



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana

PEDOMAN

PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI DAN
WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS UDAYANA



**PEDOMAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) & WILAYAH
BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM)**



**OLEH :
TIM PENYUSUN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS UDAYANA
TAHUN 2021**

**SAMBUTAN DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS UDAYANA**

Puji syukur dipanjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkah dan rahmatNya, sehingga Buku Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) & Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat diselesaikan dengan baik, dengan harapan semoga buku ini dapat digunakan sebagai acuan bagi satuan kerja pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan tujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM yang unggul dan berbudaya.

Pembentukan Zona Integritas di FEB Unud merupakan pionir dari seluruh Fakultas yang ada Di UNUD. Penyusunan pedoman WBK ini diharapkan mampu memitigasi adanya praktik-praktik yang bertentangan dengan tata kelola yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai implementasi dari *clean governance*. Dalam implementasi pedoman tersebut akan diperlukan pengawasan yang memadai sehingga tidak terjadi diskriminasi, adanya transparansi dan akuntabilitas yang memadai dan pencegahan pada praktik-praktik korupsi.

Pembangunan Zona Integritas (ZI) di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan suatu bentuk upaya dalam mewujudkan tata kelola kinerja fakultas yang semakin berintegritas dan bersinergi dalam mewujudkan pelayanan yang optimal dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme

Kehadiran buku ini diharapkan dapat menjadi acuan dan penyamaan pemahaman bagi pimpinan satuan kerja, tim pelaksana, dan tim penilai internal dalam melakukan pembangunan, penilaian, dan pembinaan satuan kerja menuju Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah instansi pendidikan Bersih dan Melayani.



Denpasar, September 2021

Dekan,

Agoes Ganesha Rahyuda, S.E., M.T., Ph.D.
NIP 198303252006041001

DAFTAR ISI

SAMBUTAN DEKAN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pengertian Umum	4
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Landasan Yuridis	5
BAB II PENTAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS	8
2.1 Pencanaan Pembangunan Zona Integritas	8
2.2 Proses Pembangunan Zona Integritas	9
2.3 Syarat Penetapan WBK dan WBBM	10
2.4 Komponen Pengungkit	11
2.5 Penetapan Satuan Kerja Sebagai Zona Integritas menuju WBK dan WBBM	13
BAB III INDIKATOR DAN RENCANA KERJA	16
3.1 Manajemen Perubahan	16
3.2 Penataan Tata Laksana	22
3.3 Penataan Sistem Manajemen SDM	25
3.4 Penguatan Akuntabilitas	35
3.5 Penguatan Pengawasan	38
3.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	44
BAB IV MONITORING DAN EVALUASI	47
4.1 Pembinaan	47
4.2 Monitoring	47
4.3 Evaluasi	48
4.4 Pelaporan	48
BAB V PENUTUP	49

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penguatan institusi pendidikan merupakan upaya penting yang perlu dilakukan untuk mewujudkan insan pendidikan yang berkualitas. Berkualitasnya insan pendidikan tercermin dari pemahaman dan keterampilan yang dimilikinya baik secara *hardskill* dan *softskill* yang dapat mengaplikasikannya secara professional dan bertanggungjawab. Institusi pendidikan merupakan garda terdepan dalam mewujudkan sumber daya yang memiliki kualitas yang baik dan adi luhung di kehidupan mendatang ketika mencapai dunia kerja. Dapat disadari bahwa lemahnya kualitas institusi pendidikan dalam pemberian contoh atau pemahaman kerja tanpa adanya KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) serta terdapatnya unsur-unsur tersebut di dunia pendidikan, maka akan menjadi rantai bagi lulusan yang dihasilkan cenderung mengamalkan hal tersebut. Instansi pendidikan yang menjadi role model dalam pembangunan kualitas sumber dayamausia yang unggul dalam menyikapi adanya bonus demografi yang semakin baik kedepannya, sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang mampu menjalankan aktivitas disegala lini sektor dengan menjunjung integritas yang bersih tanpa adanya penyimpangan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Zona integritas merupakan sebuah konsep yang berasal dari konsep *island of integrity* atau pulau integritas biasa digunakan oleh pemeirntah maupun *NonGovernment Organization* (NGO) untuk menunjukkan semangatnya membangun suatu instansi yang turut serta aktif dalam memberantas dan pencegahan tindak pidana korupsi. Terdapat dua kata kunci dalam pembangunan zona integritas yaitu *integrity* ataupun integritas dan *island/zone* atau pulau/kepulauan. *Integrity* atau integritas diartikan sebagai sikap ataupun budaya yang menunjukkan konsistensi antara perkataan dan perbuatan serta sikap untuk menolak segala tindakan tercela atau menyimpang yang dapat merugikan diri dan instansinya. Pengertian zona integritas merupakan predikat yang diberikan kepada satuan kerja (satker) yang seluruh *stakeholders* yang terkait di dalamnya memiliki komitmen dalam mewujudkan wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi yang bersih dan siap melayani khususnya dalam pencegahan wilayah bebas praktik KKN

dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengertian wilayah bebas korupsi (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. Sedangkan pengertian wilayah birokrasi bersih dan melayani 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. Pelaksanaan wilayah bebas korupsi di lingkup instansi pendidikan merupakan langkah terbaik dalam memberikan pemahaman dan praktik empiris kepada seluruh pelaku pendidikan untuk dapat menjunjung tinggi integritas dalam pelaksanaan tugas tanpa adanya praktik korupsi. Adapun acuan dalam pelaksanaan pembangunan zona integritas WBK/WBBM di instansi pendidikan yaitu sebagai bentuk dalam pelaksanaan kerjanya yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, menjalankan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien, serta mengedepankan pelayanan publik yang berkualitas.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana merupakan salah satu unit kerja yang berada di Lingkungan Universitas Udayana yang ditunjuk sebagai percontohan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dengan menjunjung komitmen yang tinggi dalam menyusun Rencana Pembangunan Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi. Rencana pembangunan Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi merupakan pemenuhan komitmen bersama dalam upaya mewujudkan lingkungan perguruan tinggi yang bebas dari korupsi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Penataan terhadap sistem penyelenggaraan organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana yang baik, efektif dan efisien merupakan salah satu langkah awal yang dilakukan guna mendukung program pemerintah di bidang reformasi birokrasi. Reformasi ini merupakan hal yang sangat vital guna dapat melayani para pemangku kepentingan secara cepat, tepat, dan professional dalam mewujudkan *good governance* dan *clean government* dalam upaya menuju aparatur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (FEB Unud) yang

bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya pelayanan prima serta meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja.

Pembentukan Zona Integritas di FEB Unud merupakan pionir dari seluruh Fakultas yang ada Di UNUD. Penyusunan pedoman WBK ini diharapkan mampu memitigasi adanya praktik-praktik yang bertentangan dengan tata kelola yang ditetapkan oleh Pemerintah sebagai implementasi dari *clean governance*. Dalam implementasi pedoman tersebut akan diperlukan pengawasan yang memadai sehingga tidak terjadi diskriminasi, adanya transparansi dan akuntabilitas yang memadai dan pencegahan pada praktik-praktik korupsi. Langkah strategis awal yang dilakukan guna mewujudkan tujuan tersebut adalah melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dengan penetapan satker untuk diusulkan sebagai WBK/WBBM. Penetapan Satker sebagai WBK dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Satker- satker di lingkungan Universitas Udayana melalui pembangunan Zona Integritas dengan menerapkan instrumen Zona Integritas. Pembangunan Zona Integritas dianggap sebagai *role model* Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan berkualitas. Dengan demikian pembangunan Zona Integritas menjadi aspek penting dalam hal pencegahan korupsi di pemerintahan.

