

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



**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
TAHUN 2022**

PENGANTAR

Reformasi Birokrasi di Universitas Negeri Yogyakarta telah dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan. Salah satu rencana aksi dalam Reformasi Birokrasi di UNY adalah Pembangunan Zona Integritas (ZI) melalui Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada unit kerja Fakultas Ilmu Keolahragaan. Pembangunan Zona Integritas merupakan *role model* dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam penegakan integritas dan pelayanan yang berkualitas. Dalam rangka Pembangunan Zona Integritas melalui Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Universitas Negeri Yogyakarta, pada tahun 2022, Fakultas Ilmu Keolahragaan diusulkan sebagai unit kerja WBK/WBBM. Untuk mewujudkan WBK/WBBM di Fakultas Ilmu Keolahragaan, diperlukan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas.

Rencana Kerja ini memuat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM sebagai acuan dalam pencapaian setiap tahap pembangunan ZI menuju WBK/WBBM di Fakultas Ilmu Keolahragaan. Rencana Kerja Zona Integritas disusun mengacu pada Peta Jalan Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan di Universitas Negeri Yogyakarta. Semoga Dokumen Rencana Kerja ini dapat bermanfaat untuk pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas di Fakultas Ilmu Keolahragaan dan dapat mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi di UNY.



Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M.Ed.
NIP. 19640707 198812 1 001

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi merupakan salah satu strategi pemerintah dalam menciptakan profesionalisme aparatur negara dan tata kelola pemerintahan yang baik. Urgensi pelaksanaan reformasi birokrasi adalah untuk melakukan perubahan dan pembaharuan secara berkelanjutan pada birokrasi pemerintah agar tumbuh menjadi birokrasi yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi, birokrasi yang efektif dan efisien serta mempunyai pelayanan publik yang berkualitas, dalam rangka mewujudkan cita-cita *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi di Indonesia.

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian sasaran hasil tersebut, Universitas Negeri Yogyakarta perlu untuk menetapkan langkah-langkah strategis melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan penetapan unit kerja untuk diusulkan. Penetapan unit kerja sebagai WBK/WBBM tersebut dimaksudkan sebagai kompetisi dan menjadi area percontohan penerapan pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit kerja-unit kerja di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta melalui pembangunan Zona Integritas dengan menerapkan instrumen Zona Integritas yang meliputi 6 komponen pengungkit yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.

Fakultas Ilmu Keolahragaan sebagai salah satu unit kerja di Universitas Negeri Yogyakarta diusulkan menjadi unit kerja percontohan menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dalam Pembangunan Zona Integritas (ZI). Sesuai dengan Pedoman Pembangunan Zona Integritas, perlu ditetapkan rencana kerja yang telah disusun sebagai salah satu langkah utama membangun unit kerja menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Dokumen program kerja ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Fakultas Ilmu Keolahragaan dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
2. Tujuan penyusunan dokumen program kerja ini adalah memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM di lingkungan Fakultas Ilmu Keolahragaan.

C. PENGERTIAN UMUM

1. Zona Integritas (ZI) adalah predikat yang diberikan kepada Universitas Negeri Yogyakarta 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 Unit kerja yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan dan Penguatan Akuntabilitas Kinerja.
3. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah predikat yang diberikan kepada Unit kerja yang memenuhi sebagian besar program Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja dan Penguatan Kualitas Pelayanan Publik.
4. Unit Kerja adalah Fakultas/Lembaga/Unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi pelayanan.
5. Tim Penilai Internal (TPI) adalah tim yang dibentuk oleh Universitas Negeri Yogyakarta yang mempunyai tugas melakukan penilaian Unit Kerja dalam rangka memperoleh predikat menuju WBK/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 atas unsur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Ombudsman Republik Indonesia (ORI).

BAB II

AKSI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS

Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Fakultas Ilmu Keolahragaan dilaksanakan sesuai Peta Jalan Reformasi Birokrasi Universitas Negeri Yogyakarta Tahunan 2020 - 2025. Pembangunan Zona Integritas mempunyai 2 (dua) komponen yang harus dibangun yaitu komponen pengungkit dan komponen hasil.

