



# **FAKULTAS HUKUM**

## UNIVERSITAS LAMPUNG



# **RENCANA**

# **STRATEGIS**

## 2025-2029

## KATA PENGANTAR

Atas rahmat dan ridha-Nya, penyusunan Revisi Rencana Strategis Fakultas Hukum Universitas Lampung (Renstra FH Unila) 2025–2029 telah diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Renstra FH Unila 2025–2029 disusun dengan mengacu pada RPJP Unila 2025-2045 dan Renstra Unila 2025-2029.

Revisi Renstra Renstra FH Unila 2025–2029 merupakan upaya visioner untuk memperjelas cara dan penahapan bagi pemimpin FH Unila dari semua lapisan, dekan, kepala lembaga, kepala biro, dan kepala unit pelaksana teknis dalam rangka mewujudkan Unila Universitas Berkelas Dunia, Unggul, dan Berkelanjutan.

Dekan FH Unila mengucapkan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada Tim Penyusun Revisi Renstra FH Unila 2025–2029 atas kerja kerasnya dalam penyelesaian Revisi Renstra ini. Dekan juga mengucapkan terima kasih kepada semua jajaran pimpinan unit kerja di lingkungan FH Unila serta semua pemangku kepentingan yang telah memberikan masukan selama penyusunan Revisi Renstra ini. Semoga dengan semangat kebersamaan dan komitmen yang tinggi implementasi Revisi Renstra FH Unila 2025–2029 dapat mewujudkan FH Unila sebagaimana yang kita harapkan bersama.

Bandar Lampung, 5 Juli 2025

Dekan,



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S  
NIP. 196412181988031002

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1. KONDISI UMUM</b> .....	1
1.1.1. Latar Belakang .....	1
1.1.2. Maksud dan Tujuan.....	2
1.1.3. Dasar Hukum.....	3
<b>1.2 POTENSI, PERMASALAHAN, DAN ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS</b> .....	4
1.2.1 Kondisi Awal.....	4
1.2.2 Isu Strategis.....	5
1.2.3. Kondisi Lingkungan Internal dan Eksternal .....	14
1.2.4. Identifikasi Faktor Strategis.....	32
1.2.5. Analisis SWOT: Matrix IFEM & EFEM .....	36
1.2.6. Determinasi Posisi Strategis Fakultas Hukum.....	43
1.2.7. Strategi Pengembangan Institusi.....	43
<b>BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS FAKULTAS HUKUM UNILA</b> .....	46
<b>2.1. Visi</b> .....	46
<b>2.2. Misi</b> .....	47
<b>2.3. Rumusan Visi FH Unila</b> .....	47
<b>2.4. Sasaran dan Strategi Pencapaian</b> .....	60
<b>BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN</b> .....	66
<b>3.1. Arah Kebijakan dan Strategi</b> .....	66
3.1.2. Arah Kebijakan dan Strategik Unila .....	70
3.1.3. Arah Kebijakan FH Unila .....	75
<b>3.2. Kerangka Regulasi FH Unila</b> .....	77
<b>3.3. Kerangka Kelembagaan</b> .....	82

1. Tugas dan Fungsi Organisasi Unila.....	82
2. Struktur Organisasi FH Unila.....	82
<b>3.4. Reformasi Birokrasi.....</b>	<b>85</b>
3.4.1. Zona Integritas (ZI).....	86
3.4.2. Manajemen Risiko.....	91
<b>BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....</b>	<b>96</b>
<b>4.1 Target Kinerja.....</b>	<b>96</b>
<b>4.2. Kerangka Pendanaan.....</b>	<b>110</b>
<b>4.3. Program Kerja dan Kegiatan Fakultas Hukum Universitas Lampung.....</b>	<b>112</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>126</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>127</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. KONDISI UMUM**

#### **1.1.1. Latar Belakang**

Pada tahun 2009, Universitas Lampung (Unila) telah bertransformasi dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN) berstatus satuan kerja (Satker) menjadi PTN dengan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU), yang memberikan keleluasaan dalam pengelolaan institusi secara lebih profesional dan berkualitas. Dalam kerangka pembangunan jangka panjang, Unila telah menetapkan visi besar dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) 2025–2045, yaitu menjadi *Universitas Berkelas Dunia, Unggul, dan Berkelanjutan*.

Menghadapi fase transformasi kelembagaan, Unila tengah mempersiapkan perubahan status dari PTN-BLU menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) pada tahun 2026. Langkah ini menjadi strategi penting untuk meningkatkan kemandirian, tata kelola yang otonom, serta peningkatan mutu secara berkelanjutan. Unila juga terus memperbaiki tata kelola di berbagai aspek untuk mengejar ketertinggalan dari PTN lain yang lebih dahulu menjadi PTNBH. Sebagai bagian dari upaya ini, Rencana Strategis (Renstra) Unila 2025–2029 disusun sebagai tahap awal pencapaian visi 2045, dengan fokus pada tiga pilar utama: (1) riset berorientasi inovasi; (2) percepatan transformasi menuju PTNBH pada 2026; dan (3) perolehan peringkat internasional melalui QS Ranking.

Guna mendukung transformasi dan pencapaian visi institusi, Fakultas Hukum sebagai salah satu fakultas tertua di Unila terus berkomitmen memperkuat pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, khususnya di bidang hukum. Melalui penyusunan Renstra 2025–2029, Fakultas Hukum berupaya berkontribusi secara lebih terarah dalam mendukung visi Unila 2045. Fokus utama diarahkan pada pengembangan pusat-pusat keunggulan yang relevan dengan tantangan hukum masa kini, peningkatan mutu riset hukum terapan yang berdampak pada masyarakat, serta keterlibatan aktif dalam membantu menjawab persoalan-persoalan hukum di tingkat lokal maupun nasional. Selain itu, Renstra ini juga

menekankan pentingnya membentuk lulusan dengan kapasitas kepemimpinan global, memperluas kemitraan strategis, serta membangun tata kelola yang berpijak pada nilai keberlanjutan dan keunggulan lokal.

### **1.1.2. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Renstra FH Unila 2025-2029 dimaksudkan:

1. Memberikan kerangka perencanaan yang terstruktur dan terukur dalam rangka mendukung transformasi Unila menuju PTN Berbadan Hukum (PTNBH) pada tahun 2026.
2. Menjadi panduan strategis bagi Fakultas Hukum dalam menyelaraskan arah kebijakan dan program kerja dengan visi besar Universitas Lampung 2045: "Universitas Berkelas Dunia, Unggul, dan Berkelanjutan".
3. Menegaskan posisi dan kontribusi Fakultas Hukum dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi secara berkelanjutan dan berdampak, khususnya dalam pengembangan ilmu hukum yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Penyusunan Renstra FH Unila 2025-2029 ditujukan untuk merumuskan panduan dalam rangka:

1. Mendukung proses transformasi kelembagaan menuju PTNBH dengan memperkuat tata kelola yang transparan, akuntabel, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan serta keunggulan lokal.
2. Mewujudkan perencanaan program yang selaras dengan visi dan arah strategis Unila, melalui penguatan daya saing akademik dan pencapaian standar pendidikan hukum berkelas dunia.
3. Meningkatkan kualitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi secara berkelanjutan melalui pengembangan pusat-pusat keunggulan di bidang hukum, riset terapan yang responsif terhadap isu-isu publik, pengabdian berbasis inovasi, serta pembentukan lulusan yang berintegritas dan mampu berkontribusi dalam penyelesaian persoalan hukum di tingkat lokal, nasional, maupun global.

### **1.1.3. Dasar Hukum**

Dasar Hukum yang digunakan dalam penyusunan Renstra FH Unila 2025-2029 adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 6 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Lampung;
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 202/PMK.05/2022 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum;
12. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 49 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung;

14. Keputusan Rektor Universitas Lampung No. 4/UN26/PR/2025 tentang Rencana Strategik (Renstra) Universitas Lampung Tahun 2025-2029.

## **1.2 POTENSI, PERMASALAHAN, DAN ANALISIS LINGKUNGAN STRATEGIS**

### **1.2.1 Kondisi Awal**

Dalam upaya menjalankan mandat akademik dan memperkuat posisinya sebagai institusi pendidikan tinggi hukum yang kompeten, Fakultas Hukum Universitas Lampung (FH Unila) menghadapi sejumlah tantangan yang perlu dicermati secara kritis dan ditangani secara sistematis. Permasalahan-permasalahan tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara dinamika internal kelembagaan dan perubahan eksternal yang terus berkembang. Di tengah tuntutan globalisasi pendidikan tinggi, meningkatnya kompetisi antar institusi, serta ekspektasi publik terhadap lulusan yang kompeten, profesional, dan berdaya saing, FH Unila dituntut untuk melakukan refleksi terhadap capaian dan hambatan yang ada, guna menyusun strategi pengembangan yang adaptif dan berkelanjutan.

Permasalahan yang dihadapi FH Unila dapat berupa faktor internal yang bersumber dari dalam tubuh FH Unila itu sendiri maupun berasal dari faktor eksternal. Dalam lingkup internal, permasalahan-permasalahan tersebut pada dasarnya menjadi penghambat dalam pelaksanaan program-program akademik, kemahasiswaan, dan kelembagaan yang dirancang untuk mewujudkan visi, melaksanakan misi, serta mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Sementara itu, dalam lingkup faktor eksternal, terdapat beberapa permasalahan yang berada di luar kendali langsung institusi, tetapi memiliki potensi besar untuk mengganggu atau memperlambat proses pencapaian target kelembagaan, terutama jika tidak diantisipasi secara dini dan responsif.

Dalam konteks ini, pemetaan kelemahan dan ancaman yang dihadapi FH Unila menjadi langkah awal yang krusial dalam proses perencanaan strategis yang berbasis pada evaluasi diri dan refleksi institusional. Sub-bab ini akan memuat gambaran komprehensif mengenai kondisi aktual yang tengah dihadapi oleh FH Unila, baik dari aspek akademik,

kemahasiswaan, sumber daya manusia, hingga kapasitas manajerial dan finansial. Identifikasi ini tidak hanya penting untuk mengetahui di mana posisi FH Unila saat ini, tetapi juga untuk menyusun kebijakan yang lebih terarah dalam rangka peningkatan mutu dan daya saing institusi secara berkelanjutan, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Gambaran situasi awal FH Unila pada saat penyusunan Renstra memuat beberapa permasalahan yang dapat diuraikan sebagai berikut

1. Lembaga kemahasiswaan FH Unila belum memiliki pengelolaan yang mengarah pada pembentukan prestasi dan daya saing mahasiswa di tingkat nasional/regional/internasional;
2. Kemampuan dan daya saing untuk berkompetisi/prestasi dari mahasiswa di tingkat nasional/regional/ internasional masih rendah;
3. Nilai English Proficiency Test (EPT) lulusan FH Unila masih rendah (<500);
4. Jumlah Dosen FH Unila dengan jabatan lektor kepala dan profesor masih perlu ditingkatkan;
5. Jumlah hasil penelitian yang diimplementasikan kepada masyarakat masih perlu ditingkatkan;
6. Rata-rata masa tunggu alumni mencari pekerjaan pertama masih tinggi;
7. Belum optimalnya kemampuan mendapatkan sumber pendanaan lain (income generating);
8. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai sarana penunjang pembelajaran.

### **1.2.2 Isu Strategis**

Berdasarkan hasil analisis situasi dengan memperhatikan perkembangan pembangunan, maka beberapa isu strategis dapat diidentifikasi dan dibagi menjadi dua jenis, yaitu isu yang berkembang di internal dan eksternal FH Unila. Adapun isu strategis tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Isu Strategis FH Unila**

Aspek	Isu Strategis Internal	Isu Strategis Eksternal
1. Pendidikan dan Pengajaran	<p>Implementasi kurikulum perkuliahan berbasis capaian pembelajaran KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dan berwawasan nasional/regional/internasional pada Program Studi Ilmu Hukum/ Fakultas dan Bagian di FH Unila yang didukung dengan standarisasi yang sesuai, untuk menjawab daya saing global bagi lulusan.</p> <p>Implementasi ujian standar kompetensi lulusan yang mampu meningkatkan daya saing lulusan.</p>	<p>Meningkatkan relevansi pendidikan tinggi melalui pengembangan program studi inovatif yang relevan dengan dunia industri guna menopang pembangunan bangsa.</p> <p>Peningkatan Angka Partisipasi Kasar (APK) dan pemerataan akses perguruan tinggi guna meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui peningkatan daya tampung dan peningkatan jumlah program studi di perguruan tinggi.</p>

		<p>Melakukan revolusi mental karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional dengan mengedepankan aspek pendidikan kewarganegaraan, yang menempatkan secara proporsional aspek pendidikan, seperti pengajaran sejarah pembentukan bangsa, nilai-nilai patriotis medan cinta tanah air, semangat bela negara dan budi pekerti di dalam kurikulum pendidikan Indonesia.</p>
--	--	--

<p>2. Penelitian</p>	<p>Penentuan topik kajian penelitian unggulan Unila sebagai perwujudan mission differentiation serta meningkatkan identitas penelitian Unila dilevel nasional/regional/internasional.</p>	<p>Peningkatan kajian-kajian penelitian yang berbasis pada sektor-sektor unggulan yang dimiliki oleh Indonesia terutama kelautan, sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap penguatan jati diri sebagai negara maritim.</p> <p>Peningkatan dukungan Perguruan Tinggi dalam upaya mewujudkan Masterplan Percepatan Perluasan Pembangunan Indonesia (MP3I) pada berbagai koridor di Indonesia.</p> <p>Meningkatkan daya saing pendidikan tinggi Indonesia melalui peningkatan kerjasama penelitian dengan perguruan tinggi asing</p>
----------------------	---	--

guna meningkatkan publikasi internasional yang diharapkan mampu menciptakan paten.

Dukungan  
Kemendiktisaintek terkait penerapan ipteks perguruan tinggi bagi industri dan masyarakat luas.

<p>3. Pengabdian</p>	<p>Implementasi hasil-hasil penelitian dosen FH Unila ke dalam pengabdian kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan peran nyata FH Unila dalam pembangunan.</p>	<p>Implementasi pengabdian kepada masyarakat yang berbasis hasil penelitian guna meningkatkan kemandirian masyarakat dalam berbagai aspek/bidang.</p> <p>Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan UU No. 3 Tahun 2024, dengan mengoptimalkan peran perguruan tinggi dalam membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerahdaerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).</p>
----------------------	---	---

<p>4. Sumber Daya Manusia</p>	<p>Peningkatan jumlah profesor dalam rangka meningkatkan daya saing dosen FH Unila dalam skala nasional/ regional/internasional.</p> <p>Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui penerapan layanan prima yang berbasis pada kepuasan pelanggan.</p>	<p>Peningkatan kualitas dosen di Indonesia yang memenuhi standar kualifikasi dosen sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>Penyatuan SDM pendidikan tinggi dan riset teknologi dalam satu kementerian, menjadi modal utama pengembangan inovasi ipteks.</p>
-------------------------------	--	--

<p>5. Keuangan</p>	<p>Peningkatan anggaran melalui optimalisasi pengelolaan badan usaha Unila yang profesional dan akuntabel.</p> <p>Peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan melalui penerapan remunerasi yang sesuai dengan peraturan.</p>	<p>Penyusunan skema pendanaan yang inovatif dengan mengembangkan kemitraan pemerintah, universitas, dan industri.</p> <p>Peningkatan Biaya Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN) guna meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia.</p>
--------------------	---	--

<p>6. Kemahasiswaan</p>	<p>Peningkatan prestasi mahasiswa dalam berbagai ajang kompetisi berskala nasional/regional/internasional dalam rangka mengoptimalkan kemampuan daya saing mahasiswa.</p>	<p>Pengembangan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang bekerja sama dengan dunia usaha/ industri guna meningkatkan kemandirian usaha di masa mendatang.</p> <p>Peningkatan bantuan biaya pendidikan tinggi pendidikan tinggi untuk masyarakat yang secara ekonomi tidak/kurang mampu.</p>
-------------------------	---	--

7. Kelembagaan	<p>Peningkatan akreditasi/ sertifikasi institusi skala nasional/regional/internasional sebagai wujud keberhasilan pelaksanaan manajemen pendidikan yang berkualitas.</p> <p>Implementasi Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 49 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung</p>	<p>Peningkatan tata kelola kelembagaan perguruan tinggi yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya melalui peningkatan kualitas pengendalian internal dan pematapan otonomi perguruan tinggi menjadi berstatus badan hukum.</p>
----------------	---	---

### 1.2.3. Kondisi Lingkungan Internal dan Eksternal

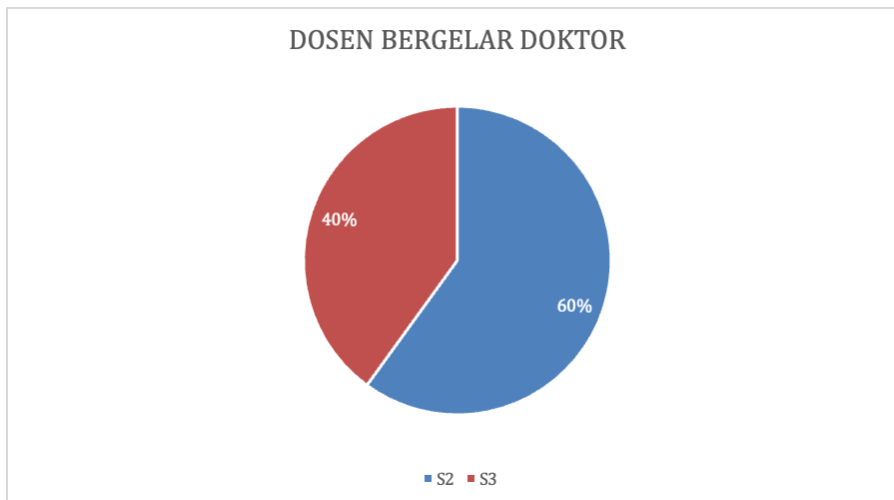
Analisis lingkungan strategis diperlukan dalam penyusunan Renstra FH Unila 2025-2029, yang mencakup 2 kondisi, yaitu kondisi internal dan eksternal yang dievaluasi terhadap pencapaian di bidang akademik dan non akademik. Kondisi lingkungan internal yang memperhitungkan kekuatan dan kelemahan FH Unila, dan kondisi lingkungan eksternal yang memperhitungkan peluang dan ancaman yang ada di sekitar FH Unila. Berikut ini diuraikan pertimbangan kedua kondisi tersebut.

