

Kesiapan Penerapan Zona Integritas Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo

Besse Marhawati¹, Arwildayanto², Sahrani Umar³, Siti Roskina Mas⁴, Arifin⁵

^{1,2,3,4,5} Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo,
Gorontalo

E-mail: bessemarhawati@ung.ac.id.

Abstract: This study aims to determine the readiness to implement the Zone of Integrity (ZI) in the Faculty of Education, Universitas Negeri Gorontalo, regarding change management, governance arrangements, and HR management. This study used a quantitative approach and the type of descriptive, explanatory research. Questionnaires, interviews, and document studies were conducted to obtain the data. Further, the data was analyzed using a simple descriptive technique expressed in the percentage formulation. The results showed that: (1) Readiness of ZI implementation in Faculty of Education in terms of change management was in the ready category, (2) Readiness of ZI implementation in Faculty of Education in terms of management arrangement was in the ready category, and (3) Readiness of ZI implementation in Faculty of Education in terms of HR management is in the ready category.

Keywords: Integrity Zone Readiness; Implementation; Faculty of Education

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesiapan penerapan Zona Integritas di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo ditinjau dari manajemen perubahan, penataan tata laksana, dan manajemen SDM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif eksplanatori. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dengan menggunakan formulasi persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen perubahan berada pada kategori siap, (2) Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari penataan tata laksana berada pada kategori siap, dan (3) Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM berada pada kategori siap.

Kata Kunci: Kesiapan Zona Integritas; Implementasi; Fakultas Ilmu Pendidikan

Reformasi pelayanan publik harus menjangkau perubahan yang mendasar dalam rutinitas kerja administrasi, budaya birokrasi, dan prosedur kerja instansi pemerintah guna memungkinkan dikembangkannya instansi yang berwatak kerakyatan pada birokrasi publik (Wakhid, 2017). Mendukung hal tersebut telah dikeluarkan Peraturan Presiden No. 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi yang dimaksud merupakan langkah untuk melakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat dan profesional (Gaus et al., 2017).

Grand Design Reformasi Birokrasi yang saat ini telah memasuki fase akhir pada penerapan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Zona Integritas merupakan dua kata yang dirangkai menjadi kesatuan yang tidak terpisahkan yaitu kata “Zona” yang berarti “Wilayah atau Daerah dengan pembatasan khusus” sedangkan kata “Integritas” dimaksudkan adalah “konsistensi dan keteguhan yang tidak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Zona integritas adalah aparat dalam wilayah tertentu menjunjung tinggi nilai-nilai luhur kejujuran, kebenaran, bebas dari korupsi, suap, pungli dan menerima gratifikasi, sehingga terbangun pemerintahan/lembaga yang bersih dan meningkatnya pelayanan publik secara baik dan konsisten (Cahyono dan Suardana, 2021). Lebih lanjut berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No.90 tahun 2021, Bab 1 pasal 1 ayat 1, ZI adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan WBK dan WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima (Kementerian PAN & RB, 2021).

Mendukung penerapan ZI di Universitas Negeri Gorontalo (UNG) telah mencanangkan penerapan ZI menuju WBK dan WBBM dengan mengusulkan FIP sebagai unit kerja sesuai SK Rektor UNG No. 34/m/2022 tentang tim kerja ZI FIP UNG. FIP UNG menjadi unit kerja pembangunan ZI karena memiliki etos kerja nomor 1 dimana jurusannya 80% terakreditasi A dan skor IKU tertinggi se-UNG serta memenuhi syarat-syarat penetapan unit kerja ZI sebagai unit yang penting/strategis, mengelola sumber daya yang cukup besar, dan memiliki tingkat keberhasilan reformasi yang cukup tinggi (Kansil, 2022). Selain itu FIP memandang ZI sebagai upaya preventif dari korupsi dan upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang efisien dan efektif.

Penerapan ZI bertujuan untuk membangun dan mengimplementasikan program reformasi birokrasi secara baik pada tingkat unit kerja di lingkungan instansi pemerintahan (Perguruan Tinggi) sehingga mampu menumbuhkan kembangkan budaya kerja birokrasi yang anti korupsi dan budaya birokrasi yang melayani publik secara baik, serta mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap birokrasi di lingkungan instansi pemerintahan (Kadir, 2018). Selain itu, penerapan ZI di FIP akan meningkatkan kinerja dan motivasi untuk menjadi aparatur negara yang bersih dan berkualitas (Darwanto, 2021;

Normajatun et al., 2022; Yolanda dan Hasanuddin, 2022). Sedangkan manfaat penerapan ZI mengikis pola pikir masyarakat yang selama ini melekat pada KKN dan masih percaya bahwa lembaga atau instansi pemerintahan selalu melakukan KKN sehingga membentuk nilai kejujuran akan lebih meningkat, disiplin meningkat, loyalitas kepada pimpinan meningkat, dan kualitas pelayanan akan meningkat juga (Haryadi et al., 2022; Widyantoro, 2018; Wilujeng dan Pramudyastuti, 2020).

