



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS HUKUM

Jalan Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung 35145
Telpon (0721) 704623 Faks. (0721) 709911 <https://fh.unila.ac.id>; email : fh@unila.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG
NOMOR 3 *δ*3 /UN26.12/HK.00.02/2025

TENTANG

PENETAPAN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU
WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI
(WBBM) FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG,

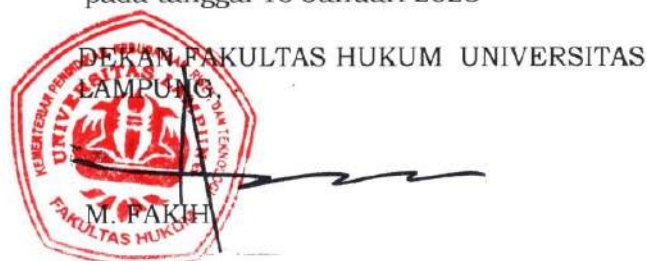
- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung Tahun 2025 maka dipandang perlu menetapkan Program Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan diatas perlu menetapkan suatu Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Negara Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Negara Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5336);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5500);
6. Keputusan Presiden Nomor 73 Tahun 1966 tentang Pendirian Universitas Lampung;
 7. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 72 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1045);
 8. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Lampung (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 518);
 9. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 5559/M/06/2023 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Lampung Periode Tahun 2023-2027;
 10. Peraturan Rektor Nomor 12 Tahun 2022 tentang Peraturan Akademik Universitas Lampung;
 11. Keputusan Rektor Nomor 1946/UN26/KP/2020 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG TENTANG PENETAPAN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN 2025.
- KESATU : Menetapkan Program Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung Tahun 2025 sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini.
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan tanggal 16 Januari 2026. Apabila dikemudian hari ditemukan kekeliruan dalam penetapan keputusan ini, maka akan dilakukan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Bandar Lampung
pada tanggal 16 Januari 2025



Tembusan :

1. Para Wakil Dekan;
2. Para Ketua Bagian;
3. Ybs untuk dilaksanakan.

LAMPIRAN

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG

NOMOR : 383 /UN26.12/HK.00.02/2025

TENTANG : PENETAPAN PROGRAM KERJA PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH DAN MELAYANI (WBBM) FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG TAHUN 2025

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

1. AREA MANAJEMEN PERUBAHAN

Bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir (*mind set*), serta budaya kerja (*culture set*) individu pada unit kerja Fakultas Hukum Unila yang dibangun menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran pembangunan zona integritas.

Target yang ingin dicapai dalam program ini adalah :

- a) Meningkatnya komitmen seluruh jajaran pimpinan dan pegawai unit kerja Fakultas Hukum dalam membangun Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
- b) Terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja pada unit kerja.

Indikator yang akan diterapkan dalam menggerakkan manajemen perubahan adalah:

Tim Kerja

Penyusunan Tim kerja dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
2. Penentuan anggota tim selain pimpinan di pilih melalui prosedur dan mekanisme yang jelas.

Dokumen Rencana pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM

penyusunan di lakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

1. Penyusunan dokumen rencan kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
2. Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM harus memuat target – target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
3. Mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM harus disediakan dan memadai.

Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM

dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kegiatan pembangunan Zona Integritas dan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih Melayani mengacu pada target yang di rencanakan.
2. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.
3. Menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi.

Perubahan pola pikir dan Budaya Kerja

Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja dilakukan dengan memperhatikan hal – hal sebagai berikut;

1. Pimpinan menjadi role model dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM;
2. Penetapan agen perubahan dalam pembangunan zona integritas;
3. Pelaksanaan Pelatihan Budaya kerja dan pola pikir;
4. Anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona integritas menuju WBK dan WBBM.

2. AREA PENGUATAN TATA LAKSANA

Bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan teratur pada zona integritas.

