

Peran Strategis Widyaiswara dalam Akselerasi Pembangunan Zona Integritas–WBBM: Studi Kasus PPSDM Kemendikdasmen Tahun 2023-2024

Novia Nurul Badi'ah

PPSDM Kemendikdasmen, Jl. Raya Ciputat-Parung Km.19, Depok, Jawa Barat
corresponding author: pusdiknovi@gmail.com

Abstrak/Abstract

Transformasi birokrasi di lembaga pelatihan menuntut hadirnya agen perubahan yang mampu menerjemahkan kebijakan integritas ke dalam praktik nyata. Di lembaga pelatihan, peran widyaiswara menjadi krusial, tidak hanya sebagai instruktur tetapi juga sebagai perancang kurikulum, penggerak pelatihan, dan teladan integritas. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi widyaiswara sebagai agen perubahan dalam mengakselerasi implementasi pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di PPSDM Kemendikdasmen. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan sumber data berupa dokumen kelembagaan (LKE ZI, laporan bangkom, laporan agen perubahan, dan laporan kemajuan ZI), serta data survei eksternal (SPKP dan SPAK) yang dianalisis secara triangulatif dengan PermenPANRB Nomor 90 Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa widyaiswara memiliki kontribusi multifaset: (1) instruksional, melalui pengembangan kurikulum dan pelaksanaan berbagai pelatihan strategis yang memperkuat kapasitas ASN; (2) digitalisasi pembelajaran, dengan pemanfaatan platform Wiyata Kinarya dan integrasi sistem administrasi pelatihan; (3) pembentukan budaya kerja, melalui keteladanan dan internalisasi nilai anti-korupsi; (4) penguatan layanan publik inklusif yang ramah disabilitas; serta (5) pengawalan monitoring-evaluasi rencana aksi ZI. Data survei eksternal menunjukkan capaian Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan (IPKP) sebesar 3,76 dan Indeks Persepsi Anti-Korupsi (IPAK) sebesar 3,92, melampaui ambang batas 3,60. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa akselerasi implementasi ZI di PPSDM Kemendikdasmen sangat dipengaruhi oleh kiprah widyaiswara sebagai agen perubahan strategis. Rekomendasi yang diajukan meliputi penguatan kapasitas dan kelembagaan peran widyaiswara, penyempurnaan kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan organisasi, serta penguatan strategi komunikasi publik agar inovasi ZI berkelanjutan dan terukur. Temuan penting bahwa peran widyaiswara sebagai agen perubahan bukan hanya instruksional, tetapi strategis untuk memadukan reformasi birokrasi dengan praktik pembelajaran dan layanan publik.

Bureaucratic transformation in the education sector requires committed change agents who can translate integrity policies into practical actions. At the Center for Human Resource Training (PPSDM) of the Ministry of Primary and Secondary Education (Kemendikdasmen), widyaiswara play a crucial role. They are not only instructors but also curriculum designers, training facilitators, and role models of integrity. This study analyzes the contribution of widyaiswara as change agents in accelerating the implementation of the Integrity Zone (ZI) toward a Bureaucracy with Clean and Serving Governance (WBBM). The research applied a qualitative-descriptive approach, drawing on institutional documents such as LKE ZI, training development reports, change agent reports, and ZI progress reports, combined with external survey data (SPKP and SPAK). These sources were triangulated with the regulatory framework of Ministerial Regulation (PermenPANRB) No. 90/2021. Findings show that widyaiswara contribute in several interconnected dimensions. First, they act in an instructional role by designing curricula and delivering training programs that build civil servant competence. Second, they drive digital learning through platforms such as Wiyata Kinarya and integrated training systems. Third, they shape organizational culture by modeling integrity and embedding anti-corruption values. Fourth, they promote inclusive public services, including disability-friendly initiatives. Fifth, they monitor and evaluate the implementation of ZI action plans. Survey results indicate that the Service Quality Perception Index (3.76) and

the Anti-Corruption Perception Index (3.92) exceeded the minimum benchmark of 3.60. The study concludes that widyaiswara play a strategic role in accelerating ZI implementation. Strengthening their institutional role, improving training curricula, and enhancing public communication are recommended to ensure that ZI reforms remain sustainable and measurable