Pembangunan ZI di FIP memiliki 4 tahapan yaitu (1) penancangan ZI yang merupakan pernyataan dari pimpinan instansi dan jajarannya bahwa instansi pemerintahan tersebut telah siap membangun ZI dengan menandatangani dokumen pakta integritas atau pernyataan tertulis. Penandatanganan dokumen dapat dilakukan secara serentak pada saat pelantikan maupun dapat dilanjutkan atau dilengkapi setelah penancangan pembangunan ZI bagi instansi pemerintah yang belum seluruh pegawainya menandatangani dokumen pakta integritas 6; (2) penetapan unit kerja, Penetapan unit kerja yang diusulkan untuk mendapat predikat WBK dan WBBM, harus merupakan unit yang penting/strategis dalam melakukan pelayanan publik, mengelola sumber daya yang cukup besar, serta memiliki tingkat keberhasilan reformasi birokrasi yang cukup tinggi di unit tersebut yang kemudian dilakukan pembinaan dan pengawasan yang efektif guna menjaga terpeliharanya predikat WBK dan WBBM di unit kerja tersebut 7; (3) pembangunan unit kerja, Pembangunan ZI harus disesuaikan dengan jenis layanan utama unit kerja, isu strategis dan risiko-risiko yang dihadapi oleh unit kerja dan memperhatikan komitmen antara pimpinan dan pegawai dalam pembangunan ZI hal ini penting karena perlu ada persamaan persepsi mengenai apa yang hendak dicapai sehingga akan memudahkan dalam mengambil keputusan nantinya, memperhatikan dan melengkapi unsur-unsur pembangunan ZI seperti melaksanakan survei mandiri terkait pelayanan publik dan persepsi anti korupsi pada unit kerja yang diusulkan, membuat berbagai inovasi dalam upaya perbaikan dan pelayanan publik dan pencegahan korupsi, melaksanakan program atau kegiatan yang sifatnya bersinggungan langsung dengan masyarakat atau pemangku kepentingan, membuat strategi komunikasi/manajemen media dalam rangka menginformasikan semua perubahan yang dilakukan oleh unit kerja ke masyarakat, dan melakukan mentoring dan evaluasi secara berkala atas kemajuan yang dilakukan oleh unit kerja yang diusulkan 3; dan (4) pemantauan pembangunan ZI, selama pembangunan ZI pendampingan dan pemantauan dilakukan oleh Tim Penilai Internal

(TPI) (Arwildayanto, 2017). Oleh karena itu, TPI dalam proses pembangunan mempunyai peran menjadi tempat konsultasi bagi unit kerja yang sedang membangun ZI menjadi fasilitator dalam pemberian asistensi dan pendampingan dalam rangka pembangunan ZI di unit kerja sehingga unit kerja mempunyai pemahaman dan persepsi yang sama terkait komponen-komponen pembangunan ZI dan berkonsultasi kepada TPN terkait proses pembangunan ZI pada unit kerja (Sipayung dan Wahyudi, 2022).

Masih menurut Arwildayanto (2017) mengungkapkan bahwa pembangunan ZI di FIP membutuhkan kesiapan fakultas diantaranya kesiapan dari segi: (1) manajemen perubahan terdiri dari aspek pemenuhan dan aspek reformasi. Aspek pemenuhan meliputi penyusunan tim kerja, rencana pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, pemantauan dan evaluasi pembangunan ZI menuju WBK/WBBM, perubahan pola pikir dan budaya kerja. Sedangkan aspek reformasi meliputi Komitmen dalam Perubahan, komitmen pimpinan dan pembangunan budaya kerja; (2) penataan tata laksana terdiri dari aspek pemenuhan dan aspek reformasi. Aspek pemenuhan meliputi SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi yang telah diterapkan dan dievaluasi, Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) mengacu pada pengukuran kinerja, kepegawaian dan pelayanan publik berbasis sistem informasi yang disertai monitoring dan evaluasi. Sedangkan aspek reformasi meliputi Peta proses bisnis mempengaruhi penyederhanaan jabatan, implementasi SPBE mampu mendorong pelaksanaan pelayanan publik dan pelayanan internal organisasi yang lebih cepat dan efisien, transformasi digital memberi manfaat pada bidang proses bisnis utama, bidang administrasi pemerintahan dan bidang pelayanan publik bagi organisasi secara optimal; dan (3) manajemen SDM terdiri dari aspek pemenuhan dan aspek reformasi. Aspek pemenuhan meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pola mutasi internal, pengembangan pegawai berbasis kompetensi, penetapan kinerja individu, penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai dan sistem informasi kepegawaian. Sedangkan aspek reformasi meliputi kinerja pegawai, *assessment* pegawai dan pelanggaran disiplin pegawai