## 1. Kondisi Internal

### a. Dosen Bergelar Doktor

Grafik 1 menunjukkan persentase dosen S-2 dan S-3 di FH Unila tahun 2024. Jumlah Dosen tetap FH Unila berjumlah 96 dosen, masih didominasi dosen dengan pendidikan terakhir S-2 yaitu sebesar 60%, dibandingkan dengan dosen yang telah menempuh pendidikan S-3 sebesar 40%. Walaupun persentase dosen bergelar doktor masih di bawah standar BAN-PT yaitu sebesar 50% dosen dari total dosen tetap, persentase ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Lebih lanjut, saat ini sebanyak 12 dosen sedang menempuh pendidikan doktor baik di kampus dalam maupun luar negeri, sehingga angka ini akan menambah jumlah dosen bergelar Doktor di tahun berikutnya. Dengan demikian, FH Unila menetapkan target dalam dokumen Renstra ini untuk dapat mencapai 50% dosen yang memiliki pendidikan Doktor di setiap program studi di tahun 2029.

**Grafik 1. Persentase Pendidikan Terakhir Dosen FH Unila Tahun 2024**

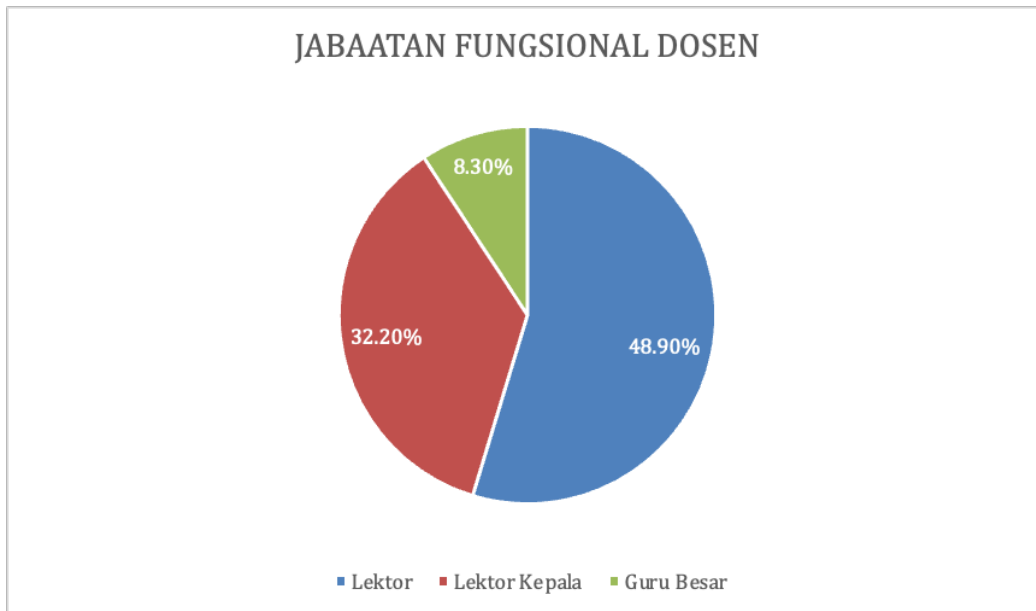


### b. Dosen dalam Jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar

Salah satu barometer kualitas tenaga pendidik di perguruan tinggi adalah jumlah dosen dalam jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar (profesor). Pada tahun 2024, persentase Lektor mencapai 48,9% atau sebanyak 47 dosen. Persentase Lektor Kepala telah

mencapai 32,2% atau sebanyak 31 dosen dalam jabatan lektor kepala. Sementara itu, persentase Guru Besar FH Unila mengalami peningkatan dan di tahun 2024 dosen dalam jabatan guru besar telah mencapai 8,3% atau sebanyak 8 orang (Grafik 2). Persentase Guru Besar ditargetkan akan meningkat hingga 15%- 20% di tahun 2029. Berikut merupakan gambaran jumlah setiap jabatan fungsional dosen FH Unila tahun 2024.

**Grafik 2. Persentase Jabatan Fungsional Dosen Unila Tahun 2024**



### c. Jumlah Mahasiswa

Per 3 Desember 2024, jumlah *student body* Unila atau mahasiswa aktif pada laman PDDikti dari setiap jenjang pendidikan berjumlah 3.410 mahasiswa. Dengan total dosen Unila yang berjumlah 96, maka rasio dosen:mahasiswa Unila saat ini adalah 1:35. Rasio dosen terhadap jumlah mahasiswa masih belum mencapai target yang ditetapkan Renstra Unila, yakni dengan rasio 1:20. Hal ini menunjukkan bahwa FH Unila perlu menyesuaikan jumlah dosen dengan daya tampung pada beberapa program studi terutama yang memiliki rasio dosen terhadap mahasiswa di bawah ideal. Peningkatan jumlah mahasiswa dapat dilakukan dengan membuka program studi baru yang dibutuhkan masyarakat.

#### **d. Akreditasi Program Studi**

FH Unila terus mendorong program studi untuk terus meningkatkan performa kinerja dalam dalam sistem penjaminan mutu internal (SPMI) sehingga nantinya dapat tercermin prima dalam penilaian sistem penjaminan mutu eksternal (SPME) di tingkat program studi. Status akreditasi program studi (PS) Ilmu Hukum S1 saat ini belum terakreditasi Unggul, sementara PS Magister Ilmu Hukum terakreditasi Unggul dan PS Doktor Ilmu Hukum terakreditasi Baik Sekali. Selain itu, PS Ilmu Hukum baik S-1, S-2, maupun S-3 saat ini telah mendapat akreditasi FIBAA.

Dalam pengembangan dan pertumbuhan akademik di FH Unila, selain tersedianya Program Studi (PS) S-1, S-2, dan S-3, dalam Periode V Renstra 2025-2029 akan dibentuk dan didirikan PS S-2 Kenotariatan, PS S-2 Hukum Kesehatan, mengingat animo masyarakat yang cukup tinggi terutama di Provinsi Lampung terhadap kedua PS tersebut. Diharapkan dalam periode renstra 2025-2029 seluruh program studi di fakultas hukum memperoleh akreditasi unggul.

#### **e. Pembelajaran Daring**

FH Unila terus melakukan perubahan strategis untuk selaras dengan perkembangan Revolusi Industri 5.0 dan mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), khususnya IKU 7 terkait pembelajaran. IKU ini mensyaratkan bahwa setiap mata kuliah (MK) mengimplementasikan metode pembelajaran inovatif, seperti pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*), sebagai bagian dari evaluasi pembelajaran.

Sejak tahun 2020, FH Unila telah mengadopsi *platform Virtual Class* (VClass) untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi. VClass memberikan keleluasaan bagi dosen dan mahasiswa untuk melaksanakan pembelajaran secara daring, memungkinkan interaksi yang efektif baik di dalam maupun di luar kelas. Langkah ini merupakan wujud komitmen FH Unila dalam mendukung transformasi pendidikan digital dan menghadirkan

pengalaman belajar yang adaptif.

Mendukung implementasi program Kampus Merdeka, Unila juga telah menetapkan empat regulasi penting, yaitu:

1. Peraturan Rektor No. 19 Tahun 2020 tentang Peraturan Akademik;
2. Peraturan Rektor No. 20 Tahun 2020 tentang Pembelajaran Daring;
3. Peraturan Rektor No. 22 Tahun 2020 tentang Pendidikan Jarak Jauh.

Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran menjadi prioritas utama FH Unila. Untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, FH Unila terus memperluas kapasitas infrastruktur layanan pendidikan, termasuk akses internet berkabel dan nirkabel di seluruh area kampus. Dalam Periode V Renstra 2025-2029 akan bisa dibentuk laboratorium komputer untuk mendukung pelaksanaan perkuliahan daring.

#### **f. Kerjasama Dalam dan Luar Negeri**

Jumlah kerja sama di FH Unila yang telah terjalin selama 4 tahun terakhir dengan berbagai pihak di dalam negeri dan berbagai pihak di luar negeri. Jumlah kerjasama tersebut berfluktuasi dari tahun ke tahun baik dalam maupun luar negeri. Kerjasama dalam negeri melibatkan berbagai pihak, termasuk instansi pemerintah pusat dan daerah, perguruan tinggi, perusahaan/DUDI, NGO, BAN PT, dan alumni. Pada tahun 2024, jumlah kerja sama berjumlah 20 kerjasama.

Dari kerjasama tersebut, FH Unila telah berhasil bermitra dengan 3 perguruan tinggi luar negeri yang berkualitas yaitu University of Hongkong, University Paris Pantheon Assas, dan Universite Externado de Colombie.

Selain dari pada itu, Fakultas Hukum juga secara penuh mendukung pelaksanaan kegiatan magang berdampak sebagai bagian dari strategi besar Kampus Berdampak yang dirancang untuk memadukan pembelajaran berbasis pengalaman, kontribusi sosial, dan koneksi antara kampus dengan dunia kerja. Mahasiswa perlu diberikan ruang untuk

terlibat langsung dalam dunia kerja, menyelesaikan masalah nyata, serta membangun jejaring profesional lintas sektor. Fakultas Hukum berkomitmen menyediakan dukungan kurikuler, pendampingan akademik, dan kemitraan strategis agar mahasiswa mampu memberikan kontribusi nyata di lingkungan tempat mereka mengabdikan sekaligus membawa semangat keilmuan hukum ke ranah praktik yang relevan dan berdampak.

**g. Luaran Dosen yang Direkognisi**

Penelitian merupakan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, seni dan teknologi. Dana penelitian dosen dapat berasal dari peneliti sendiri, dari rupiah murni (RM) maupun dari Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Unila, dan hibah dari Dikti dan non Dikti yang dikoordinasikan oleh LPPM.

Kinerja penelitian dosen merupakan salah satu indikator di dalam IKU PTN, yaitu IKU 5: jumlah luaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen.

Pada tahun 2024, FH Unila berhasil mencatatkan 69 artikel dalam publikasi internasional bereputasi yang terindeks dalam basis data *Scopus*. Sementara itu, kesadaran dosen untuk mendaftarkan hasil karya akademiknya, baik dalam bentuk buku, inovasi, maupun invensi, semakin meningkat. Hal ini tercermin dari peningkatan jumlah dosen yang mendaftarkan karyanya untuk dicatatkan sebagai Paten atau Hak Kekayaan Intelektual (HaKI). Tulisan ilmiah/artikel ilmiah berjumlah 16 artikel. Selain itu, terdapat 170 karya dosen yang telah didaftarkan sebagai hak cipta.

**Tabel 2. Jumlah Paten, HaKI, Buku, dan Prosiding Dosen FH Unila 2024**

JENIS	JUMLAH
Jurnal nasional terakreditasi	29
Jurnal Internasional bereputasi	60

Hak Cipta Nasional	170
Tulisan ilmiah/ artikel ilmiah	16
Book Chapter Nasional	1

## 2. Kondisi Eksternal

Dalam era globalisasi dan teknologi informasi yang cepat, dinamis, dan kompetitif saat ini, institusi pendidikan, termasuk universitas, perlu memperoleh pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor lingkungan eksternal yang penting untuk keberhasilan mereka. Dalam "Brilliant Business Plan", Kevan Williams (2010) menyatakan bahwa enam parameter digunakan untuk menilai lingkungan eksternal untuk menemukan peluang baru, mengantisipasi risiko, dan membuat strategi yang efektif. Parameter PESTEL (Politics, Economic, Social, Technology, Environment and Law) termasuk dalam kategori ini. Tingkat persaingan di perguruan tinggi juga dijelaskan, selain indikator evaluasi eksternal PESTEL.

### a. Aspek Politik

Dinamika politik nasional dan internasional telah menyebabkan perguruan tinggi menghadapi berbagai tantangan, termasuk FH Unila. Perubahan kebijakan nasional secara teratur berdampak langsung pada stabilitas dan arah strategis FH Unila. Perubahan prioritas pemerintah dan fluktuasi anggaran pendidikan juga menjadi tantangan tersendiri, yang menyebabkan ketidakpastian keuangan yang dapat mempengaruhi operasi dan pertumbuhan Unila. Selain itu, perubahan dalam undang-undang dapat membahayakan kebebasan akademik karena dapat mencegah penemuan baru dan kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Selain itu, ada kemungkinan bahwa kurikulum akan dipengaruhi oleh hal-hal yang datang dari luar, seperti tekanan politik di tingkat nasional dan internasional, yang dapat mempengaruhi identitas dan relevansi lokal Unila.

Diplomasi pendidikan kemudian menjadi penting di arena internasional dan universitas,

terutama Unila, perlumempertimbangkan dampak perubahan politik global terhadap kerja sama dan aliansi internasional. Aturan politik dan konflik yang menghambat kebebasan di bidang akademik global dapat menimbulkan masalah terkait penelitian dan pertukaran mahasiswa. Oleh karena itu, FH Unila perlu cermat dalam mengelola kondisi di mana stabilitas dan keamanan kampus bisa terancam oleh ketidakstabilan politik nasional atau dampak konflik internasional. Akhirnya, FH Unila perlu mengadopsi strategi yang tangguh untuk menghadapi tantangan ini dan tetap berperan penting di tengah perubahan politik yang terus berlangsung.

Lebih lanjut, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 merupakan salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan. Selain tantangan dalam aspek politik, efisiensi ini juga berdampak secara ekonomi yang akan dijelaskan dalam bab selanjutnya.

## **b. Aspek Ekonomi**

Menurut informasi yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) (grafik 7), sejak tahun 2019, perkembangan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia menunjukkan kecenderungan yang baik. Pada tahun itu, tingkat pertumbuhan ekonomi mencapai 5,02%. Namun, pada tahun 2020, terjadi penurunan signifikan hingga -2,07% akibat pengaruh pandemi COVID-19 dan pelaksanaan pembatasan sosial yang membatasi kegiatan ekonomi di berbagai bidang. Meskipun masih berada dalam kondisi pandemi, ekonomi Indonesia mulai memperlihatkan pemulihan pada tahun 2021 dengan pertumbuhan sebesar 3,70%. Proses pemulihan ini berlanjut hingga tahun 2022, dengan pertumbuhan ekonomi tahunan (year of year/yoy) mencapai 5,31%, yang merupakan angka tertinggi sejak 2013, saat PDB tumbuh sebesar 5,56%.

Pada tahun 2023, laju pertumbuhan ekonomi mengalami sedikit penurunan menjadi 5,05%, disebabkan oleh meningkatnya ketidakpastian dalam ekonomi global. Walaupun begitu, pada kuartal III tahun 2024, Indonesia sukses merekam pertumbuhan ekonomi tahunan sebesar 4,95%, meskipun di tengah tekanan dan perubahan yang terus terjadi

di perekonomian global.

**Grafik 3. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia tahun 2019 – 2024**



**Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024**

Berdasarkan informasi mengenai tingkat inflasi yang ditunjukkan pada Grafik 3, tren penurunan inflasi mulai tampak sejak Oktober 2018 dan mencapai titik terendah pada Juni 2020, tepatnya sebesar 1,96%. Penurunan ini dipengaruhi oleh berbagai kebijakan ekonomi serta efek dari pandemi COVID-19, yang mengakibatkan berkurangnya permintaan dalam negeri dan kegiatan ekonomi. Setelah bulan Juni 2020, inflasi mulai menunjukkan kenaikan bertahap, mencapai puncaknya pada bulan September 2022 dengan tingkat inflasi sebesar 5,95%. Periode awal tahun 2022 hingga awal tahun 2023 menunjukkan perubahan signifikan, dengan inflasi meningkat dari 2,18% pada Januari 2022 menjadi 4,97% pada Maret 2023. Fluktuasi yang terjadi selama tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat inflasi tetap di atas 4% dari April hingga Juli 2022.

Inflasi kembali menurun ke level 2,61% pada Desember 2023, menunjukkan potensi stabilitas ekonomi setelah fase peningkatan yang cukup tajam sebelumnya. Namun, daya beli masyarakat menurun pada tahun 2024, ditandai dengan penurunan inflasi menjadi 1,84% pada September 2024. Penurunan ini dapat menunjukkan masalah ekonomi yang sangat mempengaruhi konsumsi rumah tangga. Hal ini terlihat pada grafik berikut:

**Grafik 4. Tingkat Inflasi Indonesia tahun 2020-2024**



**Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024**

Kenaikan tingkat inflasi ini mendorong Unila untuk mengubah biaya kuliah dan biaya hidup, serta mempengaruhi aksesibilitas pendidikan tinggi. Selain itu, dampak inflasi terhadap nilai anggaran perguruan tinggi dapat mengurangi daya beli, memaksa institusi pendidikan untuk mencari sumber pendanaan tambahan atau meningkatkan efisiensi. Kebijakan yang diambil ini sejalan dengan kebijakan pemerintah Indonesia untuk melakukan efisiensi. Meski menerapkan efisiensi, FH Unila berupaya tetap memberikan layanan yang berkualitas bagi masyarakat.

### **c. Aspek Sosial**

Salah satu tujuan utama pemerintah adalah berupaya mengurangi tingkat kemiskinan masyarakat. Usaha ini memperlihatkan hasil yang cukup memuaskan, di mana dari tahun 2014 hingga 2017, persentase penduduk Indonesia yang tergolong miskin berada di atas 10% dan mengalami penurunan secara bertahap di tahun-tahun berikutnya hingga mencapai 9,03% pada periode Maret 2024 (Grafik 5). Badan Pusat Statistik (BPS) merekam jumlah penduduk yang hidup dalam kemiskinan pada Maret 2024 mencapai 25,22 juta jiwa. Nilai ini merupakan yang paling rendah dalam sepuluh tahun terakhir. Sejak tahun 2014 sampai 2024, kemiskinan mengalami peningkatan saat pandemi Covid-19, kemudian menurun sampai Maret 2024. Jumlah penduduk yang hidup dalam kemiskinan bahkan menurun sekitar 3,06 juta orang atau mengalami penurunan sekitar

2,22 persen poin dalam sepuluh tahun terakhir. Jika rata-rata jumlah penduduk miskin menyusut sekitar 300.000 orang tiap tahun.

Pada Maret 2014, menurut data yang diolah dari Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), jumlah penduduk yang hidup dalam kemiskinan mencapai 28,28 juta orang (11,25%). Setelahnya, angka kemiskinan terus berkurang hingga Maret 2019, mencapai 25,14 juta individu (9,41%). Akan tetapi, di tengah pandemi Covid-19, angka kemiskinan mengalami kenaikan, yakni pada Maret 2020 tercatat sebanyak 26,42 juta orang (9,78%) dan pada Maret 2021 mencapai 27,54 juta orang (10,14%). Setelah masa itu, tingkat kemiskinan terus berkurang hingga Maret 2024 mencapai 25,22 juta orang (9,03%).