Target yang ingin dicapai dalam program ini adalah :

- a) Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan
- b) Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan
Meningkatnya kinerja

Indikator untuk menggerakkan perubahan tersebut adalah:

Standar Operasional Prosedur (SOP)

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

1. Prosedur operasional tetap mengacu kepada peta proses bisnis instansi ;
2. Prosedur operasional tetap telah diterapkan ;
3. Prosedur operasional tetap telah dievaluasi.

E-Office /E-Goverment

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

1. Sistem pengukuran kinerja berbasis sistem informasi ;
2. Sistem kepegawaian berbasis sistem informasi ;
3. Sistem pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

Keterbukaan Informasi Publik

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

1. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan ;
2. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik.

3. AREA PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Bertujuan untuk Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja unit kerja Target yang ingin dicapai dalam program ini adalah :

- a) Meningkatnya kinerja instansi
- b) Meningkatnya akuntabilitas

Indikator untuk menggerakkan perubahan tersebut adalah:

Keterlibatan Pimpinan

Dalam penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja, salah satu komponen yang termasuk di dalamnya adalah dokumen perencanaan strategis Unila. Dokumen ini menyajikan arah pengembangan yang diinginkan dengan memperhatikan kondisi unit kerja saat ini termasuk sumber daya yang dimiliki, strategi pencapaian, serta ukuran keberhasilan. Agar penjabaran dokumen perencanaan strategis ini dapat terlaksana dengan baik dibutuhkan keterlibatan pimpinan Unila. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh pimpinan Fakultas Hukum Unila, sebagai berikut :

- 1) Pimpinan Fakultas Hukum Unila terlibat secara langsung pada saat penyusunan perencanaan;
- 2) Pimpinan Fakultas Hukum Unila terlibat secara langsung pada saat penyusunan penetapan kinerja ;
- 3) Pimpinan FK Unila terlibat secara langsung memantau pencapaian kinerja secara berkala.

Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja

Pengelolaan akuntabilitas kinerja terdiri dari pengelolaan data kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Untuk mengukur pencapaian

program ini digunakan indikator di bawah ini:

- 1) Fakultas Hukum Unila telah memiliki dokumen perencanaan;
- 2) Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil;
- 3) Indikator kinerja telah memiliki kriteria *Specific, Measurable, Achievable, Relevant and Time bound* (SMART);
- 4) Fakultas Hukum Unila telah menyusun laporan kinerja tepat waktu ;
- 5) Pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja;
- 6) Fakultas Hukum Unila telah berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja.

4. AREA SISTEM MANAJEMEN SDM

Bertujuan meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas menuju WBK dan WBBM.

Target yang ingin dicapai dalam program ini adalah :

- 1) Meningkatnya ketaatan dalam pengelolaan SDM aparatur.
- 2) Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur
- 3) Meningkatnya disiplin SDM aparatur
- 4) Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur
- 5) Meningkatnya profesionalisme SDM aparatur

Indikator untuk menggerakkan perubahan tersebut adalah:

Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan.

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

- 1) Fakultas Hukum Unila telah membuat rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya dalam hal rasio dengan beban kerja dan kualifikasi pendidikan;
- 2) Fakultas Hukum Unila telah menerapkan rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya;
- 3) Fakultas Hukum Unila telah menerapkan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di unit kerjanya.

Pola Mutasi Internal

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

- 1) Fakultas Hukum Unila bersama Bagian kepegawaian Unila telah menetapkan kebijakan pola mutasi internal;
- 2) Fakultas Hukum Unila bersama Bagian kepegawaian Unila telah menerapkan kebijakan pola mutasi internal;

- 3) Fakultas Hukum Unila bersama Bagian kepegawaian Unila telah memiliki monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan pola rotasi internal.

Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

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

- 1) Telah melakukan upaya pengembangan kompetensi (*capacity building/ transfer knowledge*);
- 2) Terdapat kesempatan/hak bagi pegawai di unit kerja terkait untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.