Hal ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2019 sebagai perubahan atas peraturan Nomor 52 tahun 2014, tentang pedoman pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah Birokrasi bersih dan melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini meliputi 6 area perubahan yang meliputi: bidang Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

Minimnya Satker yang diusulkan sebagai WBK karena kesulitan dalam penerapan indikator sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2014. tersebut antara lain indikator kurang relevan dan belum sinkron dengan tupoksi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dan rencana aksi pelaksanaan reformasi birokrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dan keterbatasan data pendukung, hal ini disebabkan karena pemberlakuan indikator tersebut diperuntukkan secara general/universal untuk seluruh Kementerian/Lembaga. Oleh karena itu diperlukan indikator spesifik/ khusus yang mengatur pelaksanaan Zona Integritas di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana agar dapat mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi.

1.2 PENGERTIAN UMUM

Adapun pengertian umum dari pedoman penyusunan zona integritas WBK dan WBBM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana sebagai berikut:

- 1) Zona Integritas (ZI) di lingkungan FEB Unud adalah predikat yang diberikan kepada FEB Unud yang mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.
- 2) Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah predikat yang diberikan kepada Satker yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan dan Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
- 3) Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada Satker yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik;
- 4) Satuan Kerja (Satker)/Unit Kerja, serendah-rendahnya eselon III yang menyelenggarakan fungsi pelayanan;
- 5) Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh Universitas Udayana mempunyai tugas melakukan penilaian unit pengelola (FEB) dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/menjuju WBBM;
- 6) 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).

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Adapun maksud dalam penyusunan pedoman ini yaitu sebagai acuan bagi satuankerja pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dalam membangun Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan tujuan memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM yang unggul dan berbudaya. Tujuan dari pedoman ini yaitu:

- 1) Memberikan acuan dan penyamaan pemahaman bagi pimpinan satuan kerja, tim pelaksana, dan tim penilai internal dalam melakukan pembangunan, penilaian, dan pembinaan satuan kerja menuju Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah instansi pendidikan Bersih dan Melayani.
- 2) Meningkatkan kualitas tata kelola satuan kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana menjadi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.
- 3) Meningkatkan efektivitas pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

1.4 LANDASAN YURIDIS

Adapun landasan yuridis dari penyusunan pedoman WBK dan WBBM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana yaitu sebagai berikut.

- 1) 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);
- 2) Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- 3) Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2012 tentang Strategi Nasional Pencegahan Pemberantasan Korupsi Jangka Panjang Tahun 2012-2025 dan Jangka Menengah Tahun 2012-2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 122);
- 4) Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Aksi Pencegahan dan

Pemberantasan Korupsi;

- 5) Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 108).
- 6) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 242).
- 7) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1813) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 671).
- 8) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1673) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 124).
- 9) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441).
- 10) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442).

- 11) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 682).
- 12) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 830).
- 13) Surat Keputusan Rektor Universitas Udayanan No. 477/UN14/HK/2022 tentang Tim Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Tahun 2022.

BAB II PENTAHAPAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

2.1 PENCANANGAN PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pembangunan Zona Integritas (ZI) di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan suatu bentuk upaya dalam mewujudkan tata kelola kinerja fakultas yang semakin berintegritas dan bersinergi dalam mewujudkan pelayanan yang optimal dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Adapun penancangan pembangunan ZI yaitu sebagai berikut.

- 1) Penancangan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana telah ditetapkan/ditandatangani pada tanggal 4 Agustus 2021 yang diiringi dengan deklarasi/pernyataan dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana yang disaksikan oleh Rektor Universitas Udayana bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana telah siap sebagai percontohan pembangunan Zona Integritas di tingkat perguruan tinggi negeri di Provinsi Bali.
- 2) Penancangan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana setelah beberapa prestasi diraih serta dalam laporan keuangan sampai dengan penilaian evaluasi sistem serta beberapa capaian di bidang tata kelola, pelayanan publik, dan peningkatan mutu integritas pelayanan pendidikan serta prestasi di bidang kemahasiswaan.
- 3) Penancangan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dilakukan secara terbuka dan dipublikasikan secara luas ke seluruh satuan pendidikan perguruan tinggi, unit pelaksana teknis, dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia serta pesan-pesan secara terintegrasi kepada masyarakat melalui sosial media yang dimiliki oleh Universitas Udayana secara terus menerus, dengan maksud agar semua pihak pendidikan termasuk masyarakat dapat melihat, memantau, mengawal, mengawasi dan berperan serta dalam program kegiatan reformasi birokrasi khususnya di bidang pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat perguruan tinggi.

- 4) Pencanaan Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dilakukan di hadapan rektor Universitas Udayana, jajaran dewan pengawas, dosen, staf pegawai, mahasiswa, serta disaksikan oleh seluruh jajaran Universitas Udayana.

2.2 PROSES PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Proses pembangunan Zona Integritas merupakan tindak lanjut perencanaan Zona Integritas yang 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, telah ditetapkan Satker yang diusulkan sebagai WBK dan WBBM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Proses pemilihan Satker yang berpotensi sebagai WBK/WBBM dilakukan dengan membentuk kelompok kerja/tim untuk melakukan identifikasi terhadap Satker tersebut. Setelah melakukan identifikasi, kelompok kerja/tim mengusulkan kepada Rektor/Kasatker untuk ditetapkan sebagai usulan Satker berpredikat Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Selanjutnya dilakukan penilaian mandiri (*self assessment*) oleh Tim Penilai Internal (TPI).

Komponen Pengungkit meliputi 6 program bidang Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan yang diharapkan dapat menghasilkan sasaran bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana yang bersih dan bebas KKN serta peningkatan kualitas pelayanan publik sebagai komponen hasil.