**Grafik 5. Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin, Maret 2014–Maret 2024**



**Sumber:** <https://www.bps.go.id/>, 2024

Salah satu kesempatan strategis yang bisa dimanfaatkan Unila adalah rendahnya Angka Partisipasi Kasar (APK) di Provinsi Lampung, yang memberikan peluang bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan perannya dalam memperluas akses pendidikan tinggi di wilayah tersebut. Selama lima tahun berturut-turut (2020–2024), APK Lampung tetap berada di urutan terendah kedua di Sumatera, dengan persentase sebesar 23,08% pada tahun 2020. Di tahun 2024, Provinsi Lampung bahkan berada di urutan ke-35 dari 38 provinsi di Indonesia, dengan APK mencapai 22,29%. Walaupun data menunjukkan adanya pertumbuhan APK di Lampung dalam tiga tahun terakhir, peningkatan ini masih

belum berarti. Situasi ini mencerminkan besarnya potensi Unila untuk menerapkan langkah strategis dalam meningkatkan partisipasi publik di sektor pendidikan tinggi, baik melalui penyediaan akses yang lebih luas, program beasiswa, maupun inovasi dalam model pembelajaran yang lebih fleksibel guna menjangkau calon mahasiswa dari beragam latar belakang sosial-ekonomi. Strategi ini tidak hanya mendukung upaya peningkatan APK, tetapi juga berperan dalam pembangunan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di Lampung. APK tersebut dapat terlihat dalam table berikut:

**Tabel 3. Angka Partisipasi Kasar (APK) PT di Indonesia**

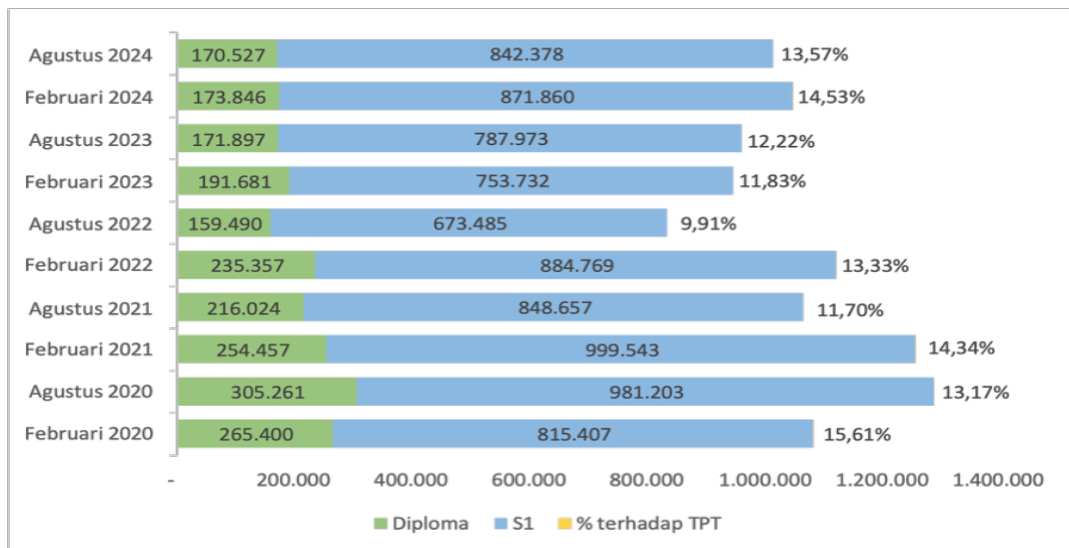
No.	Provinsi	2020	2021	2022	2023	2024
1	Aceh	44.5%	44.6%	44.4%	43.1%	42.4%
2	Sumatera Barat	43.0%	44.2%	43.7%	43.2%	43.2%
3	Bengkulu	38.3%	38.6%	38.1%	38.0%	37.7%
4	Riau	35.0%	35.9%	35.2%	35.7%	34.8%
5	Jambi	31.4%	30.7%	30.0%	31.7%	31.8%
6	Sumatera Utara	31.1%	31.1%	30.9%	32.6%	31.6%
7	Kep. Riau	26.6%	27.5%	27.4%	28.1%	30.4%
8	Sumatera Selatan	26.4%	26.3%	26.3%	27.2%	26.4%
35	Lampung	23.0%	22.6%	21.4%	21.8%	22.2%
36	Kep. Bangka Belitung	14.7%	15.2%	14.8%	18.1%	20.1%
37	Papua Tengah	.	.	.	.	15.4%
38	Papua Pegunungan	.	.	.	.	12.2%
	Indonesia	30.8%	31.1%	31.1%	31.4%	31.4%

(<https://www.bps.go.id/>, 2024)

Sebaliknya, Unila diharapkan bisa menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing yang tinggi dan mudah diterima di dunia kerja. Tantangan ini terjadi bersamaan dengan kenyataan bahwa angka pengangguran di Indonesia masih menunjukkan angka yang signifikan, termasuk di kalangan lulusan universitas. Sejak Februari 2018, informasi dalam Grafik 10 menunjukkan bahwa persentase sumbangan lulusan pendidikan tinggi terhadap tingkat pengangguran terbuka (TPT) berada di antara 11%-15%, kecuali pada Agustus 2022 ketika sumbangan ini menurun di bawah 10%. Kondisi ini mengingatkan bahwa universitas tidak hanya harus memperhatikan peningkatan jumlah lulusan, tetapi juga kualitasnya agar dapat bersaing di pasar kerja yang semakin ketat.

Dalam menghadapi tantangan ini, pemerintah melalui Kemendiknas telah menentukan bahwa mutu lulusan yang sukses dalam mendapatkan pekerjaan atau berbisnis merupakan salah satu indikator kinerja utama (IKU) bagi perguruan tinggi. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi, termasuk Unila, diharapkan untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan pengembangan mahasiswa sehingga lulusannya mampu memenuhi permintaan pasar kerja dan berperan dalam menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Berikut grafik tingkat pengangguran lulusan PT Indonesia:

**Grafik 6. Tingkat Pengangguran Lulusan PT di Indonesia 2020-2024**



Sumber: <https://www.bps.go.id/>, 2024

#### **d. Aspek Teknologi**

Aspek teknologi berperan penting dalam mendorong kemajuan dan perkembangan institusi pendidikan tinggi. Sebagai lembaga pendidikan yang senantiasa beradaptasi dengan perubahan zaman, Unila perlu mengimplementasikan sistem informasi manajemen yang canggih untuk mendukung pengumpulan, pengolahan, dan analisis data. Salah satu teknologi yang berpengaruh besar adalah kecerdasan buatan (*artificial intelligence, AI*), yang saat ini telah memengaruhi hampir semua aspek operasional universitas di seluruh dunia. Dalam menghadapi tantangan tersebut, Unila perlu mengubahnya menjadi kesempatan untuk meningkatkan efisiensi, kualitas pendidikan, serta kontribusi dalam pengembangan pengetahuan dan inovasi.

Sebagai langkah progresif, Unila telah menanggapi kemajuan teknologi informasi dengan menciptakan *platform e-learning* dan pembelajaran *online* seperti VClass Unila. Inisiatif ini menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi. Selain itu, Unila juga memperkuat pengelolaan riset dan inovasi dengan memanfaatkan sistem Silemlit21, yang mendukung kerja tim, manajemen data penelitian, serta peningkatan efisiensi dalam berbagai kegiatan riset.

Keamanan di bidang teknologi merupakan hal yang krusial, terutama untuk menjaga integritas serta kerahasiaan data mahasiswa, staf, dan lembaga. Sistem perlindungan informasi yang handal adalah komponen dasar dalam mempertahankan kepercayaan masyarakat dan citra lembaga. Dalam konteks ini, tata kelola IT yang efektif, mencakup kebijakan keamanan, manajemen risiko IT, dan infrastruktur teknologi yang handal, harus menjadi salah satu pilar penting dalam perencanaan strategis Unila. Selain itu, institusi dapat mengoptimalkan pemasaran dan brandingnya dengan memanfaatkan teknologi digital, seperti media sosial, situs web interaktif, dan berbagai alat pemasaran digital lainnya, yang mampu meningkatkan daya tarik dan *visibilitas* Unila.

Selain itu, teknologi bisa digunakan untuk mengelola sumber daya institusi dengan lebih efisien, meliputi pengelolaan aset fisik, SDM, dan keuangan. Platform kolaboratif serta alat komunikasi digital mempermudah tim bekerja, mendorong kerjasama antar unit, dan

memperlancar pertukaran informasi. Integrasi sistem antar unit merupakan faktor penting untuk menjamin kelancaran operasional, memungkinkan data mengalir dengan lebih efektif sehingga mendukung pengambilan keputusan yang didasarkan pada data.

Melalui integrasi teknologi dalam perencanaan strategis, Unila dapat menciptakan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dinamis dalam dunia pendidikan. Pengelolaan investasi yang bijak dan fokus pada pengembangan teknologi merupakan faktor penting untuk meraih tujuan strategis dan mewujudkan visi jangka panjang sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul.

#### **e. Aspek Environmental (Lingkungan)**

Setiap institusi pendidikan tinggi, termasuk Unila, perlu memperhatikan faktor lingkungan sebagai elemen krusial dari komitmen terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Unila melalui RPJP 2025-2024 juga menekankan pada keberlanjutan. Sebagai institusi pendidikan yang bertanggung jawab terhadap perubahan, Unila perlu memperhatikan masalah keberlanjutan, mengintegrasikan kebijakan yang berwawasan lingkungan, dan mengimplementasikan praktik yang mendukung pelestarian alam. Usaha Unila dalam menjaga kelestarian dan keberlanjutan lingkungan dapat terlihat dari aktivitas operasionalnya yang memperhitungkan efeknya terhadap lingkungan di sekitarnya. Kebijakan perlindungan alam dan keanekaragaman hayati menjadi krusial, melalui pengembangan program konservasi, studi ekosistem, serta pendidikan yang berkaitan dengan lingkungan. Selanjutnya, pemahaman dan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan yang diterapkan oleh pemerintah adalah elemen yang strategis. Unila perlu menyesuaikan kebijakan dan prosedur agar dapat mematuhi regulasi mengenai limbah, emisi, dan pengelolaan sumber daya.

Arah kebijakan pemerintah Indonesia sekarang menyoroti kedaulatan sektor kelautan sebagai pendorong ekonomi negara. Potensi kelautan yang besar dan belum dimanfaatkan secara optimal menjadikan sektor maritim sebagai prioritas dalam pembangunan ke depan. Provinsi Lampung, yang memiliki potensi maritim besar, memerlukan keterlibatan pihak lain, termasuk Unila, untuk mengoptimalkan potensi tersebut. Selain eksplorasi

kekayaan laut, sektor pendukung seperti pariwisata juga harus menjadi prioritas dalam kebijakan Unila dalam lima tahun ke depan. Dengan demikian, penggabungan elemen lingkungan dalam Renstra bukan sekadar tanggung jawab moral, tetapi juga investasi untuk pembangunan yang berkelanjutan dan kesinambungan lembaga pendidikan.

#### **f. Aspek Legal**

Aspek legal memainkan peran penting bagi institusi pendidikan tinggi dalam menjaga kepatuhan, mengelola risiko hukum, dan memastikan operasi yang berkelanjutan. Universitas, termasuk Unila, wajib memahami dan mengikuti peraturan pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah, termasuk syarat akreditasi, standar kurikulum, dan kebijakan penerimaan mahasiswa. Kehadiran mahasiswa menghadirkan tantangan hukum tertentu, termasuk hak dan kewajiban mereka, norma perilaku, serta prosedur penyelesaian sengketa yang perlu dimasukkan dalam kebijakan lembaga. Selanjutnya, perlindungan hak kekayaan intelektual juga merupakan faktor penting, mengingat banyaknya kegiatan riset dan inovasi yang dilakukan oleh dosen Unila. Oleh karena itu, Unila harus memahami dan mengikuti regulasi perlindungan data serta privasi, khususnya dengan meningkatnya pemakaian teknologi dan pengelolaan data mahasiswa, staf, dan pihak lainnya.

Dalam area ketenagakerjaan, Unila juga memikul tanggung jawab hukum terhadap dosen dan staf, yang mencakup kepatuhan pada peraturan ketenagakerjaan seputar gaji, jam kerja, dan hak-hak pekerja. Peraturan yang berhubungan dengan keamanan kampus, seperti kebijakan mengenai kejahatan, kecelakaan, dan tanggung jawab lembaga terhadap keselamatan anggota kampus, juga perlu diperhatikan. Di samping itu, aspek legal juga mencakup peraturan yang berkaitan dengan pembangunan fisik serta pemeliharaan gedung, termasuk izin konstruksi, standar bangunan, dan norma keamanan. Unila diharapkan dapat memahami hukum ketenagakerjaan yang diterapkan kepada warga asing yang mencakup karyawan atau mahasiswa internasional. Selanjutnya, saat menghadapi kondisi krisis atau keadaan darurat, pengetahuan mengenai ketentuan hukum tentang prosedur evakuasi, komunikasi, dan tanggung jawab lembaga sangat penting.

Dengan begitu, kepatuhan terhadap beragam indikator hukum, Unila dapat mengurangi risiko hukum, meningkatkan kepatuhan, dan mempertahankan reputasi institusi dalam konteks hukum yang rumit. Integritas hukum yang kokoh menjadi dasar untuk pengelolaan yang efisien dan pencapaian sasaran jangka panjang institusi pendidikan tinggi Unila.

**g. Aspek Kompetisi/Klasterisasi Perguruan Tinggi**

Dalam beberapa tahun terakhir, peringkat FH Unila telah menunjukkan kemajuan. Berdasarkan data Hukum Online, Fakultas Hukum Unila masuk dalam kategori Top Indonesia Law Schools 2024 dengan data sebagai berikut:

**Tabel 4. Top Indonesian Law School 2024**

No	Nama Kampus	Persentase
1	Universitas Indonesia	34.19
2	Universitas Padjajaran	10.26
3	Universitas Trisakti	7.69
4	Universitas Katolik Parahyangan	6.3
5	Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya	5.45
6	Universitas Gajah Mada	4.81
7	Universitas Pelita Harapan	3.42
8	Universitas Diponegoro	2.46
9	Universitas Surabaya	1.92

<b>10</b>	<b>Universitas Airlangga</b>	<b>1.6</b>
<b>10</b>	<b>Universitas Tarumanegara</b>	<b>1.6</b>
<b>11</b>	<b>Universitas Hasanuddin</b>	<b>1.5</b>
<b>11</b>	<b>Universitas Lambung Mangkurat</b>	<b>1.5</b>
<b>12</b>	<b>Universitas Brawijaya</b>	<b>1.28</b>
<b>15</b>	<b>Universitas Pancasila</b>	<b>0.96</b>
<b>16</b>	<b>Universitas Islam Indonesia</b>	<b>0.85</b>
<b>17</b>	<b>Universitas Lampung</b>	<b>0.64</b>
<b>18</b>	<b>Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta</b>	<b>0.53</b>
<b>19</b>	<b>Universitas Jember</b>	<b>0.43</b>
<b>19</b>	<b>Universitas Krisnadwipayana</b>	<b>0.43</b>
<b>20</b>	<b>Universitas Atma Jaya Yogyakarta</b>	<b>0.32</b>

**Sumber:** <https://awards.hukumonline.com/top-indonesian-law-school-2024>

Sebagai bagian dari Unila, FH juga telah menunjukkan kapasitasnya dalam aspek kompetisi/ klasterisasi perguruan tinggi. Sementara itu Unila sendiri masuk dalam berbagai pemeringkatan, diantaranya: pemeringkatan UI *GreenMetric* yang dimulai oleh Universitas Indonesia sejak tahun 2010 dan berfokus pada komitmen kuat dalam pengelolaan lingkungan, Unila menunjukkan kemajuan dengan menempati posisi ke-12 dalam daftar kampus berkelanjutan terbaik di Indonesia pada tahun 2023. Secara keseluruhan, peringkat Unila dalam UI *GreenMetric* selama periode 2021–2024, baik di skala global maupun di Indonesia. Selanjutnya, Unila meraih pencapaian besar dalam

pemeringkatan kelas dunia, dimana Unila pada tahun 2024 ini telah masuk ke dalam salah satu pemeringkatan perguruan tinggi kelas dunia, seperti versi *QS World University Rankings*, yang saat ini Unila berada pada posisi 1400+, dan berada di kisaran posisi 701-750 di tingkat Asia, serta peringkat 117 di tingkat Asia Tenggara. Sementara itu, dalam pemeringkatan *internasional Times Higher Education World University Rankings (THE WUR) 2024*, Unila telah berhasil masuk dalam daftar 1500+ bersama dengan PTN lainnya. Berikut adalah urutan posisi sejumlah PTN di Indonesia menurut pemeringkatan THE WUR 2023 dan 2024.

Secara nasional, ada 24 universitas di Indonesia yang termasuk dalam pemeringkatan ini. Unila menduduki posisi ke-16 sebagai Universitas terbaik di Indonesia dan termasuk tiga besar Universitas terbaik di Sumatera bersama Universitas Syiah Kuala (USK) dan Universitas Andalas (Unand). Sementara itu, dalam pemeringkatan *Scimago Institutions Rankings 2023*, Unila menempati posisi 3.694 secara global, serta berada di peringkat 16 diantara 62 perguruan tinggi Indonesia yang terdaftar. Hasil pemeringkatan dari berbagai lembaga pemeringkatan dunia ini merupakan bagian dari langkah nyata Unila Dalam mewujudkan internasionalisasi Unila sebagai salah satu universitas bertaraf dunia.