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



Kata Kunci: Zona Integritas, Peran Widyaiswara, Reformasi Birokrasi, Transformasi Birokrasi
Keywords: *Integrity Zone; The Role of the Instructor, Bureaucratic Reform; Bureaucratic Transformation*

1. Pendahuluan

Reformasi birokrasi dan upaya mewujudkan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) menuntut perubahan struktural sekaligus kultural dalam organisasi publik. PPSDM Pegawai Kemendikdasmen (sebelumnya Kemendikbudristek) telah menginisiasi pembangunan ZI sejak 2019 dan menunjukkan upaya konkret pada rencana aksi 2023–2024, termasuk pembentukan tim ZI, penetapan agen perubahan, transformasi digital, dan program peningkatan mutu layanan. Namun, pertanyaan penelitian ini adalah: sejauh mana widyaiswara — sebagai pelaksana utama fungsi pembelajaran dan pengembangan kapasitas ASN — berperan sebagai agen perubahan yang efektif dalam mewujudkan ZI menuju WBBM? Dokumen PPSDM menunjukkan adanya strategi, target, dan bukti capaian (mis. SK Agen Perubahan, Rencana Aksi, Buku Pembangunan ZI), namun perlu analisis sistematis terhadap kontribusi widyaiswara pada level implementasi, integrasi inovasi ke sistem, dan dampaknya terhadap budaya kerja dan indikator kinerja layanan.

Lebih lanjut, strategi komunikasi publik berbasis digital (Instagram 29,5 ribu followers, 1.954 unggahan, laman PPSDM dengan >22 ribu pageviews, dan kanal YouTube dengan 176 video edukatif) memperlihatkan keterlibatan stakeholder secara luas dalam pembangunan ZI. Hal ini memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik — salah satu indikator utama WBK/WBBM.

Berdasarkan kajian dokumen dan literatur, terdapat beberapa gap: (1) sebagian besar studi fokus pada kebijakan makro ZI—sedangkan bukti empiris pada level pelatihan (widyaiswara) masih minim; (2) sedikit penelitian mengkaji integrasi inovasi pelatihan (mis. K3LK, CHS, SIMDIKLAT/PIJAR, Wiyata Kinarya/Corporate University) ke dalam tata kelola ZI; (3) evaluasi dampak agen perubahan terhadap indikator layanan (SKM, SAKIP) relatif jarang. Penelitian ini menawarkan kontribusi empiris dan praktis: mendeskripsikan peran widyaiswara sebagai agen perubahan di PPSDM Pegawai, menghubungkan aktivitas pelatihan dan inovasi pembelajaran dengan indikator kinerja ZI, serta menyajikan bukti dokumenter dari rencana aksi dan capaian PPSDM (2023–2024) yang menunjukkan efek terukur (mis. peningkatan SKM, integrasi fitur SIMDIKLAT). Secara teoretis, studi ini memperkaya literatur agen perubahan di sektor pelatihan publik dengan model peran yang meliputi: instruksional, organisatoris, teknologi, antikorupsi, dan budaya kerja