2.3 SYARAT PENETAPAN WBK DAN WBBM

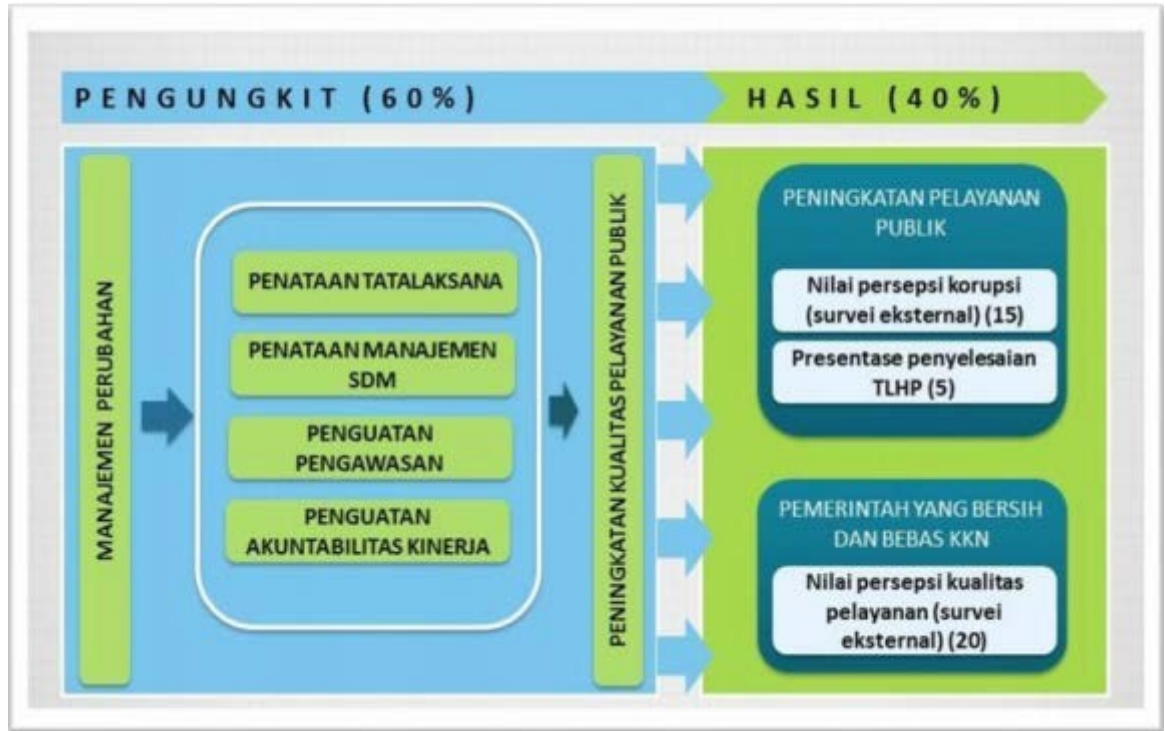
Pemilihan Satker yang diusulkan sebagai WBK memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Level Universitas
 - a. Mendapat predikat WTP dari BPK atas opini laporan keuangan;
 - b. Mendapatkan nilai AKIP minimal “CC”
2. Level unit kerja (Tingkat Satker)
 - a. Setingkat eselon I s/d 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.

Pemilihan Satker yang diusulkan sebagai WBBM memperhatikan beberapa syarat yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Level Instansi
 - a. Mendapat predikat WTP dari BPK atas opini laporan keuangan selama minima 12 tahun berturut-turut;
 - b. Mendapatkan nilai AKIP minimal “CC”
2. Level unit kerja (Tingkat Satker)

Pada level Satker yang diusulkan merupakan Satker yang sebelumnya telah mendapatkan predikat WBK.



2.4 KOMPONEN PENGUNGKIT

Adapun komponen pengungkit yang dicanangkan dalam pedoman ini yaitu sebagai berikut.

1. Sosialisasi dan penganangan Zona Integritas (ZI)

1) Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas

Sosialisasi dilaksanakan agar keinginan untuk melakukan perubahan Menuju WBK/WBBM didengar dan dipahami oleh Internal dan Eksternal, sosialisasi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

- a. membuat banner/spanduk/himbauan/brosur
- b. melalui Website
- c. melalui Media Sosial
- d. media elektronik
- e. media cetak
- f. media TV

Smua yang dilakukan poin a sampai dengan f harus dilengkapi dengan data dukung antara lain: foto/ dokumentasi, Screenshoot Website, Screenshoot medsos, rekaman, link, serta kliping Koran.

2) Pencanaan Zona Integritas

Pencanaan merupakan kegiatan yang menunjukkan keseriusan dan keinginan dari Unit Kerja untuk melakukan perubahan pada jajarannya menuju WBK/WBBM, sebagai titik awal dimulainya pembangunan Zona integritas hingga tercapainya WBK/WBBM, meliputi kegiatan:

a. Eksternal

Melaksanakan perencanaan Zona Integritas yang disaksikan oleh 1356 peserta melalui Kanal Youtube Media FEB

b. Internal

a) melaksanakan Penandatanganan Pakta Integritas antara Jajaran Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis;

b) penandatanganan Fakta Integritas antara seluruh Civitas Akademika;

c) komitmen tidak memungut biaya diluar ketentuan;

d) tidak diskriminasi;

e) tidak melaksanakan gratifikasi (yang menerima dan memberi mendapatkan saksi);

f) memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

a) Eksternal

(1) foto, laporan kegiatan, Press release;

b) Internal

Dokumen pakta integritas agar ditandatangani pada awal tahun berjalan (Januari) atau saat perjanjian kinerja dan atau saat pergantian pejabat

2. 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:

I. Manajemen Perubahan	= 5 %
II. Penataan Tatalaksana	= 5 %
III. Penataan Sistem Manajemen SDM	= 15 %
IV. Penguatan Akuntabilitas Kinerja	= 10 %
V. Penguatan Pengawasan	= 15 %
VI. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik	= 10 %

2.5 PENETAPAN SATUAN KERJA SEBAGAI ZONA INTEGRITAS MENUJU WBK DAN WBBM

A. Penilaian

Penilaian Tim Penilai Nasional melakukan penilaian terhadap Satuan Kerja yang diusulkan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pra-reviu
 - a. Memastikan bahwa instansi pendidikan yang mengusulkan Satuan Kerja berpredikat Menuju WBK atau WBBM telah memenuhi syarat level instansi.
 - b. Memastikan Satuan Kerja yang diusulkan memenuhi syarat unit (seperti menyelenggarakan fungsi layanan strategis).
 - c. Memastikan Satuan Kerja yang diusulkan menjadi ZI-WBBM harus sudah pernah ditetapkan sebagai Satker berpredikat ZI-WBK.
 - d. Memastikan:

NO	SYARAT MINIMAL	USUL ZI WBK	USUL ZI WBBM
1	Nilai Pengungkit	40	48
2	Total nilai pengungkit dan hasil	75,00	85,00
3	Bobot nilai per area pengungkit	60%	75%
4	Nilai komponen "hasil" terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas	18,50	18,50

NO	SYARAT MINIMAL	USUL ZI WBK	USUL ZI WBBM
	KKN		
5	Nilai sub komponen “survei Persepsi Anti Korupsi”	13,50	13,50
6	Nilai pada sub komponen “persentase TLHP”	5,00	5,00
7	Komponn hasil “terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan public kepada masyarakat”	16	18

- e. Memastikan seluruh pegawai yang wajib LHKPN pada Satuan Kerja yang diusulkan menjadi ZI-WBK/WBBM telah melaporkan LHKPN
 - f. Memastikan seluruh pegawai yang yang tidak wajib LHKPN pada Satuan Kerja yang diusulkan menjadi ZI-WBK/WBBM telah menyampaikan LHKASN.
2. Apabila Satuan Kerja memenuhi syarat nilai minimal, maka Tim Penilai Nasional akan melakukan kegiatan reviu pada dua aspek.
- a. Aspek pelaksanaan Reformasi Birokrasi/pengungkit melalui pemantauan langsung pelaksanaannya di Satuan Kerja (reviu lapangan) untuk memastikan bahwa hasil penilaian TPI telah sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan dan menguji validitas nilai komponen pengungkit dengan melihat implementasi di lapangan.
 - b. Reviu hasil sub komponen survei persepsi anti korupsi dan survei persepsi pelayanan publik melalui survei secara langsung oleh Tim Penilai Nasional melalui Badan Pusat Statistik atau pihak ketiga yang telah ditunjuk. Survei dilakukan kepada penerima pelayanan yang telah selesai menerima pelayanan dari Satuan Kerja sehingga hasil survei akan dapat memberikan gambaran secara obyektif kualitas pelayanan. Minimal jumlah responden yang dilakukan survei adalah 30 responden untuk satu Satuan Kerja dengan memperhatikan komposisi responden terkait jenis pelayanan sehingga hasil survei akan menggambarkan kualitas dari semua jenis pelayanan yang dimiliki oleh

Satuan Kerja.