#### **1.2.4. Identifikasi Faktor Strategis**

Pendekatan analisis SWOT digunakan dalam mengevaluasi posisi FH Unila saat ini yang mempertimbangkan isu strategis yang telah dianalisis yang digunakan untuk mempermudah dalam implementasi strategi. Isu strategis ini kemudian dibagi menjadi kelompok faktor strategis yang terdiri dari kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang tersaji pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 5. Daftar Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*), dan Tantangan/Ancaman (*Threat*)**

<b>Kekuatan (Strength)</b>	<b>Kelemahan (Weakness)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. FH Unila sebagai salah satu fakultas hukum PTN di Provinsi Lampung memiliki kredibilitas dan kepercayaan tinggi di Provinsi Lampung;</li> <li>2. FH Unila telah memiliki Akreditasi Internasional FIBAA yang diakui oleh pemerintah;</li> <li>3. FH Unila telah membuka kelas internasional yang telah sesuai standar peraturan perundang-undangan;</li> <li>4. Dosen yang memiliki sertifikasi kompetensi cukup memadai;</li> <li>5. Memiliki Sistem pembelajaran dalam jaringan (Vclass) dan sistem akademik terpadu (Siakadu);</li> <li>6. Peningkatan peranan LP3M sebagai penjaminan mutu pendidikan dan suasana akademik di FH Unila;</li> <li>7. Produktivitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen FH Unila cenderung meningkat setiap tahun;</li> <li>8. Perolehan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari berbagai sumber cenderung meningkat setiap tahun;</li> <li>9. Jumlah kerjasama FH Unila dengan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akreditasi FH Unila belum berpredikat UNGGUL;</li> <li>2. Total Dosen dalam jabatan lektor kepala dan guru besar masih di bawah 50%;</li> <li>3. Rasio Dosen: Mahasiswa masih belum ideal;</li> <li>4. Jumlah Mahasiswa Internasional masih sangat kurang;</li> <li>5. Fasilitas laboratorium komputer berbasis CBT yang belum memadai;</li> <li>6. PNPB non UKT masih relatif rendah;</li> <li>7. Jumlah dan kualitas tenaga kependidikan FH Unila masih belum memadai;</li> <li>8. Prestasi non-akademik mahasiswa di tingkat nasional dan internasional belum optimal;</li> <li>9. Luaran penelitian dosen Unila yang dipublikasikan dalam jurnal internasional bereputasi masih sedikit;</li> <li>10. Kerjasama kolaborasi pendidikan dan riset dengan perguruan tinggi internasional belum optimal;</li> <li>11. Sumber pendapatan BPU masih belum memadai;</li> <li>12. Belum memiliki lab komputer;</li> <li>13. Belum menerapkan ISO 45001:2018</li> </ol>

<p>berbagai pihak baik di dalam dan luar negeri cenderung memadai;</p> <p>10. Fasilitas penunjang aktivitas non-akademik mencukupi;</p> <p>11. FH Unila berpartisipasi dalam greenmetric yang mendukung Unila memperoleh predikat 100 besar dunia versi UI GreenMetric;</p> <p>12. Pemanfaatan jejaring dengan Ikatan alumni cukup optimal;</p> <p>13. FH Unila telah mencanangkan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM)</p> <p>14. Laporan keuangan FH Unila cukup baik sehingga mendukung predikat WTP dalam beberapa tahun;</p> <p>15. Mahasiswa FH Unila memperoleh banyak penghargaan atas lomba baik tingkat lokal, nasional, dan internasional;</p> <p>16. Kerjasama baik dengan pemerintah daerah untuk sarana prasarana pendidikan;</p> <p>17. FH Unila memiliki tim Penjaminan Mutu pendidikan.</p>	<p>tentang K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja);</p> <p>14. Pengelolaan dan kapasitas jaringan nirkabel belum optimal;</p> <p>15. Sarana dan prasarana pendukung pembelajaran di dalam kelas belum tercukupi secara keseluruhan;</p> <p>16. Jumlah Praktisi/ Profesional yang mengajar di Unila masih kurang;</p> <p>17. Langganan akses jurnal internasional belum memadai.</p>
---	--

### **Peluang (Opportunity)**

1. Perkembangan teknologi informasi yang semakin masif;
2. FH Unila berpeluang menjadi pusat riset dan pengembangan dalam bidang hukum pancasila, hukum kesehatan, peraturan perundang-undangan;
3. Mendukung kesempatan peningkatan mutu PT melalui transformasi menjadi PTN-BH;
4. Pertumbuhan permintaan akan pendidikan tinggi hukum dari masyarakat yang semakin meningkat;
5. Meningkatnya kesadaran sivitas akademika FH Unila terhadap pengembangan keberlanjutan institusi;
6. Alokasi beasiswa dari pemerintah dan perusahaan swasta semakin meningkat;
7. Program pertukaran pelajar yang lebih intensif dengan Universitas luar negeri untuk meningkatkan pengalaman belajar lintas budaya;
8. Perkembangan teknologi informasi yang semakin masif;
9. Kesempatan peningkatan mutu dari akreditasi A menjadi Unggul.

### **Tantangan/ Ancaman (Threat)**

1. Persaingan ketat dengan Fakultas Hukum dari PT lain dalam menarik minat calon mahasiswa;
2. Penurunan daya beli masyarakat terhadap pendidikan tinggi;
3. Perubahan kebijakan pemerintah pusat terkait pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat;
4. Ancaman disrupti teknologi yang memerlukan investasi besar dalam pembangunan infrastruktur IT;
5. Penurunan minat mahasiswa asing akibat ketegangan politik atau keamanan di negara asal;
6. Keamanan data akibat serangan siber;
7. Persaingan global dalam menarik dana riset dan kolaborasi internasional;
8. Penurunan reputasi FH Unila akibat berbagai berita negatif perihal akademik dan manajemen perguruan tinggi;
9. Keterbatasan pendanaan untuk pengembangan institusi sebagai akibat efisiensi dan krisis global.

### 1.2.5. Analisis SWOT: Matrix IFEM & EFEM

Setiap faktor strategis diberi penilaian yang diperkuat dengan bobot berdasarkan signifikansi dan dampaknya terhadap isu strategis Fakultas Hukum pada Tabel 6. Dan Tabel 7. Nilai-nilai ini dianalisis dengan menjumlahkan *matriks Internal Factor Evaluation Matrix (IFEM) dan External Factor Evaluation Matrix (EFEM)* untuk mengetahui indeks posisi Fakultas Hukum dalam kuadran strategis.

**Tabel 6. Matriks Internal Factor Evaluation Matrix (IFEM) S – W**

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
STRENGTH (KEKUATAN)				
1	FH Unila sebagai salah satu fakultas hukum PTN di Provinsi Lampung memiliki kredibilitas dan kepercayaan tinggi di Provinsi Lampung;	0.07	4.5	0.30
2	FH Unila telah memiliki Akreditasi Internasional FIBAA yang diakui oleh pemerintah;	0.07	4.5	0.30
3	FH Unila telah membuka kelas internasional yang sesuai standar peraturan perundang-undangan;	0.07	4.5	0.30
4	Dosen yang memiliki sertifikasi kompetensi cukup memadai;	0.07	4.5	0.30
5	Memiliki Sistem pembelajaran dalam jaringan (Vclass) dan sistem akademik terpadu (Siakadu);	0.05	4	0.20

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
6	Peningkatan peranan LP3M sebagai penjaminan mutu pendidikan dan suasana akademik di FH Unila;	0.07	4.5	0.30
7	Produktivitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen FH Unila cenderung meningkat setiap tahun;	0.03	3.5	0.11
8	Perolehan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari berbagai sumber cenderung meningkat setiap tahun;	0.07	4.5	0.30
9	Jumlah kerjasama FH Unila dengan berbagai pihak baik di dalam dan luar negeri cenderung memadai;	0.02	3	0.05
10	Fasilitas penunjang aktivitas non- akademik mencukupi;	0.02	3	0.05
11	FH Unila berpartisipasi dalam greenmetric yang mendukung Unila memperoleh predikat 100 besar dunia versi UI GreenMetric;	0.08	5	0.41
12	Pemanfaatan jejaring dengan Ikatan alumni cukup optimal;	0.05	4	0.20
13	FH Unila telah mencanangkan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih dan melayani (WBBM)	0.07	4.5	0.30
14	Laporan keuangan FH Unila cukup baik sehingga mendukung predikat WTP dalam beberapa tahun;	0.02	3	0.05

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
15	Mahasiswa FH Unila memperoleh banyak penghargaan atas lomba baik tingkat lokal, nasional, dan internasional;	0.05	4	0.20
16	Kerjasama baik dengan pemerintah daerah untuk sarana prasarana pendidikan;	0.05	4	0.20
17	FH Unila memiliki tim Penjaminan Mutu pendidikan.	0.03	3.5	0.11
<b>Total</b>		1.00		3.68

#### WEAKNESS (KELEMAHAN)

1	Akreditasi FH Unila belum berpredikat UNGGUL;	0.04	2	0.08
2	Total Dosen dalam jabatan lektor kepala dan guru besar masih di bawah 50%	0.04	2	0.08
3	Rasio Dosen:Mahasiswa masih belum ideal	0.08	1	0.08
4	Jumlah Mahasiswa Internasional masih sangat kurang;	0.04	2	0.08
5	Fasilitas laboratorium komputer berbasis CBT yang belum memadai;	0.04	2	0.08
6	PNBP non UKT masih relatif rendah;	0.06	1.5	0.09
7	Jumlah dan kualitas tenaga kependidikan FH Unila masih belum memadai;	0.06	1.5	0.09

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
8	Prestasi non-akademik mahasiswa di tingkat nasional dan internasional belum optimal;	0.06	1.5	0.09
9	Luaran penelitian dosen Unila yang dipublikasikan dalam jurnal internasional bereputasi masih sedikit;	0.06	1.5	0.09
10	Kerjasama kolaborasi pendidikan dan riset dengan perguruan tinggi internasional belum optimal;	0.06	1.5	0.09
11	Sumber pendapatan BPU masih belum memadai;	0.04	2	0.08
12	Belum memiliki lab komputer;	0.04	2	0.08
13	Belum menerapkan ISO 45001:2018 tentang K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja);	0.06	1.5	0.09
14	Pengelolaan dan kapasitas jaringan nirkabel belum optimal;	0.06	1.5	0.09
15	Sarana dan prasarana pendukung pembelajaran di dalam kelas belum tercukupi secara keseluruhan;	0.08	1	0.08
16	Jumlah Praktisi/ Profesional yang mengajar di Unila masih kurang;	0.04	2	0.08
17	Langganan akses jurnal internasional belum memadai.	0.04	2	0.08
<b>TOTAL</b>		1.00		1.46

Dari hasil analisis matriks di atas dapat diketahui bahwa nilai bobot kekuatan dari FH

sebesar 3.68 yang mana lebih besar daripada kelemahan yang ada yaitu sebesar 1.46 Hal tersebut menunjukkan bahwa FH Unila memiliki kekuatan yang lebih tinggi dibandingkan kelemahan untuk menentukan strategi pengembangan institusi.

**Tabel 7. Matriks External Factor Evaluation Matrix (EFEM) O – T**

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
OPPORTUNITY (PELUANG)				
1	Perkembangan teknologi informasi yang semakin massif	0.07	3.5	0.25
2	FH Unila berpeluang menjadi pusat riset dan pengembangan dalam bidang hukum pancasila, hukum kesehatan, peraturan perundang-undangan	0.14	4.5	0.65
3	Mendukung kesempatan peningkatan mutu PT melalui transformasi menjadi PTN-BH	0.11	4	0.46
4	Pertumbuhan permintaan akan pendidikan tinggi hukum dari masyarakat yang semakin meningkat	0.07	3.5	0.25
5	Meningkatnya kesadaran sivitas akademika FH Unila terhadap pengembangan keberlanjutan institusi	0.14	4.5	0.65
6	Alokasi beasiswa dari pemerintah dan perusahaan swasta semakin meningkat	0.11	4	0.46

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
7	Program pertukaran pelajar yang lebih intensif dengan Universitas luar negeri untuk meningkatkan pengalaman belajar lintas budaya	0.07	3.5	0.25
8	Perkembangan teknologi informasi yang semakin masif	0.07	3.5	0.25
9	Kesempatan peningkatan mutu dari akreditasi A menjadi Unggul	0.07	3.5	0.25
Total		1		3.96

#### THREAT (TANTANGAN/ANCAMAN)

1	Persaingan ketat dengan Fakultas Hukum dari PT lain dalam menarik minat calon mahasiswa;	0.08	1.5	0.22
2	Penurunan daya beli masyarakat terhadap pendidikan tinggi	0.03	2.5	0.13

No.	Keterangan	Bobot	Rating	Score
3	Perubahan kebijakan pemerintah pusat terkait pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat;	0.11	1	0.2
4	Ancaman disrupsi teknologi yang memerlukan investasi besar dalam pembangunan infrastruktur IT;	0.06	2	0.22
5	Penurunan minat mahasiswa asing akibat ketegangan politik atau keamanan di negara asal;	0.03	2.5	0.13
6	Keamanan data akibat serangan siber;	0.06	2	0.22
7	Persaingan global dalam menarik dana riset dan kolaborasi internasional;	0.06	2	0.22
8	Penurunan reputasi FH Unila akibat berbagai berita negatif perihal akademik dan manajemen perguruan tinggi.	0.11	1	0.2
9.	Keterbatasan pendanaan untuk pengembangan institusi sebagai akibat efisiensi dan krisis global.	0.11	1	0.2
Total		1		1.57

Dari hasil analisis matriks di atas dapat diketahui bahwa nilai bobot peluang dari FH

sebesar 3.96 yang mana lebih besar daripada kelemahan yang ada yaitu sebesar 1.57..

### **1.2.6. Determinasi Posisi Strategis Fakultas Hukum**

Determinasi posisi strategis fakultas hukum mencakup penentuan tujuan, sasaran, dan tindakan untuk mencapai visi yang di inginkan. Fakultas Hukum harus memiliki rencana strategis yang jelas, yang memuat analisis SWOT (Kekuatan (*strenght*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), ancaman (*threat*)). Dalam posisi saat ini, FH Unila memiliki peluang yang besar untuk dapat meningkatkan kualitasnya dan memungkinkan untuk lebih berdaya saing baik nasional maupun internasional.

### **1.2.7. Strategi Pengembangan Institusi**

Fakultas Hukum Universitas Lampung berkomitmen untuk mewujudkan visi menjadi fakultas hukum yang unggul, berbasis Pancasila, adaptif terhadap perkembangan teknologi, berdaya saing global, dan berkontribusi nyata dalam penyelesaian masalah hukum nasional dan internasional pada tahun 2029. Strategi pengembangan institusi ini dirancang sebagai peta jalan untuk mewujudkan visi tersebut dengan langkah-langkah strategis yang terukur dan berkelanjutan. Program strategis ini merupakan adaptasi dari Program Strategik Unggulan Institusi "BE STRONG" dalam Renstra Universitas Lampung yang disesuaikan dengan konteks, kebutuhan, dan potensi Fakultas Hukum. Berikut uraian strategi pengembangan institusi FH Unila:

#### **Business Sector, Finance, Investment and Assets**

Fakultas Hukum mengembangkan berbagai sumber pendapatan yang berkelanjutan dengan memanfaatkan aset dan keahlian yang dimiliki. Program ini mencakup pengembangan jasa konsultasi hukum, pelatihan profesional, serta pengelolaan hak kekayaan intelektual. Kerja sama strategis dengan dunia usaha, lembaga hukum, dan pemerintah didorong agar hasil penelitian dan layanan hukum dapat menghasilkan kontribusi materi dan pendapatan lain yang menunjang kekuatan finansial fakultas.

## **Empowerment of Human Resources**

Fakultas Hukum fokus pada peningkatan kompetensi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Melalui program pelatihan intensif, beasiswa, workshop, serta mentoring dan *coaching*, fakultas membangun kapasitas sumber daya manusia yang adaptif terhadap teknologi dan perkembangan hukum global. Kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi perhatian penting guna mendorong profesionalisme dan integritas. Bagi mahasiswa, pengembangan *soft skills* dan *hard skills* melalui magang, klinik hukum, dan program kewirausahaan hukum disiapkan agar lulusan mampu bersaing secara global.

## **Services for Community**

Fakultas Hukum berkomitmen memberikan layanan hukum prima yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pengabdian masyarakat dikembangkan secara berkelanjutan dengan pendekatan solusi hukum yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila. Program pemberdayaan perempuan dan pencegahan kekerasan seksual di lingkungan kampus juga menjadi bagian penting dalam mewujudkan lingkungan akademik yang aman dan kondusif.

## **Teaching**

Fakultas Hukum terus menyempurnakan kurikulum yang relevan dan berorientasi pada capaian pembelajaran sesuai standar nasional dan internasional. Penguatan pembelajaran digital melalui *Learning Management System (LMS)*, *smart classroom*, dan metode pembelajaran inovatif seperti *problem-based learning* dan *student-centered learning* menjadi prioritas. Kehadiran praktisi hukum dalam proses pembelajaran juga diperkuat guna meningkatkan relevansi dan kesiapan lulusan dalam dunia kerja.

## **Research**

Fakultas Hukum mendorong pengembangan riset hukum yang inovatif dan aplikatif melalui pembentukan Pusat Riset Unggulan, Pusat-Pusat Kajian Hukum dan peningkatan

insentif publikasi di jurnal bereputasi nasional dan internasional. Kolaborasi riset dengan mitra dari dunia usaha, pemerintahan, dan perguruan tinggi baik di dalam maupun luar negeri diperkuat untuk menghasilkan produk riset yang bermanfaat bagi penyelesaian masalah hukum nasional dan global.

### **Organizational Partnerships**

Untuk mendukung pencapaian tujuan melalui kolaborasi, Fakultas Hukum memperkuat jaringan kemitraan strategis dengan institusi nasional dan internasional, lembaga donor, organisasi alumni, serta dunia usaha. Skema penelitian kolaboratif dan program *joint publication* dijalankan guna memperkuat posisi fakultas di kancah nasional dan global.

### **Network Infrastructure**

Pengembangan infrastruktur digital menjadi fokus utama untuk mendukung pembelajaran dan penelitian berbasis teknologi. Fakultas Hukum membangun perpustakaan digital terintegrasi, meningkatkan penggunaan LMS, mengoptimalkan *website* fakultas, dan mengembangkan sistem informasi akademik terpadu guna meningkatkan aksesibilitas dan transparansi informasi.

### **Good University Governance**

Fakultas Hukum menegaskan komitmen pada tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berbasis manajemen risiko. Fakultas secara konsisten menyusun dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Kebijakan yang adaptif terhadap perkembangan dan kebutuhan internal maupun eksternal diformulasikan dengan melibatkan seluruh stakeholder sehingga tercipta suasana akademik yang kondusif dan berintegritas.

Melalui pelaksanaan Program Strategis Unggulan ini, Fakultas Hukum Universitas Lampung optimis dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki untuk mencapai visi unggul 2029 serta memberikan kontribusi nyata dalam penyelesaian berbagai persoalan hukum di tingkat nasional maupun internasional.