1.1. Agen Perubahan

Literatur tentang agen perubahan dan reformasi birokrasi menekankan peran ganda agen perubahan: (1) sebagai fasilitator perubahan organisasi yang memobilisasi sumber daya dan dukungan leadership; (2) sebagai katalisator inovasi teknis dan proses (Boyne et al., literatur manajemen publik). Studi terkait pelatihan ASN menunjukkan bahwa pembelajaran yang terintegrasi dengan tujuan organisasi (*aligned learning*) meningkatkan transfer kompetensi ke praktik kerja (Broad & Newstrom; Baldwin & Ford). Dalam konteks Indonesia, kajian pembangunan Zona Integritas menyorot pentingnya komitmen pimpinan, kesiapan sistem, dan keberadaan agen perubahan yang mampu menjembatani kebijakan antikorupsi dan praktik pelayanan publik (rp. studi-studi KemenPAN-RB dan artikel jurnal administrasi publik). Penelitian empiris di sektor pendidikan menegaskan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada kualitas widyaiswara/fasilitator dan dukungan sistem manajemen pembelajaran (SIMDIKLAT, platform e-learning). Namun, sedikit literatur yang menjelaskan secara rinci peran widyaiswara sebagai agen perubahan dalam konteks pembangunan ZI di lembaga pelatihan pemerintah — celah inilah yang ditangani oleh penelitian ini.

1.2. Dasar Pertimbangan Teori Terkait Agen Perubahan dan Zona Integritas

Tabel 1 Teori Pendukung Terkait Widyaiswara sebagai Agen Perubahan dan Zona Integritas

Teori	Sumber & Penjelasan
Lewin (1947) – <i>Unfreeze–Change–Refreeze</i>	Model perubahan ini menjelaskan tiga tahap penting: <i>unfreeze</i> (membuka kesadaran), <i>change</i> (intervensi), dan <i>refreeze</i> (menetapkan kebiasaan baru). Di PPSDM, widyaiswara memfasilitasi ketiga fase ini lewat pelatihan nilai, digitalisasi proses, dan institusionalisasi SOP.
Knowles (1980) – Andragogi	Menjelaskan bahwa pembelajaran dewasa efektif bila relevan, berbasis pengalaman, dan orientasi solusi. Widyaiswara menyusun kurikulum yang aplikatif dan berbasis kebutuhan lapangan ASN.
Good Governance & Anti-Corruption Education	Pendekatan ini menghubungkan pendidikan integritas dengan budaya anti-korupsi. Widyaiswara bersertifikasi penyuluh antikorupsi meningkatkan legitimasi dan internalisasi nilai integritas.
Sistem & Manajemen Mutu (PDCA / ISO 9001)	Model mutu menuntut proses terdokumentasi, evaluasi berkala, dan perbaikan kontinu. Digitalisasi SIMDIKLAT/PIJAR adalah bentuk praktik <i>Do-Check-Act</i> yang memperkuat akuntabilitas pelatihan.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan utama: mendeskripsikan dan menganalisis peran widyaiswara sebagai agen perubahan dalam mewujudkan ZI WBBM di PPSDM Pegawai, serta menilai kontribusinya terhadap indikator kinerja pelayanan dan keberlanjutan inovasi. Manfaat penelitian: (1) memberikan bukti empiris bagi pembuat kebijakan PPSDM dan Kementerian untuk memperkuat peran

widyaiswara dalam reformasi birokrasi; (2) menawarkan rekomendasi praktis untuk pengembangan kapasitas, mekanisme insentif, dan integrasi inovasi ke sistem; (3) menyumbang literatur akademik mengenai agen perubahan di lembaga pelatihan publik.