3. Hasil revidu:

- a. Apabila hasil revidu Satuan Kerja tersebut memenuhi syarat Menuju WBK/WBBM, maka Tim Penilai Nasional akan merekomendasikan agar Satuan Kerja tersebut ditetapkan sebagai Satuan Kerja MenujuWBK/WBBM; dan
- b. Apabila hasil revidu menyatakan bahwa nilai Satuan Kerja tidak memenuhi nilai minimal Menuju WBK/WBBM, maka Tim Penilai Nasional merekomendasikan agar Satuan Kerja tersebut dilakukan pembinaan.

B. Penetapan

Menurut surat keputusan ----- menetapkan Satuan Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM yang memenuhi syarat sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan diatas. Penetapan Satuan Kerja berpredikat Menuju WBK/WBBM dituangkan dalam Keputusan ----- dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

BAB III INDIKATOR DAN RENCANA KERJA

3.1 Manajemen Perubahan

Bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten terkait mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada Satuan Kerja yang dibangun, agar menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran Pimpinan dan staf dosen maupun pegawai FEB-Unud sebagai anggota Satuan Kerja dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja di FEB-unud yang diusulkan sebagai Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
3. 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:

1. Penyusunan Tim Kerja

Tim Kerja adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan proses perubahan melalui penetapan program, kegiatan dan inovasi di 6 (enam) area Perubahan (6 Komponen Pengungkit). Tim kerja akan menjadi Motor dalam Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, dengan kegiatan:

- a) Membentuk Tim Kerja WBK/WBBM dengan tahapan:
 - (1) membuat undangan Pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM;
 - (2) melaksanakan rapat Pembentukan Tim Kerja WBK/WBBM;
 - (3) penentuan anggota Tim Kerja WBK/WBBM harus memiliki kompetensi, memahami tugas dan fungsi (tusi), berdedikasi, tidak bermasalah, tidak pernah melakukan tindak pidana atau pelanggaran kode etik dan disiplin;
 - (4) pengesahan Tim Kerja WBK/WBBM; Kegiatan tersebut dilengkapi

dengan data dukung:

- Undangan rapat;
- Dokumen Laporan pelaksanaan Pembentukan Tim kerja WBK/WBBM;
- Riwayat Hidup dan rekam jejak anggota Tim;
- Rekomendasi dekan, senat fakultas/senat universitas/rektor.

b) Penentuan anggota tim selain pimpinan, dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas, dengan tahapan:

(1) Pimpinan, dan pihak terkait melakukan seleksi untuk membentuk Tim kerja;

(2) Seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan:

1. Kompetensi,
2. Memahami tugas
3. Berdedikasi
4. Tidak bermasalah
5. Tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan disiplin.

(3) Rapat penentuan Tim kerja

(4) Penetapan Tim kerja

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Berita acara dan laporan pelaksanaan seleksi;
- Riwayat Hidup dan rekam jejak anggota, dokumen rekomendasi;
- Notulen rapat;
- SK Tim Kerja WBK/WBBM.

2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM

Dokumen rencana Pembangunan Zona Integritas adalah Program, Kegiatan dan Inovasi yang akan dilaksanakan dalam melakukan perubahan yang berorientasi tentang target, waktu dan hasil yang ingin dicapai, disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik masyarakat di wilayah masing-masing, meliputi kegiatan:

- a) Membuat dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Setiap penganggung jawab yang ditunjuk agar membuat rencana aksi ZI menuju WBK/WBBM (kapan dimulai, berapa lama, target yang akan dicapai). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Undangan, absensi serta foto;
- Dokumen rencana aksi;
- Dokumen Laporan kegiatan penyusunan rencana aksi ZI.

- b) Dalam dokumen pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM harus ada target- target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM. Target prioritas adalah hasil yang ingin dicapai dalam tiap- tiap kegiatan, Program dan Inovasi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat proses perubahan serta membawa dampak menuju kearah yang lebih baik, dengan cara:

- (1) menentukan target prioritas yang dirasakan mudah untuk diraih atau dicapai pada setiap komponen perubahan;
- (2) menentukan target-target prioritas dengan melibatkan seluruh Tim Kerja;
- (3) Melaksanakan Analisa dan Evaluasi pada setiap Rencana Kerja dan Rencana Aksi yang terlaksana maupun tidak;
- (4) Membuat SK Dekan tentang Rencana Pembangunan Zona integritas; Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumen rencana aksi yang berisi target prioritas;
- dokumen laporan pelaksanaan kegiatan penyusunan target prioritas ZI;
- Keputusan tentang rencana Pembangunan Zona integritas dan targetprioritas.

- c) Proses Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM harus disosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk masyarakat agar tujuan utama meraih WBK/WBBM dapat tercapai, melalui kegiatan:

- (1) Sosialisasi kepada pegawai melalui:
 - Pengarahan saat apel pagi, rapat staf secara periodic;

- Pendampingan/pembinaan oleh Irjen Kemendikbud;
- kegiatan dan inovasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM;
- Pemasangan spanduk dan banner di lingkungan kerja.

(2) Sosialisasi kepada masyarakat melalui:

- Website
- Media sosial
- Media elektronik/cetak
- Pemasangan spanduk dan banner

(3) Membuat laporan sosialisasi

Ketiga kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- *capture website, medsos, kliping*, foto serta berita pada Media internal dan eksternal FEB;
- dokumen laporan sosialisasi.

3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju WBK/WBBM

Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM wajib melakukan kegiatan pemantauan/ monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara kontinyu, dalam rangkapencapaian target pembangunan ZI, pada setiap komponen, melalui:

- a) kegiatan Pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana;
 - (1) pelaksanaan kegiatan harus melibatkan seluruh anggota Tim;
 - (2) membuat laporan hasil pelaksanaan dari setiap rencana aksi yang telah dilaksanakan;
 - (3) membuat dokumentasi berupa foto-foto kegiatan. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - dokumen laporan pelaksanaan rencana aksi oleh Tim Kerja WBK/WBBM;
 - dokumentasi (foto kegiatan).
- b) monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas secara berkala;
 - (1) melaksanakan rapat monitoring dan evaluasi secara bulanan;
 - (2) membuat laporan hasil monitoring dan evaluasi bulanan. Kegiatan tersebut

dilengkapi dengan data dukung:

- undangan, notulen, daftar hadir, foto rapat
- dokumen laporan berkala hasil monitoring dan evaluasi secara bulanan

c) tindaklanjut hasil monitoring dan evaluasi;

(1) menyusun laporan tindak lanjut atas laporan monitoring dan evaluasi.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumen hasil monitoring dan evaluasi serta rekomendasi yang telah ditindaklanjuti

4. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka merubah pola pikir anggota menuju ke arah yang lebih baik serta mewujudkan budaya kerja disatuan kerjanya sehingga tercipta lingkungan kerja yang benar-benar bebas korupsi dan berkinerja baik, melalui upaya:

a) pimpinan (Dekan dan Wakil Dekan serta koprodi) harus berperan sebagai *role model* dalam pelaksanaan Pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM, dengan:

(1) keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan akan menjadi panutan bagi bawahannya.