## **BAB II**

### **VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS FAKULTAS HUKUM UNILA**

Bab ini menguraikan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis FH Unila sebagai bagian yang integral dan tidak terpisahkan dari Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Unila. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Unila diambil dari RPJP dan Statuta Unila. Sasaran strategis Unila ditetapkan dengan mempertimbangkan Sasaran Strategis Kemendikristek dan sasaran strategis beberapa perguruan tinggi ternama di Indonesia pada kurun waktu 2025-2029.

Sasaran strategis Unila tahun 2025-2029 adalah kondisi yang akan dicapai oleh Unila secara nyata yang mencerminkan hasil akhir (*ending outcome*) atau dampak (*impact*) yang ditimbulkan oleh adanya hasil dari program dan kegiatan. Sebagai institusi pendidikan tinggi yang terus berkembang, Unila memiliki visi besar untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta berkontribusi aktif dalam pembangunan berkelanjutan di tingkat nasional maupun internasional.

#### **2.1. Visi**

Perumusan visi dan misi Unila dalam Renstra Tahun 2025-2029 merupakan visi dan misi RPJP Unila Tahun 2025-2045, yaitu:

**“Menjadi Universitas Berkelas Dunia, Unggul, dan Berkelanjutan”.**

Adapun penjelasan dari visi ini adalah:

**Universitas Berkelas Dunia** mencerminkan aspirasi Unila untuk mencapai status sebagai universitas yang diakui secara internasional karena kualitas pendidikan dan penelitian yang setara dengan perguruan tinggi terkemuka di dunia.

**Unggul** menekankan komitmen Unila untuk mencapai keunggulan dalam inovasi yang berdampak besar terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

**Berkelanjutan** menegaskan peran Unila dalam berkontribusi secara berkelanjutan terhadap penyelesaian masalah global seperti perubahan iklim, kesenjangan sosial, dan perkembangan teknologi melalui riset dan kolaborasi.

Visi ini mencerminkan semangat Unila untuk mencapai keunggulan, tidak hanya dalam skala nasional tetapi juga dalam kancah global, dengan tetap mengedepankan prinsip berkelanjutan yang menjadi ruh pembangunan masa depan.

## **2.2. Misi**

Unila juga menetapkan misi sebagai panduan dalam menjalankan perannya. Misi ini menjadi petunjuk arah bagi seluruh sivitas akademika dan pemangku kepentingan untuk bergerak dalam arah yang sama. Berikut adalah misi Unila 2025-2029:

1. Menghasilkan lulusan dengan kapasitas kepemimpinan global;
2. Mengembangkan inovasi penelitian yang berdampak pada solusi berkelanjutan;
3. Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat berbasis inovasi unggulan dan berkelanjutan;
4. Mengembangkan kemitraan strategis global;
5. Meningkatkan pendidikan unggul berkelas dunia;
6. Meningkatkan tata kelola berbasis nilai-nilai berkelanjutan dan keunggulan lokal.

## **2.3. Rumusan Visi FH Unila**

### **1. Visi FH Unila**

**"Menjadi fakultas hukum yang unggul, berdaya saing, adaptif terhadap perkembangan teknologi dan berkontribusi nyata secara berkelanjutan berbasis nilai-nilai Pancasila dalam penyelesaian masalah hukum nasional dan internasional pada tahun 2030."**

## **2. Misi FH Unila**

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan di atas, maka FH Unila memiliki Misi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pendidikan hukum yang berkualitas dan responsif terhadap perkembangan global.
- b. Mengembangkan penelitian hukum dan publikasi yang inovatif dan kontributif pada penyelesaian masalah hukum nasional dan global.
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang unggul, berkelanjutan dan berorientasi pada penyelesaian masalah.
- d. Meningkatkan kerja sama nasional dan internasional dalam bidang hukum.
- e. Menanamkan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial dalam seluruh aktivitas akademik.

## **3. Rumusan Tujuan**

Berdasarkan misi yang sudah dirumuskan, FH Unila memiliki beberapa tujuan untuk mencapai misi tersebut, di antaranya:

- a. Menghasilkan lulusan yang kompeten, berintegritas, dan berwawasan global.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian hukum yang inovatif dan aplikatif secara nasional dan internasional.
- c. Menyelesaikan masalah di masyarakat dengan melibatkan partisipasi seluruh *stakeholder* terkait.
- d. Mewujudkan kerja sama strategis dengan berbagai institusi dalam dan luar negeri.
- e. Meningkatkan kualitas tata kelola dan layanan fakultas yang berintegritas.

#### 4. Sasaran dan Strategi Pencapaian

Sasaran Strategik FH Unila tahun 2025-2039 merupakan kondisi terukur secara kuantitatif yang akan dicapai pada tahun 2025-2039 sebagai dampak (impact) tercapainya hasil (outcome) dari program FH Unila dan dampak tercapainya keluaran (output) dari kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan. Sasaran tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. **Peningkatan kompetensi lulusan** yang dibuktikan melalui capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), masa studi, tingkat kelulusan tepat waktu, serta kemampuan bersaing di dunia kerja nasional dan internasional.
- b. **Peningkatan kualitas dan kuantitas publikasi ilmiah dosen dan mahasiswa** di jurnal bereputasi nasional dan internasional, serta hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan pemangku kepentingan.
- c. **Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat** melalui program-program yang solutif, berbasis kebutuhan hukum masyarakat, dan selaras dengan nilai-nilai Pancasila.
- d. **Terjalannya kerja sama yang aktif dan berkelanjutan** dengan institusi pemerintah, swasta, serta perguruan tinggi dalam dan luar negeri dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian.
- e. **Tercapainya tata kelola fakultas yang transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi**, didukung oleh peningkatan kapasitas SDM dan sistem penjaminan mutu yang efektif.

Indikator dan target ketercapaian sasaran strategis tersebut telah dirumuskan berdasarkan renstra Kemdiksaitek (cascading) dan secara terperinci disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Indikator dan Target Ketercapaian Sasaran Strategik

Kode	Sasaran Strategik	Indikator Kinerja Utama (Impact)	Indikator IKU	Satuan	Baseline	Target Sasaran Strategis, Desember Tahun				
					2024	2025	2026	2027	2028	2029
A	Peningkatan Kompetensi Lulusan	1. Kesiapan kerja lulusan	1. Presentase Mahasiswa mendapatkan pekerjaan yang layak (masa tunggu <3 bulan)	%	76	78	80	82	85	88
			2. Presentase Mahasiwa yang melanjutkan studi	%	6	9	10	11	12	13
			3. Jumlah mahasiswa berwirausaha	%mhs/thn	10	11	12	13	14	15
		2. Mahasiswa di luar kampus	1. Melakukan pembelajaran paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus	%mhs/thn	16,2	15,6	28,7	29,3	32,5	36

			2. Berprestasi dalam kompetisi atau lomba paling rendah tingkat nasional	%mhs/thn	0,98	1,12	1,28	1,37	1,5	1,62
B	Peningkatan kualitas dan kuantitas publikasi ilmiah dosen dan mahasiswa	3. Dosen di luar kampus	1. Penugasan dosen melakukan tridharma di kampus QS 100 berdasarkan bidang ilmu (QS 100 by subject)	%dosen/thn	NA	0	0,8	1,5	1,6	2,3
			1. Penugasan dosen melakukan tri dharma pada kampus lain di dalam negeri	%dosen/thn	0,67	0	1	2	2,33	3,33
			2. Penugasan dosen bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau instansi pemerintah lainnya	%dosen/thn	NA	28,5	30,5	34	36	38,5

			3. Penugasan dosen untuk pemdampingan dan pembinaan mahasiswa dalam meraih prestasi nasional, regional, dan internasional	%mhs/thn	3,21	3,39	3,5	4	4,5	5
		4. Kualifikasi Dosen	Kualifikasi akademik S3	%	36	38	45	50	60	70
			Memiliki sertifikasi kompetensi/profesi yang diakui oleh industry dan dunia	Orang	900	996	1000	1020	1050	1100
			Dosen dalam abatan Lektor Kepala dan Guru Besar	%	34	35	40	45	50	60
			Berasal dari kalangan praktisi profesioanl, dunia industry atau dunia kerja	PS	NA	0	30	60	80	117

		5. Penerapan riset dosen	Jumlah keluaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional per jumlah dosen (bereputasi/terindeks)	Hasil penelitian per jumlah dosen (%)	NA	20,78	30,00	35,00	40,00	45,00
C	Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat	6. Penerapan pengabdian kepada masyarakat	Jumlah keluaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Hasil pengabdian per jumlah dosen (%)	NA	18,75	25,00	30,00	35,00	40,00
D	Terjalannya kerja sama yang aktif dan berkelanjutan	7. Program studi yang melaksanakan Kerjasama dengan mitra	Program Studi sarjana dan diploma yang melaksanakan Kerjasama dengan mitra dalam dan luar negeri (DUDU, NGO, QSTOP200WCU by subject)	Kerjasama	76	80	89	100	111	132

		Jumlah mahasiswa asing	Mahasiswa	23	12	35	55	80	105
	8. Pembelajaran dalam kelas	Rasio jumlah mahasiswa terhadap dosen	Rasio	1:18:1	01:18:3	01:19	01:20	01:20	01:20
		Program studi sarjana dan diploma yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis projek (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi	PS	NA	35	35	60	80	117
		Jumlah mahasiswa berprestasi dan kurang mampu	Mhs penerima beasiswa	4.659	3972	4183	4394	4617	4851

		Jumlah buku pustaka	eksemplar	158.365	162.956	164.465	166.056	167.756	169.556
		Program studi yang melaksanakan pembelajaran daring	% (MK)	25	35	45	55	65	75
		Program studi yang melaksanakan proses wisuda	Kegiatan	12	12	12	12	12	12
	9. Akreditasi Nasional dan Internasional	Program studi sarjana dan diploma yang memiliki akreditasi atau sertifikat nasional dan internasional yang diakui pemerintah	% (PS)	NA	5	5	6	8	10
		Akreditasi institusi BANPT	Predikat	A	A	A	Unggul	Unggul	Unggul
		Akreditasi Program Studi BANPT/LAMPT	% (PS)	30	33	40	50	65	70

E	Tercapainya tata kelola fakultas yang transparan, akuntabel dan berbasis teknologi informasi	10. Peringkat Unila versi Kemendiksisain tek	Peningkatan ranking Unila versi Kemendiksisain tek	Ranking	46	29	24	20	16	12
		11. Peringkat Unila versi QS World University	Peningkatan ranking Unila versi QS World University antara Universitas di Indonesia	Ranking	NA	Belum Terdaftar	Terdaftar	2000-3000	1500-2000	1000-1500
		12. Pusat Unggulan Iptek	Pendirian Pusat Unggulan Iptek	Unit	0	0	1	1	2	2
		13. Pengembangan dan Pemeliharaan Infrastruktur fasilitas pendukung	Terlaksananya pengembangan dan pemeliharaan infrastruktur fasilitas pendukung	%	100	100	100	100	100	100

		14. Pengadaan Sarana Pendukung Pembelajaran	Terlaksananya pengadaan sarana pendukung pembelajaran	%	90	95	100	100	100	100
		15. Pengadaan Sarana Pendukung Perkantoran	Terlaksananya pengadaan sarana pendukung perkantoran	%	90	95	100	100	100	100
		16. Pembayaran Gaji dan Remunerasi	Terlaksananya Pembayaran Gaji dan Remunerasi	%	32	32	40	40	40	40
		17. Opini laporan keuangan oleh auditor publik	Opini laporan keuangan	Predikat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		18. Meningkatnya kualitas	Predikat SAKIP	Predikat (A, B, C)	B	A	A	A	A	A

		tata Kelola universitas yang baik (good university governance)	Predikat Pelayanan Publik	Poin SKP	79,5	80	80,5	81	81,5	82
			Sertifikasi Sistem Keamanan, Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup	Sertifikat	NA	Tersertifikasi	Tersertifikasi	Tersertifikasi	Tersertifikasi	Tersertifikasi
			Kualifikasi (sertifikasi kompetensi) tenaga kependidikan	Orang	10	15	20	25	30	35
			Predikat Akuntabilitas Kinerja (PERMENPAN)	Peringkat (A, B, C)	B	B	A	A	A	A
			Kelengkapan laporan PDDIKTI	%	64%	61,50 %	80%	90%	100%	100%
			PNBP dari usaha non akademik terhadap total PNBP	Miliar rupiah	NA	2	4	10	20	30

		19. Meningkatkan kemampuan income generator dari PNB	Peningkatan ranking Unila Kemendikisaintek versi	Ranking	46	29	24	20	16	12
--	--	--	--	---------	----	----	----	----	----	----

## **2.4. Sasaran dan Strategi Pencapaian**

### **1. Strategi untuk mencapai peningkatan kompetensi lulusan, yaitu:**

- a. meningkatkan mutu calon mahasiswa melalui promosi;
- b. menjaga relevansi kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan cara menyempurnakan dan memperbarui materi pembelajaran;
- c. meningkatkan mutu dan jumlah sarana dan prasarana pembelajaran;
- d. meningkatkan mutu proses pembelajaran;
- e. menerapkan sistem penjaminan mutu pendidikan (perkuliahan, pembimbingan akademik, pembimbingan tugas akhir/skripsi) yang terencana, bertahap, sistematis, dan berkelanjutan;
- f. meningkatkan kemampuan mengajar dosen;
- g. meningkatkan kompetensi dosen melalui tugas belajar dan training;
- h. melaksanakan tracer study (studi pelacakan) yang lebih konsisten dan mengikuti program yang telah dikembangkan oleh Dikti (<http://evaluasi.pdpt.dikti.go.id/tracerstudy/>);
- i. memfasilitasi kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa dalam rangka meningkatkan soft skill lulusan agar masa tunggu berkarya menjadi lebih singkat dan penghasilan pertama lulusan meningkat;
- j. membina hubungan baik dengan ikatan alumni dalam rangka memperoleh umpan balik dan mempermudah lulusan dalam berkarya (menjadi wirausaha) dan/atau memperoleh pekerjaan (menjadi pegawai).

### **2. Strategi untuk peningkatan kualitas dan kuantitas publikasi ilmiah dosen dan mahasiswa, yaitu:**

- a. meningkatkan kemampuan dosen dalam menulis proposal hibah penelitian;
- b. memberikan dana hibah penelitian kepada dosen muda untuk memotivasi dan menimba pengalaman dalam melakukan penelitian/pengabdian kepada masyarakat;
- c. memotivasi dosen untuk berpartisipasi aktif dalam hibah penelitian yang dibiayai Dikti;

- d. memotivasi dosen untuk bekerja sama dalam pelaksanaan penelitian dengan dosen dan/atau peneliti dari institusi lain;
- e. mewajibkan dosen untuk melakukan minimal satu penelitian setiap tahun;
- f. memotivasi dosen untuk melibatkan mahasiswa dalam penelitian;
- g. menerapkan sistem penjaminan mutu penelitian secara terencana, sistematis, bertahap, dan berkelanjutan;
- h. meningkatkan sarana/prasarana penelitian;
- i. menerbitkan jurnal ilmiah untuk memfasilitasi penerbitan hasil penelitian dosen dan/atau mahasiswa yang belum mampu terbit pada jurnal ilmiah terakreditasi;
- j. memberikan penghargaan kepada dosen yang mampu menerbitkan hasil penelitiannya pada jurnal internasional bereputasi (ber "impact factor").

**3. Strategi untuk peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat, yaitu:**

- a. meningkatkan kemampuan dosen dalam menulis proposal hibah pengabdian kepada masyarakat;
- b. memberikan dana hibah pengabdian kepada masyarakat kepada dosen muda untuk memotivasi dan menimba pengalaman dalam melakukan penelitian/pengabdian kepada masyarakat;
- c. memotivasi dosen untuk berpartisipasi aktif dalam hibah pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai Dikti;
- d. memotivasi dosen untuk bekerja sama dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan dosen dan/atau peneliti dari institusi lain;
- e. mewajibkan dosen untuk melakukan minimal satu penelitian pengabdian kepada masyarakat setiap tahun;
- f. memotivasi dosen untuk melibatkan mahasiswa dalam pengabdian kepada masyarakat;
- g. menerapkan sistem penjaminan mutu pengabdian kepada masyarakat secara terencana, sistematis, bertahap, dan berkelanjutan;
- h. meningkatkan sarana/prasarana pengabdian kepada masyarakat;

- i. meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam memperoleh dana hibah Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) dari Dikti;
- j. meningkatkan kemampuan dosen dalam menulis proposal hibah kompetitif untuk institusi (Program Hibah Kompetitif Perguruan Tinggi; Program Hibah Pusat Karir dan Tracer Study/PKTS; hibah penjaminan mutu program studi; hibah revisi kurikulum berbasis kompetensi) dari Dikti atau institusi lain.

**4. Strategi untuk terjalinnya kerja sama yang aktif dan berkelanjutan, yaitu:**

- a. menerapkan sistem penjaminan mutu kerja sama yang terencana, terarah, sistematis, dan berkelanjutan agar pihak mitra kerja sama merasa puas dan kerjasamanya dapat ditingkatkan;
- b. meningkatkan mutu hasil tridarma perguruan tinggi agar institusi lain merasa puas bekerja sama dengan PSIH;
- c. menawarkan kerja sama yang saling menguntungkan di bidang hukum kepada institusi lain.

**5. Strategi untuk mencapai tata kelola fakultas yang transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi, yaitu:**

- a. Membangun sistem tata kelola berbasis digital untuk layanan akademik, keuangan, dan sumber daya manusia yang terintegrasi dan dapat diakses publik;
- b. Mengembangkan sistem pelaporan kinerja yang transparan dan berbasis indikator capaian kinerja;
- c. Menyediakan kanal pelibatan sivitas akademika dalam proses perencanaan dan evaluasi program fakultas secara berkala;
- d. Menjamin akuntabilitas penggunaan anggaran melalui audit internal dan pelaporan terbuka.

### 2.3. Core Value Fakultas Hukum

Demi mewujudkan visi Fakultas Hukum Universitas Lampung sebagai pusat unggulan dalam pengembangan ilmu hukum yang humanis, berdaya saing, dan berintegritas di tingkat nasional maupun internasional, fakultas tidak hanya berorientasi pada pencapaian target-target akademik dan institusional semata. Lebih dari itu, FH Unila menjunjung tinggi nilai-nilai dasar atau "*core value*" sebagai pedoman moral dan arah perilaku seluruh sivitas akademika. Nilai-nilai ini diinternalisasi secara sistematis dan dilaksanakan melalui pendekatan tata kelola yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Good Faculty Governance, seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, efisiensi, dan penegakan hukum.