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo di Jl. Jendral Sudirman, Wumialo, Kota Tengah, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo dengan waktu penelitian selama 2 bulan yaitu bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian

yaitu deskriptif eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang ada di FIP UNG dengan jumlah populasi sebanyak 101 orang, dengan jumlah sampel 50 orang yang penarikan sampelnya menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik persentase (%) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Pr = \frac{f}{n} \times 100\% \quad (1)$$

Keterangan: Pr = Persentase

F = Frekuensi

n = Jumlah Responden

100% = Bilangan tetap

Menghitung persentase dalam bentuk skor digunakan dalam rumus sebagai berikut

$$Pr = \frac{sc}{si} \times 100\% \quad (2)$$

Keterangan: Pr = Persentase Hasil Penelitian

SA = Skor capaian, yaitu total skor yang diperoleh seluruh responden

SI = Skor Ideal, yaitu total skor maksimum bisa dicapai

100% = Bilangan tetap

Setelah data dipersentasekan, tahap selanjutnya adalah mendeskripsikan persentase data tersebut dengan jawaban yang terdapat pada angket. Maka langkah selanjutnya adalah mencocokkan dengan kualifikasi kriteria skor 51-60% dengan skala 1 berada pada kategori tidak siap, skor 61-70% dengan skala 2 berada pada kategori kurang siap, skor 71-80% dengan skala 3 berada pada kategori cukup siap, skor 81-90% dengan skala 4 berada pada kategori siap, dan 91-100% dengan skala 5 berada pada kategori sangat siap.

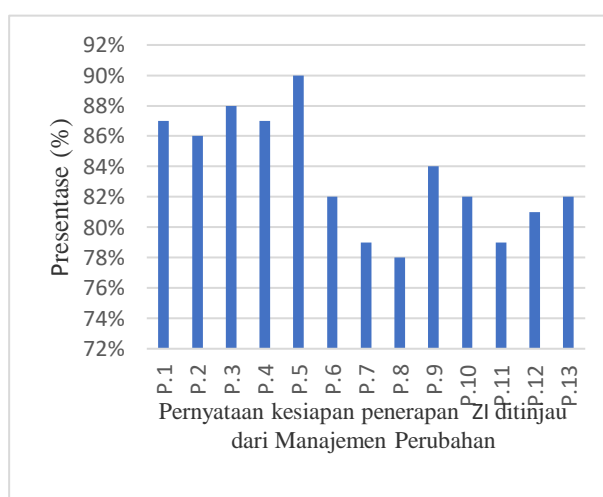
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen perubahan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa tim kerja pembangunan ZI FIP dibentuk dengan prosedur yang jelas berada pada kategori siap dengan persentase 87%, penentuan anggota tim kerja selain pimpinan dipilih berdasarkan prosedur atau mekanisme yang jelas berada pada kategori siap dengan persentase 86%, tim kerja pembangunan ZI FIP memiliki dokumen rencana kerja berada pada kategori siap dengan persentase 88%, dokumen rencana kerja memuat target-target prioritas sesuai tujuan pembangunan ZI berada pada kategori siap dengan persentase 87%, tim kerja memiliki