Penetapan Kinerja Individu

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

- 1) Telah memiliki penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi;
- 2) ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya;
- 3) Telah melakukan pengukuran kinerja individu secara periodik;
- 4) hasil penilaian kinerja individu telah dilaksanakan/diimplementasikan mulai dari penetapan, implementasi dan pemantauan.

Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan diimplementasikan.

Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai

Pengukuran indikator ini dilakukan dengan mengacu pada kondisi yang seharusnya dilakukan, seperti pelaksanaan sistem informasi kepegawaian pada unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.

5. AREA PENGUATAN PENGAWASAN

Bertujuan meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing unit kerja instansi pemerintah

Target yang akan dicapai adalah:

- 1) Meningkatkan kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan;
- 2) Meningkatkan efektivitas pengelolaan anggaran;
- 3) Meningkatkan status Opini BPK terhadap pengelolaan keuangan negara pada masing-masing instansi pemerintah;

- 4) Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing instansi pemerintah.

Indikator untuk menggerakkan perubahan tersebut adalah:

Pengendalian Gratifikasi

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

- 1) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila membangun *public campaign* tentang pengendalian gratifikasi; dan
- 2) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila mengimplementasikan pengendalian gratifikasi.

Penerapan Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP)

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

- 1) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila membangun lingkungan pengendalian;
- 2) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila melakukan penilaian risiko atas unit kerja;
- 3) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila melakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi;
- 4) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila mengkomunikasikan dan mengimplementasikan SPIP kepada seluruh pihak terkait.

Pengaduan Masyarakat

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

- 1) Fakultas Hukum Unila mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat baik melalui media cetak dan elektronik (website, IG, Facebook,dll);
- 2) Fakultas Hukum Unila melaksanakan tindak lanjut atas hasil penanganan pengaduan masyarakat;
- 3) Fakultas Hukum Unila melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat;
- 4) Fakultas Hukum Unila menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat.

Whistle Blowing System

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

- 1) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila akan menerapkan *whistle*

blowing system;

- 2) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila akan melakukan evaluasi atas penerapan *whistle blowing system;*
- 3) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila akan menindaklanjuti hasil evaluasi atas penerapan *whistle blowing system.*

Penanganan Benturan Kepentingan

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

- 1) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila mengidentifikasi benturan kepentingan dalam tugas pelayanan;
- 2) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila melakukan sosialisasi penanganan benturan kepentingan;
- 3) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila telah mengimplementasikan penanganan benturan kepentingan;
- 4) Fakultas Hukum Unila bersama SPI Unila melakukan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan;
- 5) Unila telah menindaklanjuti hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan.

6. AREA PENGUATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK

Tujuan adalah meningkatkan kualitas pelayanan dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat sehingga mampu membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Target yang ingin dicapai adalah:

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik (cepat, murah, aman dan mudah dijangkau) pada instansi pemerintah;
- 2) Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standarisasi pelayanan internasional pada instansi pemerintah
- 3) Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik oleh instansi pemerintah.

Indikator untuk menggerakkan perubahan tersebut adalah:

Standar Pelayanan

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

- 1) Fakultas Hukum Unila memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- 2) Fakultas Hukum Unila telah memaklumkan standar pelayanan;
- 3) Fakultas Hukum Unila telah memiliki SOP bagi pelaksanaan standar Pelayanan;
- 4) Fakultas Hukum Unila telah melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP.

Budaya Pelayanan Prima

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

- 1) Fakultas Hukum Unila telah memiliki sistem *reward and punishment* bagi pelaksana layanan dengan melakukan sosialisasi/pelatihan berupa kode etik, estetika, *capacity building* dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima;
- 2) Fakultas Hukum Unila telah memiliki informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media;
- 3) Fakultas Hukum Unila telah memiliki sarana layanan terpadu/terintegrasi.

Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan

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

- 1) Fakultas Hukum Unila telah melakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan;
- 2) Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka;
- 3) Fakultas Hukum Unila telah melakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat.

Ditetapkan di Bandar Lampung

pada tanggal 16 Januari 2025