Core Value "HUKUM" yang terdiri dari: Humanis, Unggul, Kredibel, Universal, dan Manfaat. Penjabaran dari Core Value ini sebagai berikut:

#### **H** – Humanis

Fakultas Hukum menjunjung tinggi nilai-nilai humanisme sebagai landasan utama dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Setiap insan akademik didorong untuk memahami hukum bukan hanya sebagai seperangkat aturan normatif, tetapi sebagai sarana untuk menegakkan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan sosial, dan kepedulian terhadap kelompok rentan. Sikap empati dan kesadaran sosial menjadi pilar penting agar lulusan mampu menjadi pembela nilai-nilai kemanusiaan dalam praktik hukum yang bermartabat.

#### **U** – Unggul

Keunggulan merupakan cita-cita yang terus diupayakan oleh Fakultas Hukum dalam setiap aspek tri darma perguruan tinggi. Melalui kurikulum yang adaptif, dosen berkualitas, serta fasilitas yang memadai, fakultas ini berkomitmen mencetak lulusan yang memiliki kompetensi tinggi di bidang hukum. Keunggulan yang dimaksud tidak hanya bersifat akademik, tetapi juga mencakup sikap profesional, integritas pribadi, dan kepekaan

terhadap dinamika masyarakat, sehingga lulusan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

#### **K** – Kredibel

Integritas dan kepercayaan publik menjadi pondasi utama dalam membangun kredibilitas Fakultas Hukum. Setiap keputusan, kebijakan, dan aktivitas akademik dilandasi oleh prinsip transparansi, akuntabilitas, serta etika hukum yang tinggi. Kredibilitas ini diwujudkan dalam konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta komitmen untuk selalu berpihak pada kebenaran dan keadilan. Dengan nilai ini, fakultas bertekad membentuk lulusan yang dipercaya oleh masyarakat dan mampu menjalankan profesi hukum dengan tanggung jawab penuh.

#### **U** – Universal

Fakultas Hukum mendorong sivitas akademika untuk memiliki wawasan hukum yang bersifat universal, dengan tetap berakar pada nilai-nilai lokal dan nasional. Hal ini mencerminkan kesiapan fakultas dalam menjawab tantangan globalisasi hukum, termasuk perkembangan hukum internasional, teknologi digital, dan isu-isu lintas negara. Mahasiswa dibekali dengan kemampuan analisis komparatif serta keterampilan adaptif agar dapat menjadi praktisi dan akademisi hukum yang relevan dalam skala global, tanpa kehilangan jati diri bangsa.

#### **M** – Manfaat

Manfaat merupakan dampak dari pendidikan hukum yang unggul dan progresif. Fakultas Hukum menumbuhkan iklim akademik yang terbuka, di mana mahasiswa dan dosen diberi ruang untuk mengeksplorasi ide, mengkritisi teori, dan menyampaikan argumen hukum secara ilmiah. Nilai ini menjadi pondasi dalam membentuk lulusan yang tidak hanya patuh terhadap aturan, tetapi juga mampu menjadi agen perubahan dan memberi manfaat yang besar bagi bangsa dan Negara Republik Indonesia.

Core Value ini merupakan representasi dari karakter dan etos kerja yang ingin ditanamkan secara berkelanjutan dalam setiap aspek penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan

pengabdian kepada masyarakat. Setiap program dan kebijakan dikembangkan dengan melibatkan partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan, baik dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, maupun mitra eksternal, guna menciptakan iklim akademik yang inklusif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pelaksanaan Core Value "HUKUM" bukan hanya menjadi slogan, melainkan menjadi fondasi perilaku institusi dan individu dalam mencapai visi fakultas secara beretika, berintegritas, dan berkelanjutan. Hal ini menjadikan FH Unila tidak hanya unggul dalam pencapaian, tetapi juga berwibawa dalam nilai dan tata kelola.

### **BAB III**

## **ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN**

Bab ini menguraikan arah kebijakan nasional yang dijadikan acuan Unila dalam menyusun arah kebijakan dan strategi sehingga arah kebijakan FH Unila sejalan dan berkaitan dengan arah kebijakan nasional, Kemendikristek dan Pemerintah Provinsi Lampung. Selanjutnya, menguraikan tentang arah kebijakan dan strategi yang dijadikan dasar dalam menyusun program dan kegiatan FH Unila untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. Kerangka regulasi yang terdiri atas regulasi bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pendukung tridarma perguruan tinggi disusun dan ditetapkan untuk memperlancar dan mempermudah pencapaian target sasaran strategi, target program, dan target kegiatan FH Unila selama tahun 2025–2029. Kerangka kelembagaan FH Unila diperlukan untuk melaksanakan strategi, program, dan kegiatan FH Unila guna mencapai target sasaran strategik, target program, dan target kegiatan FH Unila tahun 2025–2029.

### **3.1. Arah Kebijakan dan Strategi**

#### **3.1.1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional**

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana suatu organisasi mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Arah kebijakan dan strategi pembangunan nasional tercantum dalam Undang–Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2025–2045. Pada Undang-Undang tersebut, Visi Indonesia tahun 2045 yaitu: “Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan.”

Penentuan visi ini berlandaskan pada: (i) kekuatan modal dasar yang dimiliki Indonesia meliputi kependudukan, modal sosial dan budaya, kekayaan alam, dan kekuatan maritim; (ii)

perkembangan megatrend global; dan (iii) pencapaian pembangunan periode sebelumnya. Untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045, ditetapkan 8 misi pembangunan (asta cita) yang terdiri dari 3 (tiga) misi (agenda) transformasi, 2 (dua) landasan transformasi, dan 3 (tiga) kerangka implementasi transformasi. Delapan misi (agenda) pembangunan nasional tersebut terdiri atas: (i) Transformasi Sosial; (ii) Transformasi Ekonomi; dan (iii) Transformasi Tata Kelola; yang ditopang oleh 2 (dua) agenda Landasan Transformasi, yaitu: (iv) Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan Indonesia; dan (v) Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologi; yang diimplementasikan secara menyeluruh melalui 3 (tiga) agenda Kerangka Implementasi Transformasi, yaitu: (vi) Pembangunan Kewilayahan yang Merata dan Berkeadilan; (vii) Sarana dan Prasarana yang Berkualitas dan Ramah Lingkungan, serta (viii) Kestinambungan Pembangunan.

Untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045, disusunlah empat tahapan rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) yaitu:

1. Tahapan pertama (RPJMN 2025—2029), dalam tahapan ini dilakukan penguatan transformasi yang terdiri atas transformasi sosial, transformasi ekonomi, dan transformasi tata kelola;
2. Tahapan kedua (RPJMN 2030-2034), dengan telah terwujudnya fondasi yang kuat, Indonesia melakukan akselerasi transformasi;
3. Tahapan ketiga (RPJMN 2035-2039), Indonesia memulai langkah untuk melakukan ekspansi global;
4. Tahapan keempat (RPJMN 2040—2045), Indonesia berhasil mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Selain itu, arah pembangunan nasional juga memperhatikan visi Presiden dan Wakil Presiden terpilih, yaitu "Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045". Visi tersebut akan diwujudkan dengan 8 (delapan) Misi yang disebut Asta Cita. Asta Cita tersebut adalah: (1) Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM); (2) Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada

pangan, energi, air, ekonomi kreatif, ekonomi hijau, dan ekonomi biru; (3) Meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, dan melanjutkan pengembangan infrastruktur; (4) Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas; (5) Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri; (6) Membangun dari desa dan dari bawah untuk pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan; (7) Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba; dan (8) Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Untuk mewujudkan pencapaian visi dan misi pembangunan nasional serta Asta Cita Presiden dan Wakil Presiden, pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul untuk mendukung pembangunan bangsa. Dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi, revolusi teknologi, dan perubahan sosial-ekonomi, paradigma pendidikan tinggi di Indonesia perlu mengalami transformasi. Pergeseran paradigma ini tercermin dari transisi pendidikan tinggi konvensional yang berfokus pada Tridarma Perguruan Tinggi menuju Pendidikan Tinggi Transformasional yang berorientasi pada dampak nyata terhadap pembangunan berkelanjutan (SDGs) dan kontribusi terhadap masyarakat luas.

Pada paradigma konvensional, pendidikan tinggi didefinisikan melalui tiga pilar utama Tridarma Perguruan Tinggi:

1. Pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten secara akademik maupun vokasi.
2. Penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Pengabdian kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi sosial.

Meskipun paradigma ini telah menjadi fondasi pendidikan tinggi di Indonesia, pendekatannya cenderung tersegmentasi dan berfokus pada akses, mutu, serta relevansi yang bersifat internal. Perguruan tinggi masih berfokus pada peningkatan kualitas di dalam ekosistemnya tanpa keterhubungan yang kuat dengan tantangan global dan kebutuhan masyarakat luas.

Sedangkan pada paradigma transformasional, pendidikan tinggi tidak lagi hanya bertujuan meningkatkan akses, mutu, dan relevansi, melainkan juga menciptakan dampak langsung terhadap pembangunan sosial, ekonomi, dan ekologi. Pendekatan ini menempatkan pendidikan tinggi sebagai katalisator utama dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) melalui pengintegrasian pembelajaran, penelitian, dan pengabdian dengan kebutuhan nyata masyarakat.

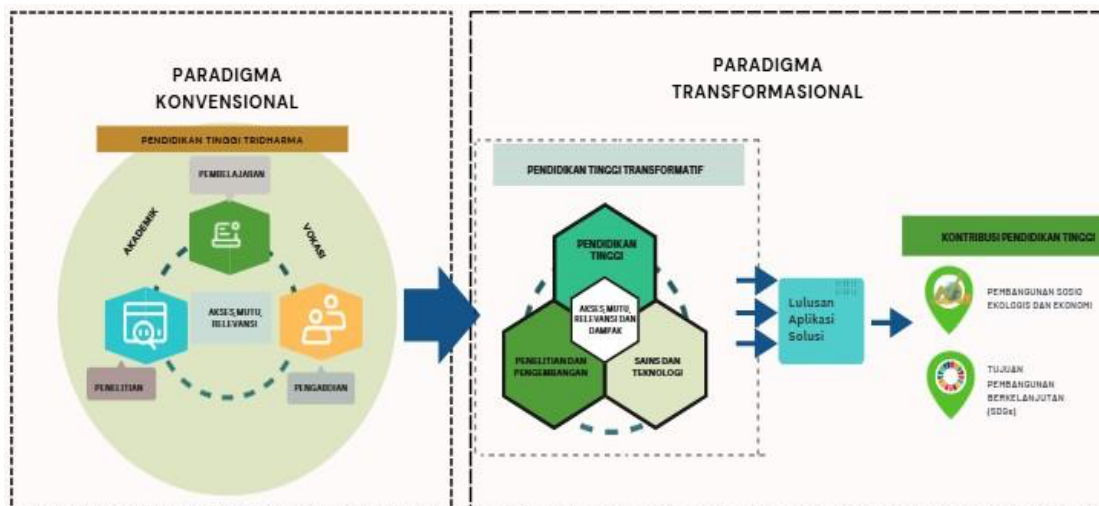
Pergeseran paradigma pendidikan tinggi dari model konvensional menuju transformasional merupakan langkah strategis untuk menjawab tantangan masa depan. Melalui pergeseran ke paradigma transformasional, pendidikan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang relevan dan kompetitif secara global; memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan; mengintegrasikan sains dan teknologi untuk menciptakan solusi inovatif yang berkelanjutan; serta mendukung pencapaian SDGs sebagai bagian dari visi pembangunan nasional.

Adapun Program Prioritas Kemdiktisainstek 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Akses pendidikan tinggi bermutu, relevan, dan berdampak,
2. Pengembangan talenta sains dan teknologi,
3. Penumbuhan dan penguatan budaya ilmiah (scientific culture) penelitian dan pengembangan, dan
4. Penyelesaian permasalahan sosial dan ekonomi nasional.

### 3.1.2. Arah Kebijakan dan Strategik Unila

Pada RPJP Unila periode pertama 2025-2029, tonggak capaiannya adalah riset berorientasi inovasi, PTNBH, dan QS 800. Dalam upaya membangun daya saing regional dan internasional, Unila telah menetapkan arah kebijakan dan strategi pencapaian yang mencakup berbagai isu strategis di bidang akademik dan non-akademik yang berkembang. Unila menyusun 8 program kerja unggulan strategis "BE STRONG", yang bertujuan untuk membawa perguruan tinggi ini bertransformasi dari paradigma konvensional menuju paradigma transformasional. Melalui program ini, Unila ingin menciptakan lulusan yang berdaya saing, unggul, dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan sosio-ekologi dan ekonomi. Di samping itu, Unila juga menargetkan peran aktif dalam pembangunan berkelanjutan, dengan mengintegrasikan keberlanjutan dalam setiap aspek kegiatan akademik dan penelitian.



Gambar 1. Pergeseran Paradigma Pendidikan Tinggi

Dalam lima tahun pertama, Unila akan fokus mendukung peningkatan mutu, perluasan akses, relevansi, dan efisiensi serta efektivitas pendidikan dalam rangka penguatan *research-based university*. Adaptasi terhadap teknologi AI dan pemanfaatannya dalam bidang-bidang strategis

akan menjadi agenda utama, di samping pengembangan teknologi semikonduktor yang menjadi salah satu unggulan Unila pada periode ini. Untuk mengukuhkan komitmen Unila dalam kontribusi global, parameter penilaian yang digunakan oleh *QS World University Ranking* akan dijadikan indikator kinerja pencapaian yang erat kaitannya dengan riset berorientasi inovasi.

Unila juga akan memperkuat 11 bidang strategis yang mencakup tri darma perguruan tinggi, tata kelola, internasionalisasi, kekhususan dalam budaya Lampung dan potensi unggulan daerah, kewirausahaan, serta pemeringkatan internasional. Adapun sebelas peningkatan Capaian RPJP UNILA tahap pertama yang menjadi arah kebijakan dan strategik Unila tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Sebelas Peningkatan Capaian RPJP UNILA Tahap I 2025-2029

Pada bidang Pendidikan, Unila menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu, perluasan akses, relevansi, dan efisiensi serta efektivitas pendidikan dalam rangka penguatan *research-based university* yang antara lain meliputi peningkatan keluasan dan kedalaman *course content* yang menggunakan hasil-hasil riset yang diikuti dengan penataan, operasionalisasi, dan penguatan program studi yang ada saat ini (existing) melalui inisiasi dan *pilot blended learning*. Selanjutnya akan dilakukan pengembangan beberapa

program studi baru di *bidang social engineering sciences, local commodity and culture sciences, complexity and sustainability science, dan interdisciplinary sciences* lainnya yang mendukung kepada pengembangan STEAM sebagaimana termaktub di dalam peta jalan pendidikan Indonesia 2025 - 2045. Selain itu dilakukan pengintegrasian substansi adaptabilitas pendidikan kewirausahaan dan perencanaan bisnis berkelanjutan. Implementasi program perluasan akses terhadap layanan pendidikan baik untuk program yang mendukung *national equity* maupun *international recognition*, dan peningkatan *graduate employability*. Pentingnya reorientasi kurikulum dengan muatan pembelajaran yang sejalan dengan minat, bakat, serta potensi Gen-Z melalui pengembangan sistem penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang mendukung AI, serta merancang model transformasi pendidikan akademik ke pendidikan vokasi dengan menerapkan *work-based curricula* berbasis teknologi informasi.

Pada bidang penelitian, pemantapan agenda riset dan pelaksanaannya yang mendukung inisiasi *research-based university* dan penguatan sistem inovasi melalui upaya perintisan replikasi model dan *prototype* di tingkat masyarakat dan industri dalam bentuk kerja sama para pihak untuk meningkatkan *Technology Readiness Level* (TRL) dalam rangka mempercepat pertumbuhan ekonomi melalui pemberdayaan masyarakat dan industri. Penguatan inovasi juga dilakukan dengan melibatkan para pemangku kepentingan, kerja sama antar lembaga riset dan perguruan tinggi di dalam dan luar negeri dalam rangka perluasan jalinan kemitraan strategis. Salah satu unggulan dalam bidang ini adalah partisipasi dan kontribusi Unila di dalam konsorsium pengembangan teknologi semikonduktor.

Pada bidang pengabdian kepada Masyarakat, dilakukan penguatan agenda pengabdian kepada masyarakat dalam mendukung *research-based university* serta penguatan rumusan pendukung agenda pengabdian kepada masyarakat secara *transdisciplinary* dan konsisten dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, dilakukan penguatan database kepakaran internal dan eksternal dalam rangka penguatan jejaring dengan para pakar eksternal dan pemangku kepentingan lainnya.

Penguatan jejaring dikembangkan untuk mempercepat penerapan IPTEKS sesuai kebutuhan masyarakat termasuk industri dan dunia usaha.

Pada bidang sumber daya manusia, penguatan pengelolaan SDM yang mengarah pada terbangunnya budaya kerja sehingganya mendorong SDM memiliki kapasitas dan motivasi yang tinggi untuk mengembangkan riset yang berorientasi pada inovasi. Pengembangan SDM harus mengarah pada terwujudnya penguatan riset berorientasi inovasi.

Pada bidang kelembagaan, kelembagaan Unila diterapkan berdasarkan Struktur Organisasi dan Tata Kelola (SOTK) terbaru. Hubungan kerja, norma norma, dan nilai-nilai perlu disesuaikan agar riset berorientasi inovasi menjadi signifikan.

Pada bidang sarana dan prasarana, transportasi dalam kampus, *residensial*, dan hiburan, terus dikembangkan. Sarana dan prasarana inkubator bisnis mulai dikembangkan untuk mendukung penguatan riset berorientasi inovasi. Penguatan kampus *green-metric*, *safety management*, mulai menerapkan prinsip *campus security*, *recreational campus*, dan mengembangkan *social facilities*. Sarana dan prasarana untuk mendukung internasionalisasi Unila terus dikembangkan.

Pada bidang teknologi informasi dan komunikasi dilakukan pengembangan dan pemantapan sistem pengelolaan berbasis single data system. Pengembangan sistem data tunggal dimulai dengan pengintegrasian seluruh sistem informasi yang ada dan menerapkan berbagai fitur fitur teknologi terdepan dalam pengembangan data center pengolahan *Big Data*, *Block Chain*, *Business Analytic* dalam rangka pengembangan *Smart Campus*. Layanan konektivitas bagi mahasiswa juga ditingkatkan dengan *shared International Bandwidth per Student* 1 Mbps (*Shared Ratio* 1:10) serta pemanfaatan perangkat lunak berlisensi yang meluas bagi mahasiswa.