(2) keteladanan mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan pribadi seseorang;

(3) keteladanan akan sangat cepat merubah pola pikir bawahan. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumentasi kegiatan kerjasama, kegiatan sinergitas, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat, *press release* yang dilakukan oleh pimpinan
- Absensi Pimpinan dan koprodi
- Foto/dokumentasi pimpinan

b) agen perubahan harus sudah ditetapkan:

(1) membuat undangan penetapan agen perubahan;

(2) melaksanakan rapat penetapan agen perubahan;

(3) penentuan agen perubahan harus menjadi contoh bagi pegawai lainnya,

memiliki kompetensi, memahami tugas, berdedikasi, tidak pernah melakukan tindak pidana serta pelanggaran kode etik dan perilaku pengesahan agen perubahan.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- undangan rapat
- dokumen laporan pelaksanaan penetapan agen perubahan
- riwayat hidup dan rekam jejak agen perubahan
- rekomendasi dekan/senat fakultas/senat universitas/rektor

c) budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi:

(1) menerapkan budaya kerja sebagaimana tertuang dalam kode etik dan perilaku

(2) berikan *reward and punishment*

(3) Membuat laporan kegiatan pembangunan budaya kerja dan pola pikir

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumen laporan pelaksanaan kegiatan penerapan budaya kerja berikudokumentasinya;
- rekap absensi pegawai;
- dokumentasi program *reward and punishment*.

d) setiap anggota organisasi harus terlibat dalam pembangunan ZI Menuju WBK/WBBM, melalui upaya:

(1) penandatanganan pakta integritas kepada seluruh pegawai;

(2) penerapan tata nilai pikob (professional, inovatif, kolaboratif, berintegritas);

(3) apel pagi;

(4) Jum'at olahraga;

(5) kegiatan rohani;

(6) coffee morning;

(7) membuat laporan Hasil Kegiatan;

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumen pakta integritas;

- dokumen laporan hasil kegiatan pembangunan ZI yang melibatkanketerwakilan setiap prodi;
- dokumentasi kegiatan ZI.

3.2 Penataan Tata Laksana

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 setiap program adalah:

1. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen FEB Unud di Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen FEB Unud di Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
3. Meningkatnya kinerja di Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

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

1. Standard Operating Procedure (SOP)

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan:

- a) SOP mengacu peta proses bisnis FEB Unud.
 - (1) Mengumpulkan SOP yang berlaku di FEB Unud.
 - (2) Melaksanakan pelatihan penyusunan peta proses bisnis dengan BIZAGI
 - (3) Menyusun peta proses bisnis.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen peta proses bisnis;
- Dokumen SOP yang berlaku di FEB Unud;
- Laporan kegiatan.

- b) Evaluasi SOP FEB Unud

- (1) Mengevaluasi SOP yang berlaku di FEB Unud. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen hasil evaluasi serta tindak lanjutnya.

2. *E-Office*

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya telah dilakukan:

- c) Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik

(1) Menyusun SOP monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SOP monitoring dan evaluasi pemanfaatan teknologi.

3. **Keterbukaan Informasi Publik**

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

- d) Penerapan kebijakan tentang keterbukaan informasi publik.

(1) Mengembangkan rancang bangun Kebijakan Informasi Publik FEB Unud. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Kebijakan Informasi Publik.

- e) Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

(1) Menyusun SOP monitoring dan evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SOP monitoring dan evaluasi kebijakan informasi publik.

Tabel 3.1 Tata Laksana WBK/WBBM di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

No	Indikator	Rencana Aksi	Dokumen Pendukung	Waktu Kegiatan					
				Agst	Sept	Okt	Nov	Des	
1	SOP								
a	Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi?	1 Pengumpulan SOP yang berlaku di FEB Unud Pelatihan Penyusunan Peta Proses Bisnis dengan 2 BIZAGI 3 Penyusunan Peta Proses Bisnis	SOP yang berlaku di FEB Laporan kegiatan Peta Proses Bisnis SOP tahun 2021	■					
b	Apakah Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi?	4 Mengevaluasi SOP yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana					■	■	
2	Keterbukaan Informasi Publik								
c	Apakah Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan?	1 Mengembangkan rancang bangun Kebijakan Informasi Publik Fakultas	Kebijakan Informasi Publik	■	■	■			
d	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik?	2 Menyusun SOP Monitoring dan Evaluasi kebijakan keterbukaan informasi public	SOP Monev kebijakan informasi publik				■	■	
3	e-Office								
e	Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?	Menyusun SOP monitoring dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?	SOP monev pemanfaatan teknologi		■	■			

3.3 Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan Sistem Manajemen SDM di lingkungan FEB Unud bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM FEB Unud pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. meningkatkan ketaatan terhadap pengelolaan SDM di lingkungan FEB Unud pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
2. meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM di lingkungan FEB Unud pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
3. meningkatnya disiplin SDM di lingkungan FEB Unud pada masing-masing Zona Integritas menuju WBK/WBBM;
4. meningkatnya efektifitas manajemen SDM di lingkungan FEB Unud pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM; dan
5. meningkatnya profesionalisme SDM di lingkungan FEB Unud pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

Atas dasar hal tersebut, maka terdapat beberapa indikator yang perlu dilakukan untuk menerapkan Sistem Manajemen SDM di lingkungan FEB Unud, yaitu:

1. Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan

- a) Penyusunan Analisis Beban Kerja dan penempatan SDM.
 - (1) Membuat Analisis Beban Kerja.
Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - Dokumen ABK FEB Unud.
- b) Menerapkan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja.
 - (1) Menyusun peta jabatan
Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - Dokumen pemetaan pegawai.
 - SK *Homebase* dosen.
- c) Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai.
 - (1) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Laporan monitoring dan evaluasi.

2. Pola Mutasi Internal

a) Mutasi pegawai antar jabatan dilakukan untuk pengembangan karier pegawai.

- (1) Melakukan pemetaan mutasi *home base* dosen sesuai kebutuhan Program Studi.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Pemindahan *home base* dosen
- Mutasi antar jabatan

b) Mutasi pegawai antar jabatan berdasarkan kompetensi jabatan dan mengikutipola mutasi.

- (1) Melakukan pemetaan mutasi pegawai. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SOP mutasi internal
- SK Home Base Dosen
- SK/Surat Tugas penempatan pegawai.

c) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pola mutasi pegawai.

- (1) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pola mutasi pegawai secara berkala. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Laporan hasil monitoring dan evaluasi pola mutasi pegawai secara berkala.

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

a) Melaksanakan *Training Need Analysis*.

- (1) Data kebutuhan pelatihan pada Sistem Informasi Analisis Tenaga Kependidikan (SIANITA) Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

Data pada Sistem Informasi Analisis Tenaga Kependidikan (SIANITA)

b) Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai.

- (1) rancangan Pengembangan Kompetensi sesuai hasil Sasaran Kinerja Pegawai pada Sistem Informasi Analisis Tenaga Kependidikan (SIANITA)

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

Data pada Sistem Informasi Analisis Tenaga Kependidikan (SINITA)

- c) Mengukur kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar.

(1) Sesuai dengan hasil Analisis Beban Kerja (ABK)

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

Hasil Analisis Beban Kerja

- d) Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.(1) Pengiriman pelatihan sesuai Kompetensi Pegawai

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

Surat Penugasan mengikuti Pelatihan Pengembangan Kompetensi

- e) Upaya FEB Unud dalam pengembangan kompetensi pegawai.