2. Metodologi

Penelitian ini bersifat studi kasus kualitatif-deskriptif yang menggunakan dokumen sebagai sumber primer. Pendekatan studi kasus dipilih untuk memahami peran widyaiswara dalam konteks spesifik PPSDM Pegawai yang sedang membangun ZI menuju WBBM. Sumber data adalah dokumen Laporan LKE / Pembangunan Zona Integritas PPSDM Pegawai (dokumen rencana aksi, evaluasi, bukti dukung, SK Agen Perubahan, indikator capaian termasuk SKM & SAKIP, serta daftar inovasi yang diintegrasikan); dan Laporan Agen Perubahan — Pengembangan Pelatihan K3LK (modul, pelaksanaan angkatan, kolaborasi lintas kementerian). Selain itu, dokumen pendukung yang direferensikan (daftar SK, notula rapat, video pembacaan komitmen). Metode penelitian tidak hanya menelaah dokumen internal PPSDM, tetapi juga mengacu pada pedoman evaluasi ZI PermenPANRB 90/2021, yang mensyaratkan pengukuran melalui survei persepsi masyarakat (SPKP & SPAK) sebagai data primer penilaian WBK/WBBM. Oleh karena itu, penelitian ini mengombinasikan: (1) Analisis dokumen kelembagaan (laporan kemajuan, rencana aksi, bukti publikasi digital, laporan bangkom kompetensi, laporan agen perubahan K3LK). (2) Analisis survei eksternal — data SPKP & SPAK triwulan III 2024 dengan 147 responden (IPKP = 3,76; IPAK = 3,92), dianalisis secara deskriptif-kuantitatif. (3) Triangulasi regulatif dengan PermenPANRB 90/2021, Kepmendikbud 1176/2020, serta Permendikbudristek 34/2023.

Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif yang dilakukan melalui pendekatan analisis isi (content analysis) dan analisis tematik (thematic analysis). Langkah analisis: (1) familiarisasi dokumen; (2) ekstraksi informasi yang relevan tentang peran widyaiswara (kegiatan, kapasitas, sertifikasi, output); (3) pengkategorian tematik (instruksional, digital/teknis, kepemimpinan/antikorupsi, budaya/HR); (4) triangulasi antar-dokumen untuk memastikan konsistensi bukti; (5) sintesis naratif yang mengaitkan kegiatan widyaiswara dengan indikator kinerja ZI (mis. peningkatan SKM, integrasi inovasi 100% ke sistem manajemen). Hasil dianalisis untuk mengidentifikasi pola kontribusi, hambatan yang tercatat, dan praktik terbaik.

Validitas internal diperkuat melalui triangulasi dokumen (cross-checking antara rencana aksi, notula, dan laporan kemajuan). Semua dokumen digunakan sesuai izin pemilik dokumen; identitas personal non-esensial tidak ditampilkan. Penafsiran dibuat hati-hati dengan merujuk langsung ke bukti tertulis yang tersedia dalam dokumen sumber

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis dokumen menunjukkan bahwa PPSDM Pegawai telah menerapkan pendekatan sistemik untuk pembangunan ZI dan menetapkan agen perubahan (jumlah agen perubahan: 8; setiap agen memimpin satu perubahan/inovasi yang terintegrasi 100% ke sistem manajemen) sebagai bagian dari strategi transformasi (mis. Levelisasi pelatihan, transformasi pembelajaran digital, pengembangan K3LK, pengembangan lingkungan belajar ramah disabilitas

dan inklusif) . Widyaiswara muncul sebagai pelaku kunci dalam beberapa dimensi utama yang akan dibahas berikut.

3.1. Dimensi Peran Widyaiswara sebagai Agen Perubahan

(1) Fasilitator dan Perancang Kurikulum (Peran Instruksional)

Widyaiswara memimpin redesign dan leveling modul pelatihan teknis termasuk pengembangan modul K3LK (Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan). Laporan agen perubahan K3LK menunjukkan penyusunan desain kurikulum, kolaborasi lintas Kementerian (Kemenaker, Kemenkes), serta penyelenggaraan 16 angkatan yang menysasar unit-unit kerja. Peran ini penting karena kurikulum yang relevan dan kontekstual mempercepat adopsi praktik baru di unit kerja. Evidence menunjukkan peningkatan kapasitas instruksional widyaiswara dan integrasi materi integritas/antikorupsi dalam pelatihan.