Pada bidang internasionalisasi pendidikan tinggi, Unila melakukan penguatan program akademik untuk internasionalisasi Unila sesuai dengan standar pendidikan tinggi internasional, pemantapan jaringan kerja sama internasional, dan peningkatan promosi Unila di luar negeri.

Pada bidang budaya Lampung, pelestarian dan pengembangan budaya Lampung menjadi salah satu bidang kajian dalam penguatan riset dan pembelajaran inovatif. Pengembangan berbagai

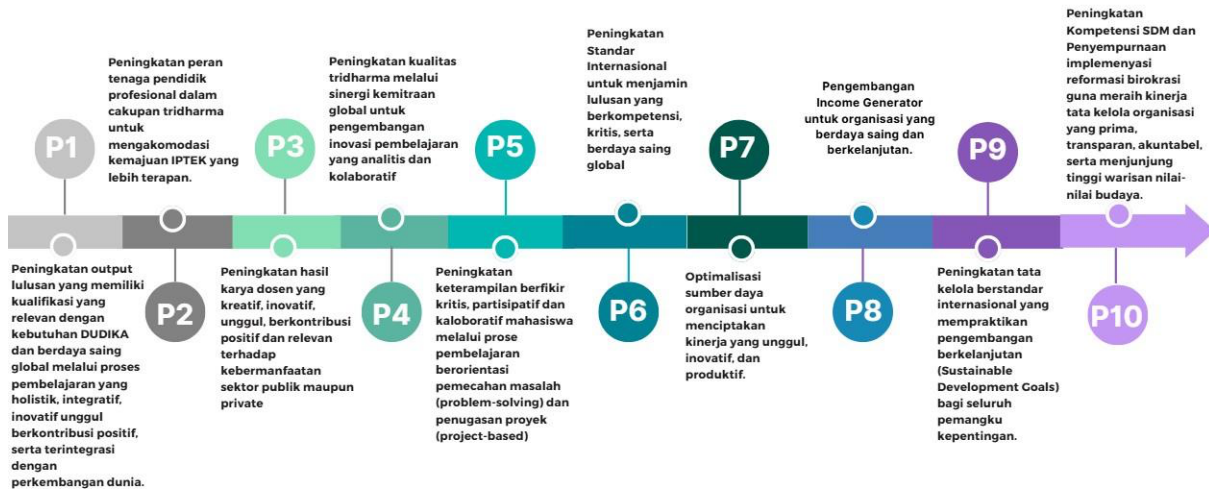
unsur budaya Lampung perlu dilakukan untuk melanjutkan upaya yang telah dilakukan pada periode sebelumnya. Pada akhir periode ini diharapkan berfungsinya budaya Lampung menjadi bagian dari multikultural di Lampung dan bertambahnya pengguna aktif berbagai praktik berbagai unsur budaya.

Pada bidang kewirausahaan, dilakukan reorientasi kurikulum kewirausahaan sesuai dengan perkembangan global yang ada pada saat itu, inventarisasi hasil riset-riset unggulan yang berorientasi inovasi termasuk ekonomi kreatif dan optimalisasi manfaat kepakaran, perluasan jejaring kerja sama dengan *stakeholder* terkait dalam rangka pengembangan kewirausahaan, dan penguatan kelembagaan terkait kewirausahaan, *teaching and learning factory/industry*, atau inkubator bisnis dan pemantapan *Science Techno Park* sehingga berkontribusi ke *stakeholder* eksternal

Pada bidang pemeringkatan internasional, merujuk kepada kriteria QS *World University Ranking* (WUR) lebih meningkat sebagai muara dari peningkatan yang dicapai melalui bidang-bidang strategis di atas. Kriteria QS WUR adalah skor *Academic Reputation* di atas 10.0, skor *Employer Reputation* di atas 10.0, skor *Faculty Student Ratio* di atas 10.0, skor *Citations per Faculty* di atas 2.0, skor *International Faculty* di atas 10.0, skor *International Students* di atas 2.0, skor *International Research Network* di atas 10.0, skor *Employment Outcomes* di atas 10.0, dan skor *Sustainability* di atas 10.0.

Melengkapi 11 peningkatan capaian tahap 1 tahun 2025-2029, disusun juga program kerja tahun 2025-2029 sebagai berikut:

# PROGRAM KERJA 2025-2029



Gambar 3. Program Kerja Unila Tahun 2025-2029

## 3.1.3. Arah Kebijakan FH Unila

### 1. Arah Kebijakan FH Unila

- a. Menciptakan iklim akademik yang kondusif untuk mencapai lulusan yang berkualitas.
- b. Meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan akademik dan profesi, sesuai tuntutan nasional dan regional yang terpadu dengan kegiatan pengembangan penelitian dan peningkatan pengabdian kepada masyarakat.
- c. Menata ulang payung penelitian dan pengabdian fakultas yang disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan masyarakat.
- d. Meningkatkan kapasitas dan pengembangan potensi dosen dan mahasiswa dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Mengembangkan kapasitas sumberdaya tenaga kependidikan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.
- f. Meningkatkan daya saing Tridharma Perguruan tinggi pada masyarakat, penerbitan dan

publikasi ilmiah, pertukaran dosen dan mahasiswa melalui studi lanjut serta mengembangkan penelitian dan publikasi bersama, baik ditingkat nasional maupun regional.

- g. Membangun berbagai kerjasama di bidang Tridharma Pendidikan, baik untuk dosen maupun mahasiswa.
- h. Berperan serta dalam membahas dan mengkaji isu-isu perkembangan hukum dan ilmu hukum.
- i. Mengembangkan tata kelola manajemen dan organisasi yang mendorong pencapaian Visi dan Misi Universitas maupun Fakultas.
- j. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan yang berbasis TI dalam rangka menciptakan lingkungan kampus yang kondusif.

## 2. Strategi FH Unila

- a. Pengembangan keunggulan bagian yang berorientasi nasional dan regional yang terintegrasi dengan peningkatan penelitian dan pengembangan Iptek untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing.
- b. Pengembangan program pendidikan profesional.
- c. Mengembangkan sistem layanan dan penjaminan mutu akademik.
- d. Mengembangkan struktur dan model kurikulum yang memenuhi tuntutan kompetensi pengguna.
- e. Mengembangkan sistem penjaminan mutu pembelajaran berstandar nasional dan regional.
- f. Meningkatkan riset unggulan untuk meraih keunggulan kompetitif dan komparatif.
- g. Meningkatkan kerjasama riset, baik bertaraf nasional maupun regional.
- h. Mengembangkan kerjasama dengan akademik, bisnis, masyarakat dan pemerintahan.
- i. Mendayagunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran dan manajemen.

- j. Meningkatkan kepedulian FH Unila melalui peran langsung dalam pemberdayaan masyarakat.
- k. Meningkatkan kapabilitas organisasi tata kelola (OTK) untuk meningkatkan komitmen dan menjamin keunggulan institusi.
- l. Penguatan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi pelayanan prima.
- m. Penyediaan sarana dan prasarana yang memenuhi standar kualitas unggul.

### **3.2. Kerangka Regulasi FH Unila**

Kerangka regulasi FH Unila adalah sekumpulan regulasi/peraturan yang diperlukan untuk mewujudkan visi, menjalankan misi, dan mencapai tujuan dan sasaran FH Unila. Kerangka regulasi FH Unila terdiri atas regulasi yang telah dan yang akan disusun dan ditetapkan untuk mewujudkan visi, menjalankan misi, dan mencapai tujuan dan sasaran FH Unila. Regulasi Unila dikelompokkan menjadi 4, yaitu regulasi bidang pendidikan, regulasi bidang penelitian, regulasi bidang pengabdian kepada masyarakat, dan regulasi tentang komponen pendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Kerangka regulasi FH Unila terdiri dari aturan yang telah disusun dan ditetapkan untuk mewujudkan visi, menjalankan misi, dan mencapai tujuan dan sasaran FH Unila. Regulasi tersebut dievaluasi implementasinya untuk mengetahui efektivitasnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran FH Unila. Evaluasi terhadap pelaksanaan regulasi tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif regulasi yang dibuat dalam mencapai tujuan dan sasaran FH Unila. Jika dianggap kurang efektif, regulasi tersebut akan disempurnakan untuk membuat pelaksanaan Renstra FH Unila 2025–2029 lebih efisien dan efektif. Beberapa regulasi yang telah diidentifikasi dan dievaluasi serta yang dibutuhkan FH Unila untuk menjalankan Renstra FH Unila 2025–2029 diuraikan di bawah ini:

## **1. Regulasi Pengelolaan Sumber Daya FH Unila**

Regulasi yang mengatur pengelolaan sumber daya, yang mencakup sumber daya organisasi dan manusia, yang merupakan bagian penting dari kemajuan FH Unila. Regulasi ini mengatur pengelolaan sumber daya manusia terkait tenaga pendidik dan kependidikan berstatus tetap. Namun, peraturan lebih lanjut harus diterapkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus tidak tetap (honorar). Peraturan ini mencakup prosedur untuk rekrutmen, pembinaan, dan pemutusan kontrak. Hal ini dilakukan untuk menjamin hak dan kewajiban mereka serta memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan.

Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2024 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Lampung, dalam Pasal 137 disebutkan bahwa Badan Pengelola Usaha, pengelolaan sumber daya organisasi memprioritaskan pengelolaan badan usaha di Unila agar lebih profesional dan mengutamakan nilai-nilai bisnis. Peraturan ini dibuat dan disesuaikan dengan perkembangan dan tantangan yang akan dihadapi Unila di masa mendatang.

Regulasi pengelolaan sumber daya meliputi sumber daya manusia dan sumber daya organisasi yang merupakan aspek penting dalam kemajuan FH Unila. Regulasi pengelolaan sumber daya manusia terkait tenaga pendidik dan kependidikan berstatus tetap telah diatur di dalam undang-undang kepegawaian. Namun, bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus tidak tetap (honorar) perlu aturan lebih lanjut meliputi pola rekrutmen, pembinaan, dan pemutusan kontrak. Hal ini dilakukan guna menjamin hak dan kewajiban mereka dan memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan.

Regulasi pengelolaan sumber daya organisasi ditekankan pada pengelolaan badan usaha di FH Unila agar lebih profesional dan mengedepankan nilai-nilai bisnis sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 Pasal 137 tentang Badan Pengelola Usaha. Peraturan ini perlu dibuat dan disesuaikan dengan perkembangan dan tantangan yang akan dihadapi FH Unila.

## **2. Regulasi Proses Pelaksanaan Kegiatan di Lingkungan Unila**

Kegiatan yang mendukung tridarma perguruan tinggi harus dilakukan secara berkesinambungan dan terencana. Di FH Unila, standar pelaksanaan kegiatan dibuat untuk memastikan bahwa setiap kegiatan telah melalui proses perencanaan yang cermat, dilakukan dengan efektif dan efisien, dan dievaluasi untuk memastikan bahwa kegiatan serupa dapat diperbaiki pada masa yang akan datang. Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT) terdiri dari plan (perencanaan), do (pelaksanaan), check (evaluasi), dan action (penyempurnaan). Proses keseragaman ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas setiap kegiatan FH Unila.

Di sisi lain, regulasi ini akan mendorong setiap unit kerja FH Unila untuk melakukan kontrak kerja dan berusaha untuk mencapai sasaran strategis FH Unila. Pada akhirnya, mekanisme evaluasi kinerja dan anggaran harus dibuat setiap tahun oleh unit kerja untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan FH Unila dapat dipertanggungjawabkan.

## **3. Regulasi *Reward and Punishment***

Beberapa regulasi yang mengatur tentang mekanisme penghargaan dan sanksi dalam pemerintahan tertuang pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Menteri Keuangan No. 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum. Penghargaan dan hukuman dapat digunakan untuk menilai seberapa baik atau buruk kinerja, dalam hal ini dosen maupun staf kependidikan.

Optimalisasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dapat dinilai melalui *reward and punishment*. *Reward* dapat dilakukan melalui pemberlakuan remunerasi sesuai Permendikbud No. 77 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai pada Perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Pemberlakuan remunerasi ini juga harus

diimbangi dengan kinerja SDM FH Unila dalam mencapai sasaran strategis FH Unila. Pelaksanaan remunerasi ini juga harus diimbangi dengan evaluasi kinerja SDM guna menjamin pelaksana tugas organisasi telah bekerja secara optimal dalam mencapai sasaran strategik FH Unila. *Punishment* dimungkinkan apabila terjadi penurunan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak sesuai standar.

Adapun bentuk *punishment* untuk menjaga disiplin dan akuntabilitas instansi antara lain dapat berupa teguran lisan dan tertulis, pemotongan tunjangan kinerja, penundaan dan/atau penurunan pangkat/jabatan dan pemberhentian. Unila perlu memperhatikan kejelasan regulasi *reward* dan *punishment* dengan memperkuat sistem evaluasi kinerja berbasis data, meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, serta menegakkan sanksi secara adil.

#### **4. Regulasi Daya Saing Lulusan**

Kualitas lulusan FH Unila dapat dilihat dari daya saingnya di tingkat nasional maupun internasional. Unila telah menetapkan standar kemampuan bahasa Inggris sebagai bahasa internasional untuk meningkatkan kualitas lulusan, namun masih banyak lulusan yang memiliki nilai *English Proficiency Test* (EPT) di bawah 450. Untuk memastikan kualitas lulusan, nilai dan pelaksanaan standar ini harus ditingkatkan seiring dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN. Selain itu, pemahaman nilai-nilai budaya, peningkatan *softskill* serta semangat kewirausahaan juga dapat meningkatkan kualitas lulusan dan perlu diberikan selama proses perkuliahan maupun program khusus.

#### **5. Regulasi Kerja Sama**

Peran perguruan tinggi dapat dirasakan oleh masyarakat maupun lembaga/institusi swasta/pemerintah melalui proses transfer *knowledge* sehingga terjadi peningkatan kualitas SDM di Indonesia. Dalam pelaksanaannya, peran ini membutuhkan pembagian tugas dan wewenang pada seluruh institusi yang terlibat dalam suatu kerangka kerja sama. Pelaksanaan kerja sama yang dilaksanakan oleh FH Unila kepada berbagai pihak masih tersebar ke berbagai

unit di FH Unila sehingga diperlukan aturan untuk menyusun kerangka regulasi kerja sama yang lebih terkoordinasi dan terarah. Kerja sama tidak hanya sebatas pada pelaksanaan transfer *knowledge* semata, namun juga terkait dengan kerja sama yang bersifat menggali dana dari pihak lain dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan di FH Unila.

Untuk memperlancar pelaksanaan Renstra 2025-2029, perlu disusun dan ditetapkan regulasi baru terutama di bidang pendidikan dan komponen pendukung tridarma perguruan tinggi. Tujuan penyusunan dan penetapan regulasi baru yaitu untuk mempermudah dan memperlancar unit kerja dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran FH Unila. Regulasi disusun dengan memperhatikan regulasi pada tingkat pusat dan disesuaikan dengan kebutuhan FH Unila. Regulasi yang akan disusun dan ditetapkan FH Unila untuk mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan mencapai tujuan dan sasaran FH Unila.

### **3.3. Kerangka Kelembagaan**

#### **1. Tugas dan Fungsi Organisasi Unila**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung, maka Unila adalah perguruan tinggi negeri yang diselenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Unila mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dan pendidikan profesi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Unila menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan dan pengembangan pendidikan tinggi;
- b. pelaksanaan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi;
- c. pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat;
- d. pembinaan Dosen, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa, dan hubungan Sivitas Akademika dengan lingkungan; dan
- e. pelaksanaan kegiatan administrasi.

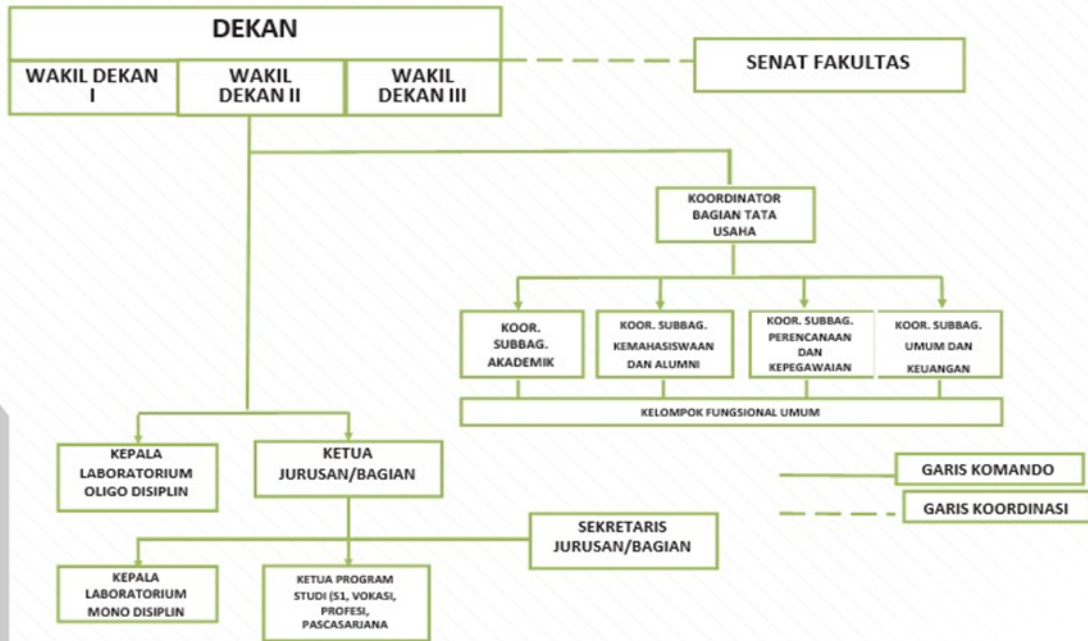
#### **2. Struktur Organisasi FH Unila**

Struktur Organisasi FH Unila merupakan struktur yang terdapat dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 49

Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung yang memiliki fungsi dan peran masing-masing, namun secara bersama-sama bekerja secara kolegal membangun FH Unila.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Lampung, unsur pelaksana akademik adalah fakultas, program pascasarjana, dan lembaga pada Fakultas Hukum Universitas Lampung diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dekan
- 2) Wakil dekan terdiri dari:
  - a. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama;
  - b. Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum; dan
  - c. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
- 3) Senat fakultas;
- 4) Jurusan/Bagian, terdiri dari:
  - a. Ketua jurusan/bagian;
  - b. Sekretaris jurusan/bagian;
  - c. Program Studi; dan
  - d. Kelompok jabatan fungsional.
- 5) Laboratorium/bengkel/studio/kebun percobaan;
- 6) Bagian Umum; dan
- 7) Kelompok jabatan fungsional



Gambar 4. Struktur Organisasi Fakultas

Fakultas Hukum Universitas Lampung selalu memakai kata "**bagian**" untuk mengelompokkan berbagai bidang ilmu dalam struktur akademiknya, bukan "**jurusan**" yang umum digunakan di fakultas lain. Penggunaan kata "bagian" ini didasarkan pada karakteristik keilmuan hukum yang bersifat monodisiplin yang berarti bahwa semua pembelajaran tetap berada di bawah satu cabang besar, yaitu ilmu hukum. Sehingga struktur di bawah Wakil Dekan adalah Program Studi S1 Ilmu Hukum yang menaungi Bagian-Bagian, Program Studi S2 Magister Ilmu Hukum, dan Program Studi S3 Doktor Ilmu Hukum.