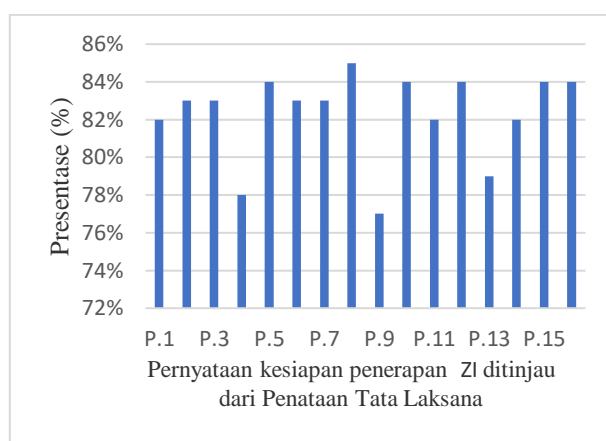
mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan ZI di Fakultas Ilmu Pendidikan berada pada kategori siap dengan persentase 90%, kegiatan pembangunan ZI dilaksanakan sesuai dengan target yang direncanakan berada pada kategori siap dengan persentase 82%, monitoring dan evaluasi internal dilaksanakan terhadap pembangunan ZI berada pada kategori cukup siap dengan persentase 79%, tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi dilaksanakan terhadap pembangunan ZI di FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 78%, pimpinan bertindak sebagai *role model* dalam pembangunan ZI berada pada kategori siap dengan persentase 84%, tim kerja pembangunan ZI FIP menetapkan pihak-pihak sebagai agen perubahan berada pada kategori siap dengan persentase 82%, pihak-pihak agen perubahan membuat perubahan yang konkret dan terintegrasi dengan sistem manajemen pembangunan ZI berada pada kategori cukup siap dengan persentase 79%, budaya kerja positif dan penerapan nilai-nilai organisasi diterapkan sesuai pembangunan ZI di lingkungan FIP berada pada kategori siap dengan persentase 81%, FIP mengimplementasikan *core value* yang berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif berada pada kategori siap dengan persentase 82%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen perubahan berada pada kategori siap dengan persentase 83%. Berikut rangkuman persentase skor kesiapan penerapan ZI ditinjau manajemen perubahan dalam bentuk diagram batang.



Gambar 1. Diagram Batang Rangkuman Presentase Skor Indikator Kesiapan Penerapan ZI di FIP Ditinjau dari Manajemen Perubahan

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari penataan tata laksana

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa peta proses bisnis instansi dibuat dengan melihat adanya penyederhanaan jabatan berada pada kategori siap dengan persentase 82%, tim kerja memiliki Prosedur Operasional tetap (SOP) yang mengacu kepada peta proses bisnis instansi berada pada kategori siap dengan persentase 83%, prosedur operasional tetap diimplementasikan oleh tim kerja pembangunan ZI di FIP berada pada kategori siap dengan persentase 83%, monitoring dan evaluasi dilaksanakan terhadap pengimplementasian prosedur operasional tetap berada pada kategori cukup siap dengan persentase 78%, sistem administrasi di FIP berbasis elektronik berada pada kategori siap dengan persentase 84%, sistem pengukuran kinerja tenaga pendidik dan kependidikan berbasis elektronik atau sistem informasi berada pada kategori siap dengan persentase 83%, sistem kepegawaian berbasis elektronik atau sistem informasi berada pada kategori siap dengan persentase 83%, sistem pelayanan publik berbasis elektronik atau sistem informasi berada pada kategori siap dengan persentase 85%, monitoring dan evaluasi dilaksanakan terhadap pemanfaatan media elektronik atau sistem informasi berada pada kategori cukup siap dengan persentase 77%, sistem administrasi berbasis elektronik terintegrasi dan mampu mendorong pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien berada pada kategori siap dengan persentase 84%, sistem administrasi berbasis elektronik terintegrasi dan mampu mendorong pelayanan internal instansi lebih cepat dan efisien berada pada kategori siap dengan persentase 82%, keterbukaan informasi publik diterapkan di FIP berada pada kategori siap dengan persentase 84%, Monitoring dan evaluasi dilaksanakan terhadap keterbukaan informasi publik di FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 79%, transformasi digital pada bidang proses bisnis utama memberikan nilai manfaat bagi instansi secara optimal berada pada kategori siap dengan persentase 82%, transformasi digital pada bidang administrasi instansi memberikan nilai manfaat bagi instansi secara optimal berada pada kategori siap dengan persentase 84%, transformasi digital pada bidang pelayanan publik memberikan nilai manfaat bagi instansi secara optimal berada pada kategori siap dengan persentase 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari penataan tata laksana berada pada kategori siap dengan persentase 82%. Berikut rangkuman persentase skor kesiapan penerapan ZI ditinjau penataan tata laksana dalam bentuk diagram batang.