Komponen pengungkit merupakan komponen yang menjadi faktor penentu pencapaian sasaran hasil pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Terdapat enam komponen pengungkit, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Komponen hasil terdiri dari 2 (dua) unsur yaitu, Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN dan Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat.

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

A. KOMPONEN PENGUNGKIT

1. Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada unit kerja yang dibangun, menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan Zona Integritas. Program Manajemen Perubahan memiliki rencana aksi dengan indikator sebagai berikut:

a. Penyusunan Tim Kerja

Tim Kerja adalah tim yang dibentuk untuk melaksanakan proses perubahan melalui program, kegiatan, dan inovasi di 6 Area Perubahan (6 komponen pengungkit) Zona Integritas, dengan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan yaitu:

- 1) Rapat pembentukan Tim Kerja
- 2) Pengajuan SK Tim Pembangunan Zona Integritas

3) Penetapan Tim Pembangunan Zona Integritas.

b. Dokumen Program Kerja Pembangunan Zona Integritas

Dokumen program kerja pembangunan Zona Integritas adalah program kegiatan dan inovasi yang akan dilaksanakan dalam melakukan perubahan yang berisi target(sasaran), rencana kegiatan, waktu, dan hasil yang ingin dicapai, meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Membuat dokumen program aksi/rencana kerja pembangunan Zona Integritas, dan dengan menentukan target prioritas;
- 2) Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas yang melalui kegiatan:
 - a) Sosialisasi/pengarahan kepada dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa
 - b) Sosialisasi kepada stake holder dan masyarakat melalui *website, microsite*, media elektronik/cetak.
 - c) Pernyataan Komitmen Integritas.

c. Monitoring dan Evaluasi Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM

Dalam pembangunan ZI menuju WBK/WBBM perlu dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara terus menerus pada tiap-tiap komponen untuk memastikan bahwa pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana aksi yang telah di rencanakan sebelumnya. Rencana kegiatan monitoring dan evaluasi meliputi:

- 1) Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Zona Integritas
- 2) Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi pelaksanaan Zona Integritas
- 3) Menyusun laporan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas.

d. Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja

Perubahan pola pikir dan budaya kerja adalah kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka merubah pola pikir anggota ke arah yang lebih baik dengan menerapkan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi melalui upaya:

- 1) Penetapan *Role Model*;
- 2) Menerapkan nilai-nilai budaya kerja atau nilai-nilai organisasi;
- 3) Menandatangani Pakta Integritas;
- 4) Menetapkan Agen Perubahan;
- 5) Melibatkan anggota organisasi dalam pembangunan ZI.

Melalui indikator-indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya dalam pencapaian target pelaksanaan program manajemen perubahan. Adapun target yang ingin dicapai melalui program Manajemen Perubahan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai dalam membangun Zona Integritas menuju WBK/WBBM
2. Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja
3. Menurunnya resiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan.

B. Penataan Tata Laksana

Penataan Tata Laksana bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada ZI menuju WBK/WBBM. Program Penataan Tata Laksana memiliki rencana aksi dengan indikator sebagai berikut:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pengukuran SOP ini dilakukan dengan mengacu pada peta proses bisnis dan kondisi yang seharusnya telah dilakukan seperti:

- 1) Melakukan review SOP Pusdik terhadap Peta Proses Bisnis UNY
- 2) Menerapkan SOP dalam pekerjaan sehari-hari
- 3) Melaksanakan evaluasi SOP.

2. *E- Office*

Penggunaan teknologi dalam pengukuran kinerja, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dan pelayanan publik yang selama ini telah dilakukan Fakultas Bahasa dan Seni, seperti:

- 1) Menerapkan penilaian kinerja pegawai menggunakan teknologi sistem informasi;
- 2) Menerapkan penggunaan teknologi dalam akses operasional manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
- 3) Menerapkan penggunaan sistem informasi berbasis SSO
- 4) Melaksanakan monitoring dan evaluasi penggunaan teknologi dalam pengukuran kinerja, operasionalisasi SDM, dan pemberian pelayanan

3. Keterbukaan Informasi Publik

Aksi dalam pelaksanaan keterbukaan informasi publik meliputi:

- 1) Melaksanakan kebijakan keterbukaan informasi publik;
- 2) Monitoring dan Evaluasi kebijakan keterbukaan informasi publik

Melalui indikator-indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya dalam pencapaian target pelaksanaan program Penataan Tata Laksana. Adapun target yang ingin dicapai melalui program Penataan Tata Laksana adalah sebagai berikut:

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

C. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Penataan Sistem Manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas SDM pada pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Fakultas Ilmu Keolahragaan. Program Penataan Sistem Manajemen SDM memiliki rencana aksi dengan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

- 1) Melakukan koordinasi dengan Biro Umum Perencanaan dan Keuangan terkait hasil analisis beban kerja dan peta jabatan;
- 2) Melakukan koordinasi dengan Biro Umum Perencanaan dan Keuangan dalam penempatan pegawai disesuaikan kebutuhan tiap jabatan;
- 3) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai dan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi.

2. Pola Mutasi Internal

- 1) Menghimpun data mutasi di lingkungan Fakultas Ilmu Keolahragaan.
- 2) Menyusun data pemetaan kompetensi pegawai
- 3) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi terkait dengan perbaikan kinerja
- 4) Memutakhirkan Daftar Urut Kepangkatan (DUK)

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

- 1) Menyusun analisis kebutuhan diklat untuk pengembangan kompetensi pegawai
- 2) Menyusun usulan terkait rencana pengembangan kompetensi;
- 3) Menyusun dokumen presentase kesenjangan kompetensi pegawai;
- 4) Menginventarisir pelaksanaan diklat yang sudah diikuti pegawai Pusdik;
- 5) Melakukan koordinasi dengan Biro Umum Perencanaan dan Keuangan terkait pengembangan kompetensi pegawai
- 6) Monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai yang sudah mengikuti diklat terhadap perbaikan kinerja.

4. Penetapan Kinerja Individu

- 1) Menyusun Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi pegawai
- 2) Menyusun *cascading* kinerja pegawai
- 3) Melaksanakan penilaian kinerja individu secara online (SKP) dan berkala setiap bulan
- 4) Melakukan koordinasi dengan Biro Biro Umum Perencanaan dan Keuang terkait pemberian *reward* terhadap hasil penilaian kinerja individu.

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

- 1) Melakukan koordinasi dengan Biro Biro Umum Perencanaan dan Keuangan terkait laporan disiplin pegawai
- 2) Melaksanakan sosialisasi disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

6. Sistem Informasi Kepegawaian

Melakukan pembaruan data informasi kepegawaian Fakultas Ilmu Keolahragaan Melalui indikator-indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya dalam pencapaian target pelaksanaan program penataan sistem manajemen sumber daya manusia. Adapun target yang ingin dicapai melalui program penataan sistem manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1. Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM
3. Meningkatnya disiplin SDM
4. Meningkatnya efektivitas manajemen SDM
5. Meningkatnya profesionalisme SDM

D. Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja di Fakultas Ilmu Keolahragaan. Program Akuntabilitas Kinerja memiliki rencana aksi dengan indikator sebagai berikut:

1. Keterlibatan Pimpinan

- 1) Melibatkan pimpinan dalam penyusunan Renstra
- 2) Melibatkan pimpinan dalam penyusunan penetapan kinerja
- 3) Melakukan pemantauan pencapaian kinerja pegawai

2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

- 1) Menyusun dokumen Renstra
- 2) Mengumpulkan dokumen perencanaan yang berorientasi hasil;
- 3) Menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU);
- 4) Menyusun dokumen terkait hasil evaluasi akuntabilitas kinerja
- 5) Menyusun laporan kinerja tepat waktu
- 6) Mengajukan usulan peningkatan kompetensi bagi SDM yang menangani akuntabilitas kinerja;
- 7) Penunjukan SDM yang kompeten untuk menyusun Laporan Kinerja.

Melalui indikator-indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya dalam pencapaian target pelaksanaan program Penguatan Akuntabilitas Kinerja. Adapun target yang ingin dicapai melalui Program Penguatan Akuntabilitas Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kinerja Ilmu Keolahragaan
2. Meningkatnya akuntabilitas Fakultas Ilmu Keolahragaan

E. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan ditujukan agar penyelenggaraan unit kerja bersih dan bebas KKN. Program Penguatan Pengawasan memiliki rencana aksi dengan indikator sebagai berikut.