(1) melaksanakan kegiatan sesuai kebutuhan pengembangan pegawai dengan kegiatan Patok Banding

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung: Laporan Perjalanan Dinas

4. Penetapan Kinerja Individu

- a) Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

(1) Penetapan Target dan Realisasi Sasaran Kerja Pegawai

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Penyusunan Sasaran dan Realisais Kerja Pegawai tahun berjalan

- b) Penetapan SKP dengan indikator kinerja level di atasnya.

(1) Penetapan Target dan Realisasi Sasaran Kerja Pegawai sesuai PP Nomor 30 Tahun 2019

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Data Nilai Kinerja Tahun 2021

- c) Penetapan SKP dilakukan secara periodik.

(1) Penyusunan Sasaran dan Realisasi Kerja Pegawai tahun berjalan

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Rencana dan Realisasi Sasaran Kerja Pegawai pada Sistem Informasi Analisis Tenaga Kependidikan (SIANTA).

d) Hasil penilaian kinerja SKP individu dijadikan sebagai dasar pemberian *reward*.

(1) Perhitungan Penilaian Sasaran Kerja pegawai sebagai asar Pemberian Remunerasi

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Rencana dan Realisasi Sasaran Kerja Pegawai pada Sistem Informasi Analisis Tenaga Kependidikan
- Pertor UNUD Nomor 13 Tahun 2018.

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

a) Penyusunan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.

(1) Pertor Nomor 11 Tahun 2018 tentang Kode Etik Tenaga Kependidikan

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Pertor UNUD Nomor 11 Tahun 2018 tentang Kode Etik Tenaga Kependidikan

b) Penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku dosen.

(1) Pertor Nomor 13 Tahun 2018 tentang Kode Etik Dosen

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Pertor UNUD Nomor 13 Tahun 2018 tentang Kode Etik Dosen

c) Pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik.

(1) Pemberian Penghargaan sebagai Dosen Berprestasi

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Surat Keputusan rektora tentang Pemberian Penghargaan sebagai Dosen Berprestasi

6. Sistem Informasi Kepegawaian

a) Menyusun Daftar Urut Kepangkatan (DUK).

(1) Penyusunan Daftar Urut Kepegawaian secara berkala

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Daftar Urut Kepegawaian yang diperbarui secara berkala

b) Pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala melalui SIMPEG.

(1) Data Riwayat Kepegawaian yang terbaru melalui SIANITA.
Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Data Riwayat Kepegawaian yang terbaru melalui SIANITA.

Tabel 3.2 Sistem Penataan Manajemen SDM, 64.65%

No	Indikator	Program Kerja	Rencana Aksi	September				Oktober				November				Desember				PIC	Bukti Dokumen
				I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai Kebutuhan		89.00%																		
	Penyusunan analisis beban kerja dan penempatan SDM.	Membuat Analisis Beban Kerja	Melaksanakan Perhitungan Ulang Beban Kerja																	Pegawai: Dewi dkk Dosen Ibu Koprodi	ABK FEB
	Menerapkan rencana kebutuhan pegawai yang mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja.	Penyusunan Peta Jabatan	Menyusun Pemetaan Penempatan Pegawai sesuai Perhitungan beban Kerja																	Pegawai: Dewi dkk Dosen Ibu Koprodi	Pemetaan Pegawai Pemetaan Dosen: Home Base
	Menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai	Monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai	Manyusun Laporan Monitoring dan Evaluasi Rencana Kebutuhan Pegawai																		
2	Pola Mutasi Internal		44.33%																		

	Mutasi pegawai antar jabatan dilakukan untuk pengembangan karier pegawai	Pemetaan Mutasi Home Base Dosen Tahun 2020	Penyusunan Home Base Dosen sesuai Kebutuhan Program Studi															Pegawai: Dewi dkk Dosen Ibu Koprodi	Pemindahan Home Base Dosen Mutasi antar Jabatan
	Mutasi pegawai antar jabatan berdasarkan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi	Pemetaan mutasi Pegawai Tahun 2020	Penyusunan SOP Pola Mutasi Internal															Pegawai: Dewi dkk Dosen Ibu Koprodi	SOP Mutasi Internal Dosen: Perpindahan Home Base Pegawai: Mutasi antar Jabatan/ Fakultas
	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pola mutasi pegawai.	Penyusunan laporan Monitoring dan Evaluasi	Pelaksanaan monitoring secara berkala																
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi		44.33%																
	Melaksanakan training need analysis	Penyusunan standar kompetensi jabatan	Implementasi hasil Pemetaan Kompetensi															Pak Yogi (arahan dari: Sekretaris)	Pemetaan Kompetensi Dosen & Pegawai

	Menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai	Penyusunan training need analysis Penyusunan Profil Kompetensi Pegawai	SDM																	
	Pengukuran kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar																			
	Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai																			
	Upaya lembaga dalam pengembangan kompetensi pegawai																			
4	Penetapan kinerja individu		87.50%																	
	Penerapan Sistem Kinerja Pegawai (SKP)		Penetapan batas waktu penginputan BKD dilakukan secara periodik (setiap triwulan)																	
	Penetapan SKP dengan indikator kinerja level																			

	diatasnya		Penetapan batas waktu penginputan Realisasi SKP Tendik dilakukan secara periodik (setiap triwulan)															
	Penetapan SKP dilakukan secara periodik																	
	Hasil penilaian SKP individu dijadikan sebagai dasar pemberian reward																	
5	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai		33.00%															Selain Pertor apakah diperlukan Tata Tertib? Pegawai: tata terib tersendiri, untuk Dosen & Mhs ada di Buku Pedomik, Model Monitoring?
	Penyusunan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku	Monitoring dan Evaluasi Penerapan disiplin/ kode etik	Model Monev? - Monitoring Presensi secara detail															Pertor UNUD Nomor 13 Tahun 20218

	pegawai.																			
	Penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.																			Pertor UNUD Nomor 14 Tahun 2018 tentang Kode Etik Mahasiswa
	Pemberian penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik.																			Pertor UNUD Nomor 11 Tahun 2018 tentang Kode Etik Tenaga Kependidikan
6	Sistem Informasi Kepegawaian (0,5)		100.00%																	
	Menyusun Daftar Urutan Kepangkatan (DUK)	Monitoring Pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala pada SIMDOS dan SIANITA	Udating Data saat Pengisian Realisasi SKP secara Berkala																	
	Pemutakhiran informasi kepegawaian dilakukan secara berkala melalui SIMPEG.																			

3.4 Penguatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja FEB Unud. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. meningkatnya kinerja FEB-Unud; dan
2. meningkatnya akuntabilitas FEB-Unud.

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

1. Keterlibatan Pimpinan

- a) Pimpinan harus terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan.

(1) Melaksanakan rapat perencanaan kegiatan dan anggaran yang dipimpin oleh kepala Satuan Kerja;

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- undangan, notulen, daftar hadir, foto rapat
- dokumen perencanaan kegiatan dan anggaran

- b) Pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja, melalui kegiatan:

(1) Penyusunan Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja) melalui Rapat penetapan IKU yang berorientasi hasil kepada masyarakat yang dipimpin oleh Dekan;

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- undangan,
- notulen,
- daftar hadir,
- foto rapat
- dokumen Perjanjian Kinerja.