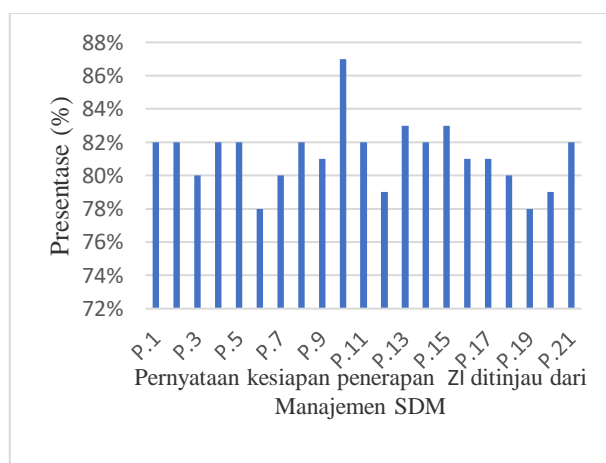


Gambar 2. Diagram Batang Rangkuman Persentase Skor Indikator Kesiapan Penerapan ZI di FIP Ditinjau dari Penataan Tata Laksana

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM

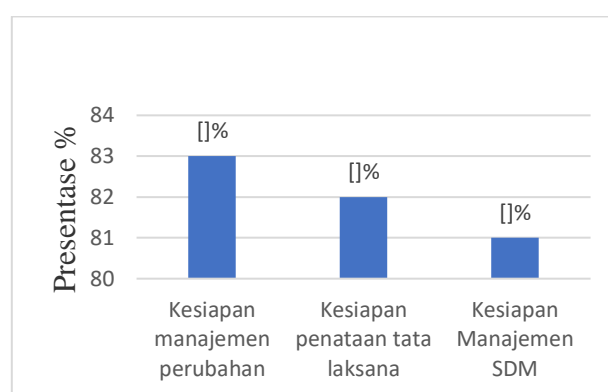
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa rencana kebutuhan pegawai dibuat dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan berada pada kategori siap dengan persentase 82%, unit kerja menerapkan rencana kebutuhan pegawai di FIP berada pada kategori siap dengan persentase 82%, monitoring dan evaluasi diterapkan terhadap rencana kebutuhan pegawai di FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 80%, unit kerja pembangunan ZI FIP menetapkan kebijakan pola mutasi internal berada pada kategori siap dengan persentase 82%, unit kerja pembangunan ZI FIP menerapkan kebijakan pola mutasi internal berada pada kategori siap dengan persentase 82%, monitoring dan evaluasi dilaksanakan terhadap kebijakan pola mutasi internal di FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 78%, unit kerja melakukan *training need analysis* untuk pengembangan kompetensi pegawai di FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 80%, penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai berada pada kategori siap dengan persentase 82%, penyusunan rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan tingkat kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi masing-masing jabatan berada pada kategori siap dengan persentase 81%, FIP memberi kesempatan/hak kepada pegawai mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya berada pada kategori siap dengan persentase 87%, upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/transfer knowledge*) dilaksanakan di lingkungan FIP berada pada kategori siap dengan persentase 82%, monitoring dan evaluasi dilaksanakan terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan

perbaikan kinerja berada pada kategori cukup siap dengan persentase 79%, unit kerja pembangunan ZI di FIP memiliki sistem penilaian kinerja individu yang terkait kinerja organisasi berada pada kategori siap dengan persentase 83%, ukuran kinerja organisasi memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya berada pada kategori siap dengan persentase 82%, penilaian kinerja individu di lakukan secara periodik di FIP berada pada kategori siap dengan persentase 83%, penilaian kinerja individu dilaksanakan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan berada pada kategori cukup siap dengan persentase 81%, hasil penilaian kinerja pegawai dijadikan pertimbangan untuk mutasi dan pengembangan karir pegawai berada pada kategori siap dengan persentase 81%, FIP menetapkan, menerapkan serta melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku berada pada kategori cukup siap dengan persentase 80%, hasil penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku meningkatkan transparansi dan akuntabilitas SDM di lingkungan FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 78%, hasil penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku meningkatkan efektivitas manajemen SDM di lingkungan FIP berada pada kategori cukup siap dengan persentase 79%, sistem informasi kepegawaian pada FIP dimutakhirkan secara berkala berada pada kategori siap dengan persentase 82%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM berada pada kategori siap dengan persentase 81%. Berikut rangkuman persentase skor kesiapan penerapan ZI ditinjau manajemen SDM dalam bentuk diagram batang.



Gambar 3. Diagram Batang Rangkuman Persentase Skor Indikator Kesiapan Penerapan ZI di FIP Ditinjau dari manajemen SDM.