(2). Agen Digitalisasi Pembelajaran

Widyaiswara sebagai pemangku perubahan turut mengawal pengembangan dan implementasi modul pada SIMDIKLAT, dan integrasi ke Wiyata Kinarya/CorpU; beberapa agen perubahan memimpin pengembangan sistem administrasi pelatihan (progress: SIMDIKLAT 60% untuk fitur adminpel) dan CHS yang mengotomasi evidensi layanan. Pengaruhnya: penyederhanaan proses, efisiensi layanan, dan kemampuan pelaporan yang lebih baik — faktor kunci dalam akuntabilitas ZI. Dokumentasi menunjukkan integrasi inovasi ke dalam sistem manajemen (100% perubahan terintegrasi) sehingga perubahan tidak hanya berupa pilot tetapi menjadi bagian permanen proses kerja.

(3) Penggerak Budaya Kerja & Role Model (Peran Kepemimpinan- Nilai)

PPSDM menegaskan peran pimpinan sebagai role model; namun widyaiswara juga berkontribusi pada pembentukan budaya kerja melalui pembelajaran pada pelatihan-pelatihan misalnya Core Value ASN BerAKHLAK, kegiatan capacity building, pembacaan komitmen pada pembukaan pelatihan, dan sosialisasi RENSTRA/perjanjian kinerja. Selain itu, dua agen perubahan memiliki sertifikasi Penyuluh Antikorupsi (PAK) dari KPK—ini menguatkan legitimasi upaya internalisasi nilai antikorupsi. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan indeks kepuasan layanan (SKM) dari 88,37 (trimester IV 2023) menjadi 90,92 (trimester I 2024), yang mengindikasikan dampak budaya kerja dan kualitas layanan. Peran widyaiswara pada level ini adalah mentransfer nilai integritas melalui materi, praktik, dan teladan.

(4) Pengawal Monitoring–Evaluasi dan Tindak Lanjut (Peran Akuntabilitas)

Widyaiswara terlibat dalam mekanisme monitoring dan evaluasi pembangunan ZI yang dilaksanakan minimal 6 bulanan dan dipimpin pimpinan. Agen perubahan berkontribusi pada tindak lanjut rekomendasi monev, termasuk pengendalian risiko dan penanganan benturan kepentingan. Keterlibatan ini penting agar perubahan yang diinisiasi terukur, terdokumentasi, dan mendapat tindakan korektif bila diperlukan. Dokumen menunjukkan tindak lanjut konkret: pembentukan tim, sosialisasi kebijakan, dan integrasi bukti tindak lanjut ke laporan kemajuan.

(5) Inklusivitas dan Aksesibilitas (Peran Layanan Publik)

Widyaiswara menginisiasi dan mengembangkan lingkungan belajar yang ramah disabilitas serta modul Bantuan Hidup Dasar (First Aid) untuk staf dan pelaksana. Upaya inklusif ini sejalan dengan tujuan WBBM untuk

menyediakan layanan yang responsif bagi semua pemangku kepentingan. penyediaan guiding block, kursi prioritas, dan akses ramah disabilitas di lingkungan PPSDM Pegawai.

(6) Leveling Pelatihan

Kebijakan bangkom: laporan bangkom 2024 menggarisbawahi gap kompetensi ASN dan rekomendasi pelatihan, yang dijawab oleh agen perubahan melalui desain pelatihan berbasis level kompetensi.

3.2. Dampak Terukur

Beberapa dampak terukur: (1) integrasi inovasi ke sistem manajemen (100% perubahan terintegrasi); (2) pelaksanaan K3LK: 13 angkatan sampai 2024; (3) realisasi pembelajaran berbasis Wiyata Kinarya/CorpU; (4) Hasil survei persepsi (SPKP & SPAK): skor IPKP 3,76 (kategori sangat memuaskan) dan IPAK 3,92 (kategori bersih dari korupsi) memperlihatkan efek nyata program ZI PPSDM. Capaian ini lebih tinggi dari syarat minimal 3,60 yang ditetapkan PermenPANRB 90/2021; (5) peningkatan indeks kepuasan layanan (SKM dari 88,37 menjadi 90,92)

4. Kesimpulan & Saran

4.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis peran widyaiswara sebagai agen perubahan dalam mewujudkan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di PPSDM Pegawai Kemendikdasmen.