- c) Pimpinan harus selalu memantau pencapaian kinerja secara berkala

(1) Melaksanakan rapat pemantauan pencapaian kinerja secara bulanan terhadap dipimpin oleh kepala satuan kerja

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- undangan, notulen, daftar hadir, foto rapat
- dokumen pemantauan pencapaian kinerja secara bulanan dipimpin oleh kepala satuan kerja.

2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

a) Membuat dokumen perencanaan kerja jangka pendek (Renja) Tahunan, Rencana Strategis (Renstra) lima tahunan.

(1) Memiliki dokumen perencanaan kerja jangka pendek (Renja) Tahunan, Rencana Strategis (Renstra) serta Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja)

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumen perencanaan kerja jangka pendek (Renja) Tahunan, Rencana Strategis (Renstra) serta Penetapan Kinerja (Perjanjian Kinerja)

b) Dokumen perencanaan harus berorientasi kepada hasil

(1) Membuat turunan Renja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat).

(2) Membuat turunan Renja yang mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS).

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung

- dokumen turunan Renja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat) serta
- mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS)

c) Indikator Kinerja Utama (IKU) pada satuan kerja

(1) Memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan organisasi.

(2) Membuat IKU tambahan yang sesuai dengan karakteristik unit kerja yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat) serta mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi,

penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS).

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen IKU dan IKU tambahan yang mendukung peningkatan pelayanan publik (penetapan standar pelayanan, budaya pelayanan prima, survei kepuasan masyarakat) serta mendukung kegiatan anti korupsi (pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, dan WBS)

d) Indikator kinerja utama telah dilaksanakan dengan prinsip *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timely/Continuity*).

(1) Memiliki IKU tambahan yang *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timely/Continuity*)

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen IKU tambahan yang *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timely/Continuity*)

e) Laporan kinerja disusun tepat waktu

(1) Menyusun LAKIN secara tepat waktu (bulan januari pada tahun berikutnya). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen LAKIN

f) Pelaporan kinerja harus memberikan informasi tentang kinerja

(1) Laporan kinerja (LAKIN) telah memberikan informasi tentang kinerja.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen LAKIN

g) Terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

(1) Melakukan upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja dengan melakukan/mengikutsertakan dalam bimtek/diklat/sosialisasi penyusunan LAKIN;

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen laporan bimtek/diklat/sosialisasi penyusunan LAKIN.

h) pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten

(1) menempatkan anggota yang memiliki kompetensi pada bidang pengelolaan akuntabilitas;

- (2) personil pengelolaan akuntabilitas telah memiliki Sertifikasi, Piagam penyusunan LAKIN.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Daftar anggota bidang perencanaan yang telah mengikuti diklat.

3.5 Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan organisasi FEB Unud yang bersih dan bebas KKN. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah:

1. meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan negara;
2. meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara; dan
3. menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

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

1. Pengendalian Gratifikasi

- a) Pelaksanaan *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi.

- (1) Membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG). Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SK Rektor tentang UPG
- Dokumen hasil identifikasi potensi BK.
- Dokumen peta potensi BK.

2. Penerapan SPIP

- a) Pembangunan lingkungan pengendalian dengan merancang dan mendokumentasikan pembangunan lingkungan pengendalian.

- (1) Membuat buku pedoman pelaksanaan SPIP.

- (2) Melakukan sosialisasi SPIP termasuk kode etik.

- (3) Mendokumentasikan pelaksanaan SPIP. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Buku pedoman pelaksanaan SPIP.
- Laporan kegiatan sosialisasi SPIP.
- Dokumen SPIP.

3. Pengaduan Masyarakat

a) Implementasi kebijakan pengaduan masyarakat.

(1) Menyusun SOP tentang penanganan pengaduan masyarakat yang inovatif.

(2) Menyediakan media pengaduan masyarakat. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SOP tentang penanganan pengaduan masyarakat yang inovatif.
- Screenshoot menu website “Lapak FEB” (Layanan Pengaduan dan Keluhan FEB Unud) sebagai media pengaduan masyarakat yang inovatif.

4. Whistle Blowing System (WBS)

a) *Whistle Blowing System* sudah di internalisasi

(1) Membentuk tim penyusun WBS.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SK Rektor tentang Tim Penyusun SOP WBS.

b) Implementasi WBS.

(1) Mengimplementasikan kebijakan WBS. Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SOP Kebijakan WBS
- Bukti sosialisasi SOP Kebijakan WBS

5. Penanganan Benturan Kepentingan (BK)

a) Telah dilaksanakan identifikasi/pemetaan benturan kepentingan

(1) Menyusun matrik peta potensi BK.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- SK Rektor tentang Tim Pemetaan Potensi BK
- Dokumen hasil identifikasi potensi BK.
- Dokumen peta potensi BK.

Tabel 3.3 Indikator, Program Kerja, dan Rencana Aksi Bidang Penguatan Pengawasan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK WBBM FEB Unud

Elemen ZI	Indikator Prioritas	Program Kerja	Rencana Aksi	Timeline															
				September				Oktober				November				Desember			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengendalian Gratifikasi	Pelaksanaan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi	Membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG)	SK Rektor tentang UPG [bagian dari SPI]	█	█														
		Mengawasi implementasi kegiatan UPG	SOP Pengendalian Gratifikasi (PG)		█	█	█												
			Sosialisasi SOPPG kepada <i>stakeholders</i>					█											
		<i>Public campaign</i> tentang PG kepada <i>stakeholders</i> secara berkala	Menyiapkan <i>campaign materials: banner, spanduk, flyer, baliho.</i>		█	█	█	█											
			Publikasi <i>campaign</i> anti gratifikasi di medsos FEB/UPG (<i>online</i>)						█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█

Elemen ZI	Indikator Prioritas	Program Kerja	Rencana Aksi	Timeline															
				September				Oktober				November				Desember			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			Publikasi <i>campaign</i> anti gratifikasi di lingkungan kampus (<i>offline</i>)																
Penerapan SPIP	Pembangunan lingkungan pengendalian	Merancang dan mendokumentasikan pembangunan lingkungan pengendalian.	Membuat buku pedoman pelaksanaan SPIP.																
			Sosialisasi SPIP termasuk kode etik.																
			Mendokumentasikan pelaksanaan SPIP.																
	Penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	Menyusun matrik petarisiko.	Mengidentifikasi profil risiko.																
			Menganalisis dan menilai risiko.																
			Memetakan risiko.																
	Pengendalian risiko	Mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan	Review SOP Bidang Akademik																

Elemen ZI	Indikator Prioritas	Program Kerja	Rencana Aksi	Timeline															
				September				Oktober				November				Desember			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	kebijakan dengan SOP.		<i>Review</i> SOP Bidang Non-akademik																
			<i>Monitoring</i> kesesuaian pelaksanaan kebijakan dengan SOP.																
	Informasi dan komunikasi SPI [Sistem Pengendalian Intern]	Sosialisasi SPI	Mengaktifkan <i>website</i> SPI																
			Membuat dan mengaktifkan medsos SPI																
Pengaduan Masyarakat	Implementasi kebijakan pengaduan masyarakat	Inovasi kebijakan pengaduan masyarakat	Menyusun SOP tentang penanganan pengaduan masyarakat yang inovatif.																
			Menyediakan media pengaduan masyarakat.																
Whistle-blowing system (WBS)	Internalisasi WBS	Membentuk Tim WBS	SK Rektor tentang Tim Penyusun SOP WBS																

Elemen ZI	Indikator Prioritas	Program Kerja	Rencana Aksi	Timeline																
				September				Oktober				November				Desember				
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
		Implementasi kebijakan WBS	SOP kebijakan WBS			■	■	■	■	■	■									
			Sosialisasi SOP kebijakan WBS								■	■								
Benturan kepentingan (BK)	Identifikasi/pemetaan potensi BK	Menyusun matrik peta potensi BK	SK Rektor tentang Tim Pemetaan Potensi BK	■	■															
			Mengidentifikasi potensi BK			■	■	■	■	■	■									
			Memetakan potensi BK			■	■	■	■	■	■									

3.6 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program peningkatan kualitas pelayanan publik ini adalah:

1. meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau);
2. meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional;
3. meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

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

1. Standar Pelayanan

- a) Terdapat Standar pelayanan
 - (1) Menyusun Standar Pelayanan Sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - Dokumen Standar pelayanan pada satuan kerja
- b) Standar pelayanan telah dimaklumkan
 - (1) membuat maklumat standar pelayanan;
 - (2) melakukan pemasangan maklumat standar pelayanan ditempat pelayanan Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - *capture* maklumat standar pelayanan ditempat pelayanan
- c) terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan.