Rekapitulasi variabel kesiapan penerapan ZI di FIP UNG ditinjau dari manajemen perubahan berada pada kategori siap dengan persentase 83%, kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari penataan tata laksana berada pada kategori siap dengan persentase 82%, dan kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM berada pada kategori siap dengan persentase 81%. Sementara itu jika ditotal kemudian dihitung rata-rata skor persentase dari ketiga indikator tersebut adalah 82% yang berarti berada pada kategori siap. Berikut rangkuman persentase skor kesiapan penerapan ZI ditinjau manajemen perubahan, penataan tata laksana dan manajemen SDM dalam bentuk diagram batang.



Gambar 4. Diagram Batang Persentase Kesiapan Penerapan ZI di FIP UNG

PEMBAHASAN

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen perubahan

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen perubahan berada pada kategori siap dengan persentase rata-rata 83%, ini menunjukkan FIP telah mempersiapkan segala sesuatu yang menunjang pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM. Kesiapan indikator ini meliputi telah terbentuknya tim kerja pembangunan ZI yang dibuktikan SK Rektor UNG No. 4/P/2022 yang melibatkan semua civitas akademika FIP, kemudian adanya dokumen rencana kerja pembangunan ZI yang memuat target prioritas pembangunan ZI, selanjutnya ada media sosialisasi pembangunan ZI di FIP seperti spanduk, baliho, banner, dan sosial media FIP. Lebih lanjut pada indikator ini juga penting adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja (Toreh, 2022). Perubahan pola pikir dan integritas dengan menjadikan para pimpinan FIP menjadi *role model* dan menetapkan agen perubahan dalam pembangunan ZI di FIP (Nugroho, 2021). Sedangkan budaya kerja, FIP menerapkan budaya kerja “Champion” dengan nuansa budaya Gorontalo. Champion merupakan singkatan dari *Competitiveness, Honour, Achievement*

orientation, Morality, Pioneering, Innovation, Optimism, dan Nantionalism. Budaya kerja Champion merupakan formulasi budaya kerja yang berbasis pada semangat untuk menunjukkan nilai-nilai prestasi tinggi dalam bekerja. Sehingga budaya Champion diharapkan bisa memperbaiki proses, mekanisme serta peran-peran pegawai atau civitas akademika di FIP sementara penggunaan nuansa Gorontalo dalam penerapan budaya kerja agar menjadi sesuatu yang unggul, dimanfaatkan, diberdayakan, difungsikan untuk penyerapan budaya kerja ZI. Poin-poin kesiapan manajemen perubahan umumnya berada pada kategori siap, akan tetapi ada beberapa indikator yang berada pada kategori cukup siap dalam hal ini monitoring dan evaluasi, tindak lanjut serta perubahan yang dibuat oleh agen perubahan dikarenakan masih dalam tahap penerapan. Sementara poin-poin yang berada pada kategori siap seperti penetapan tim kerja, perubahan pola pikir dan budaya kerja sudah berada dalam tahap pengoptimalan karena sudah sesuai dengan target dari indikator manajemen perubahan itu sendiri.

Kesiapan Penerapan ZI di FIP ditinjau dari Penataan Tata Laksana

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari penerapan penataan tata laksana berada pada kategori siap dengan persentase rata-rata 82%, ini menunjukkan bahwa FIP dari segi penataan tata laksana sudah mempersiapkan segala sesuatu yang menunjang pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM. Ini dibuktikan dengan adanya SOP FIP yang mengacu pada Permenristekdikti No. 71 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Dan Evaluasi Peta Proses Bisnis Dan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Selain SOP FIP penggunaan *elektronic office* pada sistem administrasi, sistem pengukuran kinerja, sistem kepegawaian dan pelayanan publik juga penting dalam penataan tata laksana agar berjalan secara efektif dan efisien. Contoh *elektronic office* diantaranya SIAT, SIMPRODI, SIMANTAP, PDDikti UNG, SKPI, dan sebagainya. Dengan penerapan *electronic office* maka akan memberi dampak pada keterbukaan informasi. Keterbukaan informasi ini diatur oleh SK Rektor UNG No. 11/UN47/HK.02/2020 tentang pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) dan petugas informasi Universitas Negeri Gorontalo. Dalam SK Rektor tersebut salah satu yang ditetapkan adalah memberikan layanan informasi publik yang cepat, tepat, dan sederhana sesuai dengan ketentuan. Oleh karena itu, FIP juga wajib menerapkan hal tersebut dan penerapannya saat ini telah terbukti pada hasil penelitian dimana presentasi dari poin keterbukaan informasi publik

yang berada pada kategori siap. Poin-poin kesiapan manajemen perubahan umumnya berada pada kategori siap, akan tetapi ada beberapa indikator yang berada pada kategori cukup siap yakni pada poin monitoring dan evaluasi. Akan tetapi penerapan poin-poin monitoring dan evaluasi masih terus dilakukan terhadap penerapan pembangunan ZI misalnya dengan survei reformasi birokrasi pada bulan Januari 2022 maupun laporan monev ZI FIP oleh SPI 2022 yang keduanya sudah tercantum pada website FIP mengenai ZI menandakan meskipun dari hasil penelitian poin monitoring dan evaluasi berada dalam kategori cukup bukan berarti tidak ada pelaksanaan, melainkan masih dalam proses penerapan. Sedangkan untuk poin-poin yang berada pada kategori siap berdasarkan uraian diatas seperti yang menyangkut SOP, *electronic office*, dan keterbukaan informasi telah diimplementasikan dan dalam pengoptimalan.

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM

Kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM berada pada kategori siap dengan persentase rata-rata 81%, menunjukkan bahwa FIP dari segi manajemen SDM sudah mempersiapkan segala sesuatu yang menunjang pembangunan ZI menuju WBK dan WBBM. Kesiapan indikator ini dengan adanya rencana kebutuhan pegawai di unit kerja atau lebih tepatnya di FIP dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan masing-masing pegawai (tenaga kependidikan dan tenaga pendidik). Selain itu ada juga pola mutasi internal yang telah ditetapkan, diterapkan serta di evaluasi oleh para pimpinan FIP untuk mengetahui apakah penempatan pegawai terkhusus tenaga kependidikan memiliki kesesuaian antara beban kerja dengan jabatan dan pendidikan masing-masing pegawai, menghindari kebosanan atau kejenuhan pada pekerjaan dan munculnya perasaan menguasai terhadap suatu bidang pekerjaan. Dalam mutasi internal ada indikator-indikator yang perlu diperhatikan yakni; 1) pengalaman, memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya dan mendukung pekerjaannya, 2) pengetahuan, memahami dengan baik tugas dan fungsi dari jabatan yang diemban, 3) kebutuhan, kesesuaian kebutuhan dengan mutasi dan kesesuaian kebutuhan dengan bidang, 4) Kecakapan, memiliki kompetensi yang bisa diandalkan sesuai bidangnya maupun pada bidang lainnya, dan 5) tanggung jawab, memiliki tanggung Jawab terhadap tugas dan kewajiban sesuai keputusan mutasi (Arifin and Avriyanti, 2021).

Kesiapan penerapan manajemen SDM juga melalui penerapan *training need analysis* untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi yang mempertimbangkan

tingkat kesenjangan kompetensi pegawai (tenaga kependidikan dan pendidik) yang ada dengan standar kompetensi masing-masing jabatan (Ludwikowska, 2018). Oleh karena itu perlu adanya kesempatan atau hak kepada pegawai (tenaga kependidikan dan pendidik) untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya misalnya TOT (*Training Of Trainers*) Pekerti AA yang memberi pelatihan dan pembimbingan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran yang berbasis mahasiswa (Charton, 2014). Pengembangan kompetensi pegawai perlu disertai dengan penetapan kinerja individu yang mengacu pada SKP (Standar Kinerja Pegawai). Penetapan kinerja ini penting agar ada kesesuaian antara kinerja individu dengan level di atasnya, dengan kinerja organisasi dan dilaksanakan secara periodik. Lebih lanjut dalam manajemen SDM penerapan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (tenaga kependidikan dan pendidik) juga penting untuk ditetapkan, selain itu disiplin pegawai merupakan indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja pegawai atau karyawan, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja sehingga kedisiplinan pegawai mempengaruhi produktivitas organisasi (Byars and Rue, 2004). FIP melakukan penetapan, penerapan dan pemantauan penerapan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai mengacu pada PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai PNS, yang selanjutnya dikembangkan dan disesuaikan dalam pembangunan ZI. Poin-poin kesiapan manajemen perubahan umumnya berada pada kategori siap, akan tetapi ada beberapa indikator yang berada pada kategori cukup siap yakni pada poin monitoring dan evaluasi. Akan tetapi penerapan poin-poin monitoring dan evaluasi masih terus dilakukan terhadap penerapan pembangunan ZI misalnya dengan survei reformasi birokrasi pada bulan Januari 2022 menandakan meskipun dari hasil penelitian poin monitoring dan evaluasi berada dalam kategori cukup bukan berarti tidak ada pelaksanaan, melainkan masih dalam proses penerapan. Sedangkan untuk poin-poin yang berada pada kategori siap yang telah dijelaskan sebelumnya telah diimplementasikan dan dalam pengoptimalan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengkaji kesiapan penerapan ZI di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen perubahan berada pada kategori siap, kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari penataan tata laksana berada pada kategori siap dan kesiapan penerapan ZI di FIP ditinjau dari manajemen SDM berada pada kategori siap.

SARAN

Guna mendukung proses penerapan ZI di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo perlu adanya pengoptimalisasian utamanya dari segi SDM. Upaya ini dilakukan semata-mata untuk menjaga proses penerapan ZI agar terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

REFERENSI

- Arifin, M.A., Avriyanti, S., 2021. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis* 4.
- Arwildayanto, 2017. Pengembangan Budaya Kerja Champion dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dosen Serta Pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Manajemen* 20, 207. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.44>
- Byars, L.L., Rue, L.W., 2004. *Human Resource Management*, 7th ed. McGraw-Hill .
- Cahyono, D.A., Suardana, I.R., 2021. Strategi Pembangunan Zona Integritas. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 10.
- Charton, H., 2014. The Politics of Reform: A Case Study of Bureaucracy at the Ministry of Basic Education in Cameroon, in: *States at Work*. BRILL, pp. 247–269. https://doi.org/10.1163/9789004264960_011
- Darwanto, S., 2021. Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Banjarmasin. *ePrints UNISKA: Repository Universitas Islam Kalimantan*.
- Gaus, N., Sultan, S., Basri, M., 2017. State Bureaucracy in Indonesia and its Reforms: An Overview. *International Journal of Public Administration* 40, 658–669. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1186179>
- Haryadi, W., Jannang, A.R., Sabuhari, R., 2022. Analisis Pelaksanaan Zona Integritas di Kepolisian Resor Ternate Guna Terwujudnya Wilayah Bebas dari Korupsi . *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, 65–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6009371>
- Kadir, Y., 2018. Membangun Zona Integritas Dalam Upaya Pencegahan Korupsi di Kabupaten Gorontalo.

- Kansil, N., 2022. Dekan FIP UNG Optimis Capai Posisi Terbaik Pada IKU 2022 - FIP UNG [WWW Document]. Fakultas Ilmu Pendidikan. URL <https://fip.ung.ac.id/2022/06/25/dekan-fip-ung-optimis-capai-posisi-terbaik-pada-iku-2022/> (accessed 1.18.23).
- Kementerian PAN & RB, 2021. Permen PAN & RB No. 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah [JDIH BPK RI] [WWW Document]. URL <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/202223/permen-pan-rb-no-90-tahun-2021> (accessed 1.16.23).
- Ludwikowska, K., 2018. The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Organizacja i Zarządzanie* 77, 179–193. <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2018.077.11>
- Normajatun, Fibriyanita, F., Hamdie, A.N., 2022. Implementasi Kebijakan Pembangunan Zona Integritas di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Banjarmasin. *As-Siyasah: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 7, 89–97.
- Nugroho, D.P., 2021. Role of Leadership and Employee Motivation in Improving Bureaucratic Integrity Performance at KPKNL Pekalongan. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)* 5.
- Sipayung, B., Wahyudi, A., 2022. Penerapan Good Governance dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Berintegritas di Lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4702>
- Toreh, A.F., 2022. Reformasi Birokrasi dan Moderisasi Beragama 2022. *Transformasi: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Keagamaan* 4, 389–412.
- Wakhid, A.A., 2017. Reformasi Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam (TAPIS)* 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/tps.v13i1.1619>
- Widyantoro, A., 2018. Pembangunan Zona Integritas sebagai Upaya Pemerintah Menciptakan Wilayah Bebas Korupsi (Studi Pada Badan Pelayanan Pajak Daerah Kota Malang) (Dissertation). Universitas Brawijaya Malang, Malang.
- Wilujeng, D.S., Pramudyastuti, O.L., 2020. Evaluasi Penerapan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (Studi Pembangunan Zona Integritas Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soerojo Magelang). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 3, 127–135. <https://doi.org/10.32500/jematech.v3i2.1286>
- Yolanda, R., Hasanuddin, 2022. Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau Tahun 2019-2020. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4, 1334–1351. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8378>