



PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK DAN WBBM



Jakarta, Mei 2015

DAFTAR ISI

	Halaman
Pengertian	2
Syarat Penetapan WBK/WBBM	3
Komponen Pengungkit dan Hasil	3
I. Komponen Pengungkit	3
II. Komponen Hasil	10
Penetapan	11
I. Penetapan WBK	11
II. Penetapan WBBM	11



**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**

PENGERTIAN

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. Unit Kerja adalah Unit/Satuan Kerja di instansi pemerintah, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
5. 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;

Proses Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut penancangan 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 pemerintah menetapkan satu atau beberapa unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani.

SYARAT PENETAPAN WBK/WBBM

Pemilihan unit kerja yang diusulkan sebagai Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani memperhatikan **beberapa syarat yang telah ditetapkan, yaitu :**

1. Tingkat Polri
 - a. Mendapat predikat WTP atas opini laporan keuangan;
 - b. Mendapatkan nilai AKIP minimal "CC"
2. Tingkat Satker
 - a. Setingkat eselon I sd eselon III;
 - b. Memiliki peran dan penyelenggaraan fungsi pelayanan strategis;
 - c. Dianggap telah melaksanakan program reformasi birokrasi secara baik
 - d. Mengelola sumber daya yang cukup besar.

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. 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.

KOMPONEN PENGUNGKIT DAN HASIL

I. Komponen Pengungkit (60%)

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu :

- | | | |
|----|-------------------------------------|-----|
| 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% |

1. Manajemen Perubahan

Bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (mind set), serta budaya kerja (culture set) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas.

Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM; b. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan c. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan manajemen perubahan, yaitu:

a. Penyusunan Tim Kerja.

Penyusunan Tim Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut : 1) Unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan 2) Penentuan anggota tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas.

b. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut: 1) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah disusun; 2) Dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM telah memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan 3) Terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

c. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut: 1) Seluruh kegiatan pembangunan Zona Integritas dan Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani telah dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan; 2) Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM; 3) Hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut: 1) Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan Zona Integritas 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.

2. Penataan Tatalaksana Penataan tatalaksana

Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.

Target yang ingin dicapai pada masing-masing program ini adalah: a) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM; b) Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan c) Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Atas dasar tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan tatalaksana, yaitu:

a. Prosedur Operasional tetap (SOP) Kegiatan Utama.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti: 1) Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi; 2) Prosedur operasional tetap telah diterapkan; dan 3) Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

b. E-Office.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, yaitu 1) Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi; 2) Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi; dan 3) Sistem pelayanan publik berbasis sistem informasi.

c. Keterbukaan Informasi Publik.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan, seperti: 1) Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan; dan 2) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

3. Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM; b. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;

c. meningkatnya disiplin SDM aparatur pada masing-masing masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM; d. meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan e. meningkatnya profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penataan manajemen SDM, yaitu:

a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 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.

b. Pola Mutasi Internal

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti : 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.

c. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (capacity building/transfer knowledge); dan 2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

d. Penetapan Kinerja Individu

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 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.

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

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan;

f. Sistem Informasi Kepegawaian

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

4. Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. meningkatnya kinerja instansi pemerintah; dan b. meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

Atas dasar tersebut, maka untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator-indikator:

a. Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis unit kerja tersebut. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan instansi. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan instansi, sebagai berikut: 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.

b. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian program ini digunakan indikator di bawah ini: 1) Unit kerja telah memiliki dokumen perencanaan;

2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil; 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound (SMART); 4) Unit kerja telah menyusun laporan kinerja tepat waktu; 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja; dan 6) Unit kerja telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menanggapi akuntabilitas kinerja.

5. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara oleh masing-masing instansi pemerintah; b. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah; c. meningkatnya status opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah; dan d. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan penguatan pengawasan, yaitu:

a. Pengendalian Gratifikasi

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) unit kerja telah memiliki public campaign tentang pengendalian gratifikasi; dan 2) unit kerja telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

b. Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 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 risikoyang telah diidentifikasi; dan 4) unit kerja telah mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPI kepada seluruh pihak terkait.

c. Pengaduan Masyarakat

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 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.

d. Whistle Blowing System

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) unit kerja telah menerapkan whistle blowing system; 2) unit kerja telah melakukan evaluasi atas penerapan whistle blowing system; dan 3) unit kerja menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan whistle blowing system.

e. Penanganan Benturan Kepentingan

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) Unit kerja telah mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama; 2) Unit kerja telah menyosialisasikan 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.

6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Disamping itu, peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik. Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah: a. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau) pada instansi pemerintah; b. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah; dan c. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik oleh masing-masing instansi pemerintah.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan peningkatan kualitas pelayanan publik, yaitu:

a. Standar Pelayanan Pengukuran

Indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) Unit kerja telah memiliki kebijakan standar pelayanan; 2) Unit kerja telah memaklumkan standar pelayanan; 3) Unit kerja telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan; dan 4) Unit kerja telah melakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

b. Budaya Pelayanan Prima

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) Unit kerja telah melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, capacity building dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima; 2) Unit kerja telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media; 3) Unit kerja telah memiliki sistem reward and punishment bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar; 4) Unit kerja telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi; dan 5) Unit kerja telah melakukan inovasi pelayanan.

c. Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan.

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti: 1) Unit kerja telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan; 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka; dan 3) Unit kerja telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

II. Indikator Hasil (40%)

Dalam pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, fokus pelaksanaan reformasi birokrasi tertuju pada dua sasaran utama, yaitu:

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN (20%)

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran: a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan b. Presentase penyelesaian TLHP.

2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat (20%)

Sasaran terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat diukur melalui nilai persepsi kualitas pelayanan (survei eksternal).

PENETAPAN

I. Penetapan WBK

Berdasarkan rekomendasi dari TPI, pimpinan instansi pemerintah dapat menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBK. Syarat unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBK adalah 1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 75; 2) 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. Penetapan unit kerja berpredikat WBK dituangkan dalam keputusan pimpinan instansi pemerintah. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan pimpinan instansi pemerintah yang bersangkutan, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

II. Penetapan WBBM

Berdasarkan hasil evaluasi, Menteri menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM. Syarat unit kerja yang dapat ditetapkan sebagai WBBM adalah: 1) Memiliki nilai total (pengungkit dan hasil) minimal 85; 2) 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; 3) memiliki nilai komponen hasil "Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat" minimal 16. Penetapan unit kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri. Penetapan predikat 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 birokrasi bersih dan melayani.

Jakarta, Mei 2015
KARO RBP SRENA POLRI



Drs. M. NAUFAL YAHYA, MSc. Eng
BRIGADIR JENDERAL POLISI