Membuat SOP pelaksanaan standar pelayanan Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

 - dokumen SOP pelaksanaan standar pelayanan
- d) revidi dan perbaiki atas standar pelayanan dan SOP Melaksanakan revidi dan perbaiki atas standar pelayanan dan SOP.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- dokumen revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

2. Budaya Pelayanan Prima

- a) Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima
 - (1) Melakukan sosialisasi/pelatihan Pelayanan Prima kepada pegawai; Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - dokumen sosialisasi/pelatihan Pelayanan Prima kepada pegawai
- b) informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media
 - (1) Menyediakan informasi yang mudah diakses oleh masyarakat dalam memperoleh informasi layanan dan kegiatan melalui media cetak, papan pengumuman, media sosial, website, dan lain-lain; Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - *capture* sarana informasi layanan
- c) telah terdapat sistem *punishment* (sanksi)/*reward* (penghargaan) bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan yang diberikan tidak sesuai standar
 - (1) pemberian *reward* kepada pegawai dibidang pelayanan (penghargaan pegawai teladan);
 - (2) pemberi *punishment* terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran (hukuman disiplin)
 Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - Sistem *reward* dan *punishment*
 - Dokumen penghargaan pegawai teladan sebagai *reward*, dokumen hukuman disiplin sebagai *punishment* serta kompensasi kepada penerima layanan.
- d) Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi
 - (1) Menyediakan layanan terpadu
 - (2) LTSP (Layanan Terpadu Satu Pintu)
 Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:
 - *Capture* aplikasi layanan terpadu dan LTSP
- e) terdapat inovasi pelayanan

(1) Melakukan inovasi pada pelayanan

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- *capture* inovasi pada pelayanan

3. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan.

a) Untuk mengetahui tingkat kepuasan mahasiswa/masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh unit layanan di FEB-Unud

(1) Melakukan Survei Kepuasan Mahasiswa/Masyarakat setiap 6 bulan

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen laporan survei;

b) Hasil survei dipublikasikan secara terbuka kepada mahasiswa/masyarakat

(1) Hasil survei dipublikasikan secara terbuka kepada mahasiswa/masyarakat melalui *Website*, Media sosial dan banner/spanduk

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- *Capture* dan foto/Dokumentasi

c) Dilakukan tindak lanjut atas hasil survei kepuasan mahasiswa/masyarakat.

(1) Melaksanakan perbaikan layanan sebagai tindak lanjut dari survei.

Kegiatan tersebut dilengkapi dengan data dukung:

- Dokumen laporan perbaikan pelayanan sebagai tindak lanjut dari survei kepuasan mahasiswa/masyarakat.

BAB IV MONITORING DAN EVALUASI

4.1 PEMBINAAN

Untuk menjaga konsistensi dan terpeliharanya predikat WBK dan WBBM, maka perlu dilakukan pembinaan yang efektif. Pembinaan harus dilakukan terhadap Satker maupun seluruh anggota yang sudah ditetapkan menjadi WBK dan mempersiapkan menuju WBBM. Pembinaan dilakukan dengan cara memberikan asistensi perbaikan sistem dan prosedur, pemberian fasilitas/sarana prasarana, dukungan operasional dan pemenuhan tunjangan kinerja setinggi-tingginya 100 %, pelatihan teknis atau lainnya yang seluruhnya mengarah pada tujuan untuk mempersempit peluang/kesempatan melakukan korupsi. Selain itu juga diprioritaskan pembinaan karakter melalui pelatihan anti korupsi atau pembentukan integritas, pendekatan spiritual/keagamaan untuk memperbaiki atau meluruskan niat, sehingga memiliki kemauan dan kemampuan untuk meninggalkan sikap dan perbuatan koruptif serta perbuatan yang melanggar hukum lainnya.

4.2 MONITORING

Masyarakat dapat berpartisipasi melakukan pemantauan dan pengawasan/Monitoring melalui media seperti kontak pengaduan masyarakat, website Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana feb@unud.ac.id dan Pengaduan Masyarakat melalui Layanan Pengaduan dan Keluhan (LAPAK). Hasil tindak lanjut dari pengaduan/pelaporan masyarakat dijadikan sebagai bahan bagi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dalam mengevaluasi penetapan predikat WBK/WBBM. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kebenaran pengaduan/laporan yang menyebabkan tidak lagi dipenuhinya indikator WBK/WBBM, maka Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi / Kementerian PAN dan RB akan mencabut predikat tersebut.

4.3 EVALUASI

Atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas dan kinerja WBK/WBBM yang telah ditetapkan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas pedoman ini. Evaluasi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dalam hal ini didelegasikan kepada Tim Penilai WBK/WBBM Kemenbudristek melalui penelaahan laporan-laporan yang diterima melalui *e-mail: evaluasiren@kemenkumham.go.id* dan pengolahan informasi yang diperoleh langsung di lapangan dan *FGD*. Laporan akhir dikirim ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

4.4 PELAPORAN

Pelaporan dilaksanakan secara berjenjang pada tingkat Satker kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi dan tingkat Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Laporan perkembangan pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju terwujudnya WBK/WBBM dilaporkan secara berkala pada setiap akhir tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan. Pelaporan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Menteri dilaksanakan oleh Tim Kerja WBK/WBBM c.q. Biro Perencanaan Sekretarat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM;

BAB V PENUTUP

Hasil dari upaya pencegahan korupsi yang dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan yang diamanatkan pada pedoman ini dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana adalah untuk mewujudkan jajaran fakultas yang dapat memiliki predikat WBK/WBBM secara berkelanjutan danberkesinambungan serta sebagai upaya peningkatan kinerja yang semakin baik dan berintegritas dalam pemberian pelayanan yang dapat memuaskan mahasiswa dan juga masyarakat. Pengembangan WBK dan WBBM secara bertahap ini dimaksudkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam peningkatan nilai Indeks Pencegahan Korupsi (IPK) ditingkat fakultas di lingkungan Universitas Udayana.

Upaya pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana merupakan suatu bentuk kinerja yang bersinergitas dengan upaya dorongan dan komitmen antar seluruh komponen yang ada baik pegawai, dosen, dan mahasiswa untuk secara bersama-sama memberikan dukungan untuk menjadikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud sebagai cerminan fakultas yang berkinerja baik, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta dapat memberikan pelayanan yanghumanis dan optimal.