1. Pengendalian Gratifikasi

- 1) Melaksanakan *public campaign* pengendalian gratifikasi
- 2) Melaksanakan pengendalian gratifikasi.

2. Penerapan SPIP

- 1) Melaksanakan pengendalian di lingkungan Fakultas Ilmu Keolahragaan Menyusun penilaian resiko kebijakan
- 2) Melaksanakan pengendalian resiko
- 3) Melaksanakan sosialisasi pelaksanaan SPIP.

3. Pengaduan Masyarakat

- 1) Membuka jalur pengaduan masyarakat
- 2) Menindaklanjuti pengaduan masyarakat;
- 3) Melaksanakan monitoring dan evaluasi penanganan pengaduan masyarakat;
- 4) Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat.

4. Whistle-Blowing System

- 1) Melaksanakan sosialisasi *whistle-blowing system* di UNY
- 2) Melaksanakan penerapan *whistle-blowing system*;
- 3) Melaksanakan evaluasi atas penerapan *whistle-blowing system*;
- 4) Menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistle-blowing system*.

5. Penanganan Benturan Kepentingan

- 1) Melakukan identifikasi benturan kepentingan
- 2) Melaksanakan sosialisasi penanganan benturan kepentingan
- 3) Melaksanakan penanganan benturan kepentingan
- 4) Melaksanakan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan
- 5) Menindaklanjuti hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan.

Melalui indikator-indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya dalam pencapaian target pelaksanaan program Penguatan Pengawasan. Adapun target yang ingin dicapai melalui program Penguatan Pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan
2. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan
3. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang.

F. Penguatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik di Fakultas Ilmu Keolahragaan secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan publik juga diperlukan untuk dapat membangun *Public Trust* terhadap penyelenggara pelayanan publik. Program Penguatan Kualitas Pelayanan Publik memiliki rencana aksi dengan indikator sebagai berikut.

1. Standar Pelayanan

- 1) Menyusun standar pelayanan
- 2) Memaklumkan standar pelayanan
- 3) Mendokumentasikan SOP sesuai dengan standar pelayanan
- 4) Melaksanakan telaah standar pelayanan dan SOP.

2. Budaya Pelayanan Prima

- 1) Melaksanakan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima;
- 2) Menampilkan pelayanan publik pusdik di berbagai media;
- 3) Menetapkan sistem *reward* dan *punishment* bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar;
- 4) Melaksanakan proses pelayanan publik secara terpadu;
- 5) Melaksanakan inovasi pelayanan.

3. Penilaian Kepuasan terhadap Pelayanan

- 1) Melaksanakan survei kepuasan pelayanan
- 2) Mempublikasikan hasil survei kepuasan pelayanan secara terbuka
- 3) Menindaklanjuti hasil survei kepuasan pelayanan.

Melalui indikator-indikator tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya dalam pencapaian target pelaksanaan penguatan kualitas pelayanan publik. Adapun target yang ingin dicapai melalui program penguatan kualitas pelayanan publik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)
2. Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik

I. KOMPONEN HASIL

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

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Bebas KKN

Sasaran terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN diukur dengan menggunakan ukuran:

- a. Nilai persepsi korupsi (survei eksternal); dan
- b. Presentase penyelesaian TLHP (Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan).

2. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik kepada Masyarakat

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

BAB III

PENUTUP

Hasil akhir dari upaya pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan secara konkrit di dalam lingkup Zona Integritas adalah terbentuknya WBK/WBBM di Fakultas Ilmu Keolahragaan. Pengembangan WBK dan WBBM secara bertahap diharapkan akan memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan upaya Reformasi Birokrasi di semua area perubahan.

Rencana aksi ini bersifat dinamis, dalam arti ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diubah sesuai kebutuhan yang memuat indikator dalam rangka penetapan predikat menuju WBK dan WBBM. Predikat WBK dan WBBM akan menghadirkan pelayanan birokrasi dengan prinsip *zero tolerance approach* dalam pemberantasan korupsi di lingkungan Fakultas Ilmu Keolahragaan serta Universitas Negeri Yogyakarta pada umumnya.