

**DETERMINAN KEBERHASILAN IMPLEMENTASI ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN WILAYAH BIROKRASI
BERSIH DAN MELAYANI DI KANTOR IMIGRASI: TINJAUAN LITERATUR
BERBASIS TEORI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN EDWARDS III**

Dafin Ramadhana¹, Pascalis Danny Kristi Wibowo², Rita Kusuma Astuti³

^{1,2,3}Politeknik Imigrasi dan Masyarakat Indonesia

¹breaddafin@gmail.com

ABSTRACT

The development of Integrity Zones (Zona Integritas/ZI) toward Corruption-Free Area (WBK) and Clean and Serving Bureaucracy Area (WBBM) status has been widely implemented across Immigration Offices in Indonesia, yet the degree of success varies between work units. This article aims to identify the determinant factors of successful ZI implementation at Immigration Offices through a review of published studies, analyzed using Edwards III's policy implementation theory encompassing the dimensions of Communication, Resources, Disposition, and Bureaucratic Structure. A narrative literature review method was employed on indexed articles discussing ZI implementation at Immigration Offices and other government agencies as comparators, published between 2019 and 2024. The review shows that the Disposition dimension particularly the commitment and sustained role of change agents consistently emerges as the most critical determinant across all studies reviewed, while the Resources and Communication dimensions are more frequently reported as major obstacles compared to Bureaucratic Structure. This article also finds that achieving WBK/WBBM status does not guarantee its sustainability, as maintaining the status requires continuous reinforcement of the Disposition dimension. These findings imply that Immigration Offices currently developing or planning to develop ZI should prioritize strengthening leadership commitment and regenerating change agents as a foundation for sustainability, rather than focusing solely on administrative document completeness.

Keywords: Integrity Zone; WBK/WBBM; Immigration Office; Edwards III; Literature Review

ABSTRAK

Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) telah diimplementasikan secara luas di berbagai Kantor Imigrasi di Indonesia, namun tingkat keberhasilannya bervariasi antarsatuan kerja. Artikel ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor determinan keberhasilan implementasi ZI di lingkungan Kantor Imigrasi melalui tinjauan literatur atas studi-studi yang telah diterbitkan, dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan Edwards III yang mencakup dimensi Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur naratif (narrative literature review) terhadap artikel-artikel terindeks yang membahas implementasi ZI di Kantor Imigrasi maupun instansi pemerintah lain sebagai pembanding, diterbitkan dalam rentang tahun 2019–2024. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa dimensi Disposisi khususnya komitmen dan keberlanjutan peran agen perubahan secara konsisten muncul sebagai faktor penentu paling kritis di seluruh studi yang ditelaah, sementara dimensi Sumber Daya dan Komunikasi lebih sering dilaporkan sebagai kendala utama dibandingkan dimensi Struktur Birokrasi. Artikel ini juga menemukan bahwa keberhasilan meraih predikat WBK/WBBM tidak menjamin keberlanjutannya, karena mempertahankan status memerlukan penguatan berkelanjutan pada dimensi Disposisi. Temuan ini memberikan implikasi bagi Kantor Imigrasi yang sedang atau akan membangun ZI untuk memprioritaskan penguatan komitmen kepemimpinan dan regenerasi agen perubahan sebagai fondasi keberlanjutan, bukan hanya kelengkapan dokumen administratif.

Kata Kunci: Zona Integritas; WBK/WBBM; Kantor Imigrasi; Edwards III; Tinjauan Literatur

A. Pendahuluan

Reformasi birokrasi merupakan agenda berkelanjutan pemerintah Indonesia dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Salah satu instrumen operasional reformasi birokrasi di tingkat satuan kerja adalah pembangunan Zona Integritas (ZI), yaitu predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya berkomitmen mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021.

Di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi, kebijakan ini telah diimplementasikan secara luas sejak lebih dari satu dekade terakhir, dengan sejumlah Kantor Imigrasi berhasil meraih predikat WBK maupun WBBM, seperti Kantor Imigrasi Tanjungpandan yang meraih WBK pada 2019 dan WBBM pada 2020, serta berbagai satuan kerja lain yang secara aktif mengikuti sosialisasi dan evaluasi ZI dari tahun ke tahun. Capaian ini penting mengingat sektor keimigrasian merupakan salah satu titik kontak layanan publik yang paling sering berinteraksi langsung dengan masyarakat dan berisiko tinggi terhadap praktik pungutan liar maupun penyalahgunaan wewenang, sehingga keberhasilan ZI di sektor ini memiliki signifikansi tersendiri dibandingkan sektor pemerintahan lain yang relatif

lebih minim interaksi langsung dengan publik.

