pelayanan VI.1.c. Laporan hasil Reviu atas SOP	Mei 2018	
2	Budaya Pelayanan Prima	a. Melakukan Sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima b. Memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media c. Memiliki sistem <i>reward and punishment</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	VI.2.a. Laporan Hasil Sosialisasi/ Pelatihan/ Capacity Building	Oktober 2018	

No	Komponen	Rencana Aksi	Bukti Fisik	Target Waktu	PIC
3	Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan	a. Melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka c. Melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat		November 2018	

Jakarta, Maret 2018
 Direktur Pembinaan Pengusahaan Mineral



Ir. Bambang Susigit, M.T.
 NIP 195811161991031001