Penelitian ini menemukan beberapa temuan penting. Pertama, widyaiswara berperan multifaset, widyaiswara tidak hanya berperan sebagai fasilitator pelatihan, tetapi juga sebagai aktor strategis dalam manajemen perubahan, pengembangan kurikulum, inovator digital, penggerak budaya kerja berintegritas, dan pengawal monitoring-evaluasi. Novelty dari penelitian ini adalah pemetaan multifaset peran widyaiswara yang mencakup:

(1) instruksional, redesain pelatihan, pelatihan K3LK, pengembangan kurikulum K3LK berhasil melahirkan 16 angkatan pelatihan lintas unit;

(2) sedangkan transformasi digital melalui pembelajaran terintegrasi pada wiyata kinarya/CorpU;

(3) data survei mandiri 2024 menunjukkan bahwa indeks persepsi kualitas pelayanan (IPKP) mencapai 3,76 (skala 4) dan indeks persepsi anti-korupsi (IPAK) 3,92 (skala 4), yang menandakan pelayanan sangat memuaskan dan birokrasi bersih dari korupsi. Capaian ini memperlihatkan dampak nyata agen perubahan dalam meningkatkan kepuasan pengguna dan membangun kepercayaan publik. Angka ini tidak hanya melampaui standar minimal PermenPANRB (3,60), tetapi juga mencerminkan tingkat kepuasan dan integritas tinggi.

(4) Hasil peningkatan indeks kepuasan layanan (SKM dari 88,37 menjadi 90,92)

(5) Kebijakan bangkom dan pemetaan gap kompetensi ASN memperkuat urgensi peran widyaiswara sebagai jembatan antara kebijakan makro (PermenPANRB 90/2021; Kepmendikbud 1176/2020) dan praktik mikro di level pelatihan.

4.2. Rekomendasi

(1) Institutionalisi peran widyaiswara sebagai agen perubahan melalui regulasi internal dan sistem insentif; (2) percepatan integrasi teknis teknologi dengan tim IT dedikasi; (3) penguatan dokumentasi monev dan dashboard kinerja untuk transparansi; (5) replikasi model Pelatihan K3LK ke instansi lain sebagai best practice. Implementasi rekomendasi ini mendukung kelangsungan ZI menjadi praktik stabil WBBM.

Referensi

- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy* (Rev. & updated ed.). Englewood Cliffs, NJ: Association Press.
- Kementerian PANRB. (2021). *Peraturan Menteri PANRB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Perubahan atas PermenPANRB No. 10 Tahun 2019 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Instansi Pemerintah*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Keputusan Mendikbud No. 1176/P/2020 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM*. Jakarta: Kemendikbud.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Permendikbudristek No. 34 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Kemendikbudristek*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Lewin, K. (1947). *Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; Social equilibria and social change*. Human Relations, 1(1), 5–41. <https://doi.org/10.1177/001872674700100103>
- Nurul Badi'ah, N. (2023). *Agensi Perubahan: Pengembangan Pelatihan K3LK (Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja)*. Depok: Pusdiklat Pegawai.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. (2023). *Laporan Evaluasi Pembangunan ZI-WBBM Pusdiklat Pegawai*. Depok: PPSDM.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. (2024). *Laporan Survei Mandiri HPZI Triwulan III Tahun 2024*. Depok: PPSDM.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. (2025). *Laporan Kemajuan Pembangunan ZI-WBBM Semester I Tahun 2025*. Depok: PPSDM.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. (2024). *Laporan Bangkom dan Rekomendasi Pelatihan (Pemenuhan JP)*. Depok: PPSDM.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. (2023). *Kontribusi Agen Perubahan dalam Pembangunan ZI-WBBM (Presentasi)*. Depok: PPSDM.
- Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai. (2025). *Bukti Publikasi Pembangunan ZI-WBBM Melalui Media Digital dan Online*. Depok: PPSDM.
- World Bank [UNODC grace.unodc.org](https://www.unodc.org)