Meskipun kebijakan ZI bersifat seragam secara regulatif, tingkat keberhasilan implementasinya di lapangan menunjukkan variasi yang cukup besar antarsatuan kerja. Evaluasi nasional selama satu dekade terakhir menunjukkan bahwa pembangunan ZI di berbagai instansi pemerintah pusat cukup berhasil meningkatkan Indeks Pelayanan Publik, namun masih menyisakan kendala pada tingkat pemahaman esensi ZI oleh pelaksana serta keterbatasan sumber daya pengawas dan evaluator (Wanisa & Salomo, 2023). Variasi keberhasilan ini menimbulkan pertanyaan mendasar: faktor apa yang secara konsisten menentukan keberhasilan maupun kegagalan implementasi ZI, khususnya di lingkungan Kantor Imigrasi, dan apakah faktor tersebut sama antara fase pencapaian predikat dan fase mempertahankannya?

Kajian mengenai implementasi ZI di Kantor Imigrasi selama ini masih tersebar dalam studi-studi kasus tunggal yang membahas satu satuan kerja secara terpisah, tanpa sintesis lintas-kasus yang dapat mengidentifikasi pola determinan yang

berulang maupun yang bersifat kontekstual pada satuan kerja tertentu. Artikel ini bertujuan mengisi celah tersebut dengan melakukan tinjauan literatur atas studi-studi implementasi ZI yang telah diterbitkan, khususnya di lingkungan Kantor Imigrasi, untuk mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang secara konsisten muncul lintas satuan kerja, dianalisis melalui kerangka teori implementasi kebijakan Edwards III.

Studi implementasi kebijakan publik telah berkembang melalui berbagai model analisis sejak dekade 1970-an. Van Meter dan Van Horn (1975) mengemukakan model implementasi berbasis enam variabel yang menekankan hubungan antarorganisasi, sementara Grindle (1980) menekankan pentingnya konteks implementasi (content and context of implementation) dalam menjelaskan variasi keberhasilan kebijakan di negara berkembang. Di antara berbagai model tersebut, kerangka Edwards (1980) dipilih sebagai lensa analisis utama dalam artikel ini karena kesederhanaan strukturnya yang mudah dioperasikan pada level satuan kerja teknis, serta karena telah luas

digunakan pada kajian implementasi ZI di berbagai instansi pemerintah Indonesia, sehingga memungkinkan sintesis temuan lintas-studi yang koheren.

Edwards (1980) mengemukakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan publik ditentukan oleh empat dimensi yang saling berkaitan. Dimensi Komunikasi menekankan pentingnya penyampaian kebijakan secara jelas, konsisten, dan tepat sasaran kepada seluruh pihak terkait, termasuk masyarakat sebagai penerima manfaat akhir kebijakan. Dimensi Sumber Daya mencakup ketersediaan staf yang kompeten, anggaran yang memadai, informasi yang akurat, serta fasilitas pendukung pelaksanaan kebijakan. Dimensi Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan keteladanan para pelaksana kebijakan, termasuk pimpinan organisasi, yang memengaruhi kesungguhan pelaksanaan kebijakan pada level operasional. Dimensi Struktur Birokrasi menyangkut prosedur operasional standar (SOP) dan fragmentasi tanggung jawab kelembagaan yang memengaruhi efisiensi pelaksanaan kebijakan. Howlett, Ramesh, dan Perl (2020) menegaskan bahwa keempat

dimensi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi secara dinamis dalam menentukan derajat keberhasilan implementasi kebijakan pada level operasional.

B. Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode tinjauan literatur naratif (narrative literature review), mengikuti pendekatan Snyder (2019) untuk mensintesis temuan dari berbagai studi menjadi pemahaman yang lebih komprehensif atas suatu fenomena. Metode ini dipilih alih-alih tinjauan sistematis (systematic review) mengingat jumlah studi yang secara spesifik membahas ZI di Kantor Imigrasi masih terbatas, sehingga pendekatan naratif yang memungkinkan penyertaan studi pembandingan dari sektor lain dinilai lebih sesuai untuk menghasilkan sintesis yang bermakna.

Penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar, Garuda, dan basis data jurnal terindeks Sinta menggunakan kombinasi kata kunci “zona integritas”, “WBK”, “WBBM”, “kantor imigrasi”, dan “implementasi kebijakan”. Penelusuran awal menghasilkan lebih dari 40 artikel yang relevan dengan kata kunci tersebut,

yang kemudian disaring melalui kriteria inklusi dan eksklusi.

Kriteria inklusi meliputi artikel yang: (1) diterbitkan pada rentang tahun 2019–2024, (2) membahas implementasi atau evaluasi kebijakan ZI di instansi pemerintah Indonesia, dan (3) menggunakan pendekatan kualitatif berbasis data primer maupun sekunder yang relevan. Studi pada instansi non-imigrasi turut disertakan secara terbatas sebagai pembanding lintas sektor, mengingat masih terbatasnya jumlah studi khusus tentang ZI di Kantor Imigrasi yang terindeks pada basis data yang ditelusuri. Kriteria eksklusi meliputi

artikel opini tanpa data empiris, artikel yang tidak dapat diakses teks lengkapnya, dan artikel yang membahas ZI hanya secara sepintas tanpa analisis mendalam.

Tujuh studi memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis lebih lanjut, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan tiap studi ke dalam empat dimensi Edwards III, kemudian mengidentifikasi pola yang berulang maupun yang bertentangan antarstudi, sebelum disintesis menjadi implikasi umum bagi Kantor Imigrasi.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Ringkasan Studi yang Ditelaah

Studi	Lokus	Fokus Kajian	Temuan Kunci
Adelia & Prabawati (2024)	Kanim Kelas I TPI Denpasar	Mempertahankan status WBK/WBBM	Komitmen pimpinan & pegawai, sistem monitoring-evaluasi efektif, dukungan pemangku kepentingan
Wihardiasty & Sujianto (2022)	Kanim Kelas I TPI Pekanbaru	Pelaksanaan menuju WBK/WBBM	Kesiapan dokumen enam area perubahan, koordinasi internal Tim Pokja
Julia, Purnaweni, & Priyadi (2019)	BBWS Pemali Juana (pembanding lintas sektor)	Implementasi menuju WBK/WBBM	Komunikasi internal & keterbatasan SDM sebagai kendala utama
Jazuli (2021)	Kementerian Hukum dan HAM (lintas satuan kerja)	Keberlanjutan ZI	Komitmen agen perubahan sebagai penentu keberlanjutan, bukan capaian administratif semata

Anggayudha & Rafsanjani (2022)	Instansi pemerintah ber-WBK/WBBM (nasional)	Strategi pemantauan-evaluasi berbasis TI	Efektivitas pemantauan status masih bergantung pada mekanisme kelembagaan pusat
Deviyanti & Bintoro (2021)	Instansi pemerintah (lintas sektor)	Keterkaitan ZI dengan Good Corporate Governance	Penerapan prinsip GCG memperkuat konsistensi reformasi birokrasi menuju WBK/WBBM
Wanisa & Salomo (2023)	Instansi Pemerintah Pusat (evaluasi nasional)	Evaluasi satu dekade ZI	Pemahaman esensi ZI oleh pelaksana masih perlu dioptimalkan; keterbatasan SDM evaluator

Sumber: Diolah dari tinjauan literatur, 2026.

1. Dimensi Disposisi sebagai Determinan Paling Konsisten

Ketujuh studi yang ditelaah secara konsisten menempatkan dimensi Disposisi sebagai faktor determinan paling kritikal. Adelia dan Prabawati (2024) menemukan bahwa komitmen pimpinan dan pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan Kanim Kelas I TPI Denpasar tidak hanya dalam meraih, tetapi juga dalam mempertahankan status WBK/WBBM. Jazuli (2021) memperkuat temuan ini dengan menegaskan bahwa keberlanjutan ZI di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM sangat bergantung pada regenerasi komitmen agen perubahan, bukan semata capaian administratif pada satu periode kepemimpinan. Deviyanti dan Bintoro (2021) turut menunjukkan bahwa penerapan prinsip Good Corporate Governance yang

pada dasarnya menuntut komitmen etis pelaksana memperkuat konsistensi reformasi birokrasi menuju WBK/WBBM. Pola ini menunjukkan bahwa dimensi Disposisi memiliki karakter berbeda antara fase pencapaian predikat dan fase mempertahankannya: pencapaian awal dapat didorong momentum dan tekanan evaluasi, sementara keberlanjutan memerlukan internalisasi komitmen yang lebih mendalam dan regeneratif.

2. Dimensi Sumber Daya dan Komunikasi sebagai Kendala Berulang

Dimensi Sumber Daya dan Komunikasi secara berulang dilaporkan sebagai kendala utama pada level pelaksanaan teknis. Julia, Purnaweni, dan Priyadi (2019) menemukan bahwa implementasi ZI di BBWS Pemali Juana Semarang terkendala pada aspek

komunikasi internal dan keterbatasan sumber daya manusia. Pada level nasional, Wanisa dan Salomo (2023) melaporkan bahwa jumlah SDM Kementerian PANRB sebagai pengawas dan evaluator masih terbatas dibandingkan jumlah satuan kerja yang harus dinilai, sehingga proses evaluasi berjalan kurang optimal. Wihardiasty dan Sujianto (2022) turut menyoroti pentingnya kesiapan dokumen pada enam area perubahan sebagai representasi kesiapan sumber daya administratif Kanim Kelas I TPI Pekanbaru dalam proses pengusulan ZI. Pola keterbatasan sumber daya ini konsisten muncul baik pada level satuan kerja teknis maupun pada level kementerian sebagai evaluator, menandakan bahwa persoalan ini bersifat struktural dan tidak dapat diselesaikan hanya melalui upaya satuan kerja secara individual.

3. Dimensi Struktur Birokrasi: Faktor yang Relatif Stabil

Dibandingkan ketiga dimensi lainnya, dimensi Struktur Birokrasi relatif jarang dilaporkan sebagai kendala utama. Anggayudha dan Rafsanjani (2022) menemukan bahwa efektivitas pemantauan dan evaluasi status WBK/WBBM sangat bergantung pada

mekanisme kelembagaan di tingkat pusat yang telah dibakukan secara nasional, sehingga variasi antarsatuan kerja pada dimensi ini cenderung lebih kecil dibandingkan dimensi Disposisi, Sumber Daya, atau Komunikasi yang sangat bergantung pada konteks lokal masing-masing satuan kerja. Stabilitas relatif ini sejalan dengan karakter dimensi Struktur Birokrasi menurut Edwards (1980) yang menekankan prosedur operasional standar sebagai elemen yang cenderung seragam di seluruh instansi karena ditetapkan secara terpusat.

4. Pola Umum dan Perbedaan Antarstudi

Meskipun ketujuh studi menunjukkan kecenderungan umum yang serupa, terdapat variasi penekanan yang menarik untuk dicermati. Studi pada level satuan kerja tunggal (Adelia & Prabawati, 2024; Wihardiasty & Sujianto, 2022) cenderung menyoroti dinamika internal organisasi, seperti koordinasi Tim Pokja dan sistem monitoring-evaluasi internal. Sebaliknya, studi pada level kelembagaan yang lebih luas (Wanisa & Salomo, 2023; Anggayudha & Rafsanjani, 2022) lebih menyoroti keterbatasan struktural di tingkat

kementerian, seperti kapasitas evaluator dan mekanisme pemantauan berbasis teknologi informasi. Perbedaan level analisis ini menunjukkan bahwa faktor determinan keberhasilan ZI perlu dipahami secara berlapis: pada level satuan kerja, faktor Disposisi dan koordinasi internal menjadi kunci; sementara pada level kelembagaan yang lebih luas, keterbatasan Sumber Daya evaluator dan efektivitas Struktur Birokrasi pemantauan menjadi penentu keberhasilan program ZI secara nasional.

5. Implikasi bagi Kantor Imigrasi

Sintesis atas ketujuh studi ini memberikan implikasi penting bagi Kantor Imigrasi yang sedang atau akan membangun ZI. Pertama, prioritas penguatan sebaiknya tidak hanya diarahkan pada kelengkapan dokumen administratif (dimensi Struktur Birokrasi), yang relatif sudah terstandarisasi secara nasional, melainkan pada penguatan komitmen kepemimpinan dan regenerasi agen perubahan (dimensi Disposisi) yang terbukti paling menentukan keberlanjutan. Kedua, keterbatasan sumber daya baik anggaran khusus ZI maupun kapasitas evaluator

merupakan tantangan struktural yang berulang di berbagai satuan kerja, sehingga penyelesaiannya kemungkinan memerlukan intervensi kebijakan di tingkat kementerian, bukan semata upaya satuan kerja secara individual. Ketiga, aspek komunikasi baik internal antarpegawai maupun eksternal kepada masyarakat tetap menjadi titik lemah yang berulang muncul di berbagai konteks, menandakan perlunya strategi komunikasi ZI yang lebih terstandarisasi dan tidak diserahkan sepenuhnya pada inisiatif masing-masing satuan kerja. Keempat, satuan kerja yang telah meraih predikat WBK/WBBM perlu menyusun mekanisme regenerasi agen perubahan secara terjadwal, mengingat keberlanjutan predikat terbukti lebih rentan terhadap pergantian kepemimpinan dibandingkan pencapaian awal predikat itu sendiri.

Tinjauan ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah studi yang membahas ZI secara khusus di Kantor Imigrasi masih relatif terbatas dibandingkan instansi pemerintah lain, sehingga sebagian pembandingan diambil dari sektor non-imigrasi. Pendekatan naratif yang digunakan juga tidak melalui proses

penilaian kualitas metodologis studi secara formal sebagaimana tinjauan sistematis. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas basis studi kasus pada Kantor Imigrasi lain di Indonesia, khususnya yang berhasil mempertahankan status WBBM dalam jangka panjang, serta mempertimbangkan pendekatan tinjauan sistematis dengan penilaian kualitas metodologis yang lebih ketat untuk memperdalam pemahaman mengenai dinamika dimensi Disposisi pada fase keberlanjutan.

D. Kesimpulan

Tinjauan literatur ini mengidentifikasi bahwa dimensi Disposisi khususnya komitmen pimpinan dan keberlanjutan peran agen perubahan secara konsisten menjadi faktor determinan paling kritis dalam keberhasilan implementasi Zona Integritas di Kantor Imigrasi, baik pada fase pencapaian maupun fase mempertahankan predikat WBK/WBBM. Dimensi Sumber Daya dan Komunikasi lebih sering dilaporkan sebagai kendala berulang pada level pelaksanaan teknis, sementara dimensi Struktur Birokrasi relatif lebih stabil karena sifatnya yang terstandarisasi di tingkat kementerian. Analisis lintas-level turut menunjukkan bahwa

determinan keberhasilan ZI perlu dipahami secara berlapis, dengan faktor internal satuan kerja dan faktor kelembagaan tingkat kementerian yang sama-sama berperan namun pada aspek yang berbeda.

Berdasarkan temuan tersebut, artikel ini merekomendasikan agar Kantor Imigrasi yang membangun ZI memprioritaskan penguatan komitmen kepemimpinan dan regenerasi agen perubahan sebagai fondasi keberlanjutan, didukung oleh intervensi kebijakan tingkat kementerian untuk mengatasi keterbatasan sumber daya yang bersifat struktural. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan tinjauan sistematis dengan cakupan studi yang lebih luas serta penelitian empiris longitudinal yang dapat menelusuri dinamika dimensi Disposisi pada satuan kerja yang telah mempertahankan status WBBM dalam jangka waktu lebih dari satu periode kepemimpinan.

Daftar Pustaka

Adelia, S. N. W. D. N., & Prabawati, N. P. A. (2024). Strategi pengembangan zona integritas dalam mempertahankan Wilayah Bebas dari Korupsi serta Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Studi kasus pada Kantor Imigrasi

- Kelas I TPI Denpasar). Socio-Political Communication and Policy Review, 1(4), 71–76.
- Anggayudha, Z. H., & Rafsanjani, J. I. (2022). Information and technology-based policy strategy for monitoring and evaluation of government agencies with corruption-free zone/serving and clean bureaucracy zone status. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 16(1), 175–194.
- Deviyanti, D., & Bintoro, K. (2021). Analisis penerapan Good Corporate Governance (GCG) melalui reformasi birokrasi menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM). *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(6), 2679–2690.
- Edwards, G. C., III. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton University Press.
- Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A. (2020). *Studying public policy: Principles and processes* (4th ed.). Oxford University Press.
- Jazuli, A. (2021). Komitmen agen perubahan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam pembangunan zona integritas berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(3), 415–430.
- Julia, H., Purnaweni, H., & Priyadi, B. P. (2019). Implementasi pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di BBWS Pemali Juana Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1, 25–42.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Wanisa, Z., & Salomo, R. V. (2023). Evaluasi satu dekade pembangunan zona integritas di instansi pemerintah pusat Indonesia. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 1–18.
- Wihardiasty, S., & Sujianto, S. (2022). Pelaksanaan pengembangan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi serta Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di

Kantor Imigrasi Kelas I TPI
Pekanbaru. Publika: Jurnal Ilmu
Administrasi Publik, 8(1).