Berbeda dengan fakultas yang memiliki beberapa program studi atau jurusan seperti Fakultas Teknik dengan jurusan Teknik Sipil, Teknik Elektro, dan lainnya, Fakultas Hukum Unila hanya memiliki satu program studi di tingkat sarjana, yaitu ilmu hukum. Fakultas Hukum Unila membagi ilmu hukum menjadi beberapa bagian keilmuan, seperti Hukum Pidana, Hukum Perdata, Hukum Tata Negara, Hukum Internasional,

Hukum Administrasi Negara, dan lainnya. Pembagian ini mencerminkan spesialisasi ilmu dan minat akademik di dalam satu program studi yang sama.

Secara historis, istilah "bagian" merujuk pada cara pengorganisasian akademik di fakultas hukum klasik di Indonesia, yang mengikuti sistem pendidikan hukum dari Belanda. Sampai saat ini, banyak fakultas hukum terbaik di Indonesia masih menggunakan istilah "bagian" untuk mengelompokkan bidang ilmu tersebut.

### **3.4. Reformasi Birokrasi**

Reformasi birokrasi adalah upaya untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam birokrasi pemerintah, dengan tujuan memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada masyarakat. Hal ini mencakup penyederhanaan proses, pengurangan korupsi serta promosi tata kelola yang baik di lembaga publik. Sasaran utama reformasi ini meliputi transformasi digital, penguatan perilaku birokrasi yang beretika dan inovatif, peningkatan kompetensi aparatur negara berdasarkan sistem merit, dan pembangunan kelembagaan yang berkinerja tinggi serta lincah. Dasar hukum reformasi birokrasi tertuang dalam berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang, Peraturan Presiden, dan keputusan kementerian terkait.

Selaras dengan renstra Unila, FH Unila pada renstra 2025-2029, berfokus pada lima tema utama dalam peta jalan reformasi birokrasi, yaitu transformasi digital, budaya dan perilaku birokrasi, meritokrasi, kelembagaan, serta kebijakan dan pelayanan publik. Tujuan utama reformasi ini adalah untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia yang berintegritas, mendukung visi Indonesia emas 2045. Langkah konkret menuju pencapaian tersebut melibatkan berbagai regulasi, termasuk pedoman pembangunan Zona Integritas dan evaluasi instansi pemerintah, yang akan diimplementasikan oleh

FH Unila sesuai dengan *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional.

Dasar hukum mandat reformasi birokrasi tertuang dalam:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
3. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
5. Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2018 tentang Strategi Nasional Pencegahan Korupsi;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Langkah konkret dalam rangka mengakselerasi pencapaian program kerja RB pada unit kerja pemerintahan diatur lebih lanjut dalam:

1. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 1176/P/2020 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; dan
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.

### **3.4.1. Zona Integritas (ZI)**

Penilaian Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Wilayah

Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 90 Tahun 2021 meliputi 6 area perubahan, yakni meliputi:

#### 1. Manajemen Perubahan

Area manajemen perubahan berkaitan dengan upaya untuk mengelola perubahan yang diperlukan dalam organisasi menuju budaya kerja yang lebih baik dan berintegritas. Manajemen perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mindset (pola pikir) dan cultureset (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsive, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

#### 2. Penataan Tatalaksana

Penataan tatalaksana mencakup penyederhanaan proses kerja dan perbaikan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada Zona Integritas menuju WBK/WBBM.

#### 3. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Penataan sistem manajemen SDM aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Area ini menyangkut upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi. Cakupan dalam area manajemen SDM seperti peningkatan dalam rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis meritokrasi, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai, serta penerapan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil.

#### 4. Peningkatan Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Area peningkatan akuntabilitas mencakup peningkatan dalam akuntabilitas organisasi terhadap pemangku kepentingan, baik itu pemerintah, masyarakat, maupun pihak lain yang terkait. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

#### 5. Penguatan Pengawasan

Penguatan pengawasan berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan sistem pengawasan dan pengendalian internal dalam organisasi. Cakupan dalam area penguatan pengawasan antara lain melalui pembentukan mekanisme pengawasan yang efektif, seperti audit internal dan evaluasi kinerja, serta penerapan langkah-langkah untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan, penyimpangan, atau penyalahgunaan kekuasaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN pada masing-masing instansi pemerintah.

#### 6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan inovasi pelayanan publik pada masing-masing instansi pemerintah secara berkala sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan publik dilakukan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

##### a. Kondisi Saat Ini

Reformasi birokrasi di FH Unila merupakan bagian integral dari upaya untuk

meningkatkan kualitas pelayanan akademik dan administratif, serta menciptakan iklim akademik yang lebih baik. Sejak beberapa tahun terakhir reformasi birokrasi di FH Unila menunjukkan kemajuan yang signifikan. Beberapa upaya terus dilakukan dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih baik. Salah satu upaya yang telah dilakukan Unila adalah dengan mendeklarasikan penganangan Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) bersama seluruh jajaran pimpinan.

Penetapan Zona Integritas sebagai salah satu indikator yang diwajibkan dalam penilaian kinerja di lingkungan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi tentu menjadi sebuah sinyal yang menunjukkan komitmennya dalam mendukung agenda reformasi birokrasi nasional. Langkah ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja internal organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan bagi masyarakat luas, khususnya dalam pelayanan pendidikan dan kebudayaan yang lebih baik. Keberhasilan pembangunan ZI tersebut diukur dengan menilai pelaksanaan dari parameter-parameter komponen pengungkit dan komponen hasil. Komponen Pengungkit diberi bobot 60% dan Komponen Hasil diberi bobot 40%.

Reformasi Birokrasi membutuhkan pengembangan sistem yang mendukung secara menyeluruh keenam area perubahan. Evaluasi internal Tim ZI FH Unila menunjukkan bahwa beberapa sistem, seperti Sistem Anti Gratifikasi, *Whistle Blowing System*, Penanganan Benturan Kepentingan, dan Standar Pelayanan, masih belum optimal. Hasil evaluasi eksternal dan internal tersebut menjadi landasan untuk menetapkan prioritas dalam pembangunan Reformasi Birokrasi di FH Unila untuk periode 2025-2029.

## b. Kebijakan dan Strategi Pembangunan Reformasi Birokrasi

FH Unila telah membentuk tim RB dan ZI. Tim ini bertanggung jawab langsung kepada Wakil Rektor Bidang Keuangan dan Umum, dan memiliki tugas utama dalam melakukan koordinasi, internalisasi, pemantauan, serta pendampingan terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi di FH Unila. Tujuan utama dari tim ini adalah menciptakan birokrasi yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien guna menunjang kualitas pendidikan yang lebih baik.

Dalam rangka memastikan keberlanjutan reformasi birokrasi, FH Unila tidak hanya mengalokasikan sumber daya manusia yang terampil, tetapi juga memastikan anggaran yang memadai untuk mendukung kelancaran dan efektivitas setiap langkah reformasi yang dilakukan. Hal ini menjadi kunci dalam menjaga momentum perubahan, yang nantinya akan berimbas pada peningkatan kualitas layanan kepada mahasiswa dan masyarakat.

Strategi yang diterapkan dalam pembangunan RB/ZI di FH Unila didasarkan pada hasil evaluasi dan analisis terhadap implementasi RB/ZI yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan evaluasi tersebut, prioritas pembangunan telah ditetapkan, dengan penekanan pada penguatan elemen-elemen area perubahan terkait yang akan mendukung tercapainya tujuan reformasi. Salah satu langkah strategis yang penting untuk dilakukan adalah peningkatan kualitas sistem layanan akademik yang efisien dan pro-mahasiswa.

Zona Integritas di FH Unila kini tidak hanya sekedar mengedepankan transparansi dalam setiap aspek birokrasi, namun juga berfokus pada penciptaan sistem layanan akademik yang lebih responsif terhadap kebutuhan mahasiswa. Dalam hal ini, penguatan sistem informasi akademik dan layanan administratif yang berbasis

teknologi menjadi salah satu langkah konkret untuk mewujudkan birokrasi yang lebih efisien. Dengan adanya perbaikan pada aspek ini, diharapkan mahasiswa dapat merasakan manfaat langsung berupa kemudahan dalam mengakses layanan akademik, pengurangan prosedur yang berbelit-belit, dan tentu saja, percepatan dalam proses administrasi yang berhubungan dengan kegiatan perkuliahan.

### **3.4.2. Manajemen Risiko**

Manajemen risiko adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mengendalikan risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi atau individu. Dalam dunia yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian, manajemen risiko menjadi elemen penting untuk memastikan keberlanjutan, perlindungan aset, memastikan kepatuhan, dan meningkatkan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Manajemen risiko memainkan peran penting dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengelola berbagai ancaman yang dapat menghambat FH Unila dalam mencapai tujuannya. Manajemen risiko memungkinkan Unila untuk lebih proaktif dalam menghadapi ketidakpastian, baik dalam hal operasional, strategis, keuangan, maupun regulasi. Dengan sistem manajemen risiko yang baik, FH Unila dapat memitigasi potensi risiko sebelum berdampak besar, sehingga menjaga keberlanjutan operasional dan menjaga reputasi institusi. Evaluasi terhadap manajemen risiko ini penting untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan untuk mengelola risiko tetap relevan dan efektif seiring perkembangan institusi dan lingkungan eksternal.

Penerapan manajemen risiko di lingkungan FH Unila melibatkan proses yang berlangsung secara terus menerus dalam satu siklus yang dijabarkan dalam 8 tahapan yang harus dikelola dengan baik agar dapat membantu institusi untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga FH Unila dapat tetap bertahan dan

berkembang dalam berbagai situasi dan kondisi serta menjadi organisasi yang memiliki proses bisnis yang kuat sehingga dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain.

Dalam konteks perubahan manajemen di FH Unila, manajemen risiko menjadi sangat penting karena perubahan tersebut dapat berdampak luas terhadap berbagai aspek strategis, operasional, keuangan, kepatuhan, dan kecurangan (fraud). Berikut adalah relasi antara hasil analisis risiko dan tujuan FH Unila:

#### 1. Risiko Strategik

Risiko strategik adalah potensi ancaman atau ketidakpastian yang dapat mempengaruhi kemampuan suatu organisasi, termasuk universitas dan fakultas, untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Risiko ini biasanya terkait dengan perubahan besar dalam lingkungan eksternal atau internal yang mempengaruhi strategi organisasi secara keseluruhan. Risiko ini berdampak pada keberlanjutan dan posisi kompetitif organisasi dalam jangka waktu yang lama. Tingginya jumlah risiko strategis menunjukkan bahwa ada tantangan dalam hal perencanaan strategis, adaptasi terhadap perubahan global, atau pengembangan reputasi internasional. Pengelolaan risiko strategis yang baik sangat penting untuk memastikan FH Unila tetap berada pada jalur yang tepat dalam mencapai status kelas dunia.

Sebagai fakultas yang memiliki visi secara global, FH Unila perlu merumuskan strategi yang selaras dengan tren global, membangun jaringan internasional, serta memastikan adaptabilitas terhadap perubahan dalam lingkungan pendidikan tinggi. Untuk menghadapi risiko strategis, FH Unila perlu membentuk komite/tim khusus yang menyelaraskan target kinerja dengan pencapaian WCU dan secara berkala mengevaluasi Rencana Strategik sesuai dengan kebutuhan masyarakat baik regional maupun internasional. FH Unila juga perlu menjalin kemitraan strategis masif dengan institusi internasional untuk memperluas jejaring, mendukung penelitian bersama, dan

memperkuat reputasi globalnya.

## 2. Risiko Operasional

Risiko operasional adalah potensi kerugian atau gangguan yang muncul dari kegagalan proses internal, kesalahan manusia, masalah teknologi, atau kejadian eksternal yang mempengaruhi operasional suatu organisasi. FH Unila perlu memastikan aktivitas harian, mulai dari pelaksanaan tridarma dan manajemen, berjalan dengan lancar dan memenuhi standar internasional.

Mengelola risiko operasional dengan baik akan membantu FH Unila meningkatkan kualitas layanan akademik, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta memberikan pengalaman yang lebih baik bagi mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya. Peningkatan infrastruktur, teknologi, dan sumber daya manusia menjadi kunci untuk mengurangi risiko ini dan mendukung keberlanjutan layanan operasional yang berkualitas tinggi. Tingkat publikasi yang masih rendah, kurangnya jumlah mahasiswa asing, hingga luaran dari kegiatan tridarma yang belum optimal memenuhi target menjadi perhatian utama terkait risiko operasional tridarma perguruan tinggi.

## 2. Risiko Keuangan

Risiko keuangan ini berpotensi berdampak pada keberlanjutan pendanaan, pengelolaan anggaran, atau pengelolaan sumber daya finansial untuk berbagai kegiatan dan inisiatif. Mengingat keterbatasan sumber daya yang dimiliki, manajemen risiko keuangan yang cermat akan membantu FH Unila dalam memprioritaskan anggaran dan mengoptimalkan penggunaan dana secara efektif.

Untuk mengurangi ketergantungan pada satu sumber pendanaan, perguruan tinggi perlu melakukan diversifikasi sumber pendapatan. Hal ini bisa dilakukan melalui pengembangan *endowment fund* yang melibatkan alumni dan komunitas, serta mengembangkan kerjasama industri atau lembaga riset internasional untuk

mengakses pendanaan berbasis proyek atau penelitian. Selain itu, FH Unila dapat mengoptimalkan pengelolaan dana dengan melakukan audit internal dan perencanaan anggaran yang efisien, memastikan bahwa alokasi dana benar-benar sejalan dengan prioritas strategis. Dengan langkah ini, risiko keuangan dapat diminimalkan, dan perguruan tinggi dapat terus mendukung berbagai program unggulan yang penting untuk mencapai daya saing secara global. Pengembangan program-program unggulan yang inovatif serta melakukan diversifikasi sumber pendanaan melalui program endowment, kemitraan, dan kewirausahaan.

### 3. Risiko Kepatuhan

Risiko kepatuhan ini terkait dengan pemenuhan terhadap regulasi, kebijakan internal, atau standar eksternal yang berlaku di FH Unila. Pengelolaan risiko kepatuhan tetap penting untuk menjaga integritas institusi dan memastikan semua aktivitas memenuhi ketentuan yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun internasional. Untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi nasional dan internasional memerlukan adanya tim kepatuhan yang secara aktif memantau perubahan kebijakan pendidikan dan penelitian. Perguruan tinggi dapat membentuk unit kepatuhan yang berfungsi untuk menilai, mengawasi, dan mengimplementasikan semua regulasi yang berlaku, termasuk akreditasi dan sertifikasi internasional. Selain itu, melibatkan dosen dan staf dalam pelatihan terkait regulasi baru juga akan membantu memastikan seluruh kegiatan kampus sesuai standar. Dengan bekerja sama dengan lembaga akreditasi dan memenuhi standar global, perguruan tinggi dapat meningkatkan kredibilitasnya serta meminimalkan risiko kepatuhan yang dapat menghambat operasional dan reputasi.

### 4. Risiko Fraud

Selama periode pengelolaan manajemen risiko di lingkungan FH Unila, sejauh ini belum ditemukan Risiko Fraud. Hal ini menunjukkan bahwa, setidaknya secara laporan,

potensi untuk penipuan atau manipulasi keuangan di FH Unila berada pada level yang rendah. Meski demikian, penting untuk tetap menjaga sistem kontrol internal yang kuat dan melakukan audit berkala agar integritas institusi tetap terjaga. Untuk mencegah dan mendeteksi fraud, perguruan tinggi perlu menerapkan kebijakan anti-fraud yang ketat, termasuk pelaksanaan audit internal yang rutin dan efektif. Membangun sistem pelaporan rahasia (*whistleblowing*) memungkinkan staf, dosen, dan mahasiswa melaporkan aktivitas mencurigakan tanpa takut terhadap balasan atau ancaman. Selain itu, FH Unila perlu meningkatkan prosedur kontrol internal yang efektif, mencakup pemantauan transaksi keuangan secara ketat, dokumentasi yang transparan, serta verifikasi berkala terhadap penggunaan dana. Pengawasan yang kuat dan budaya integritas di FH Unila dapat membangun kepercayaan publik dan mengurangi risiko fraud yang dapat berdampak pada reputasi dan keberlanjutan finansial institusi.

Pada akhirnya urgensi manajemen risiko bukan hanya tentang menghindari masalah, tetapi juga tentang bagaimana memanfaatkan peluang dengan cara yang lebih terinformasi. Dalam dunia yang terus berubah, organisasi dan individu yang mampu mengelola risiko dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dan ketahanan yang lebih besar. Oleh karena itu, penerapan manajemen risiko harus menjadi prioritas, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam strategi jangka panjang.

## **BAB IV**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

#### **4.1 Target Kinerja**

Target kinerja adalah tujuan kuantitatif hasil dari suatu program kerja atau kegiatan pada periode tertentu. Target kinerja ditentukan berdasarkan hasil evaluasi renstra sebelumnya, kondisi saat ini, sumber daya yang dimiliki, dan tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh pengelola dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) unit kerja, serta kondisi perguruan tinggi lain pada masa mendatang. Pada Renstra FH Unila Tahun 2025 - 2029, target kinerja dan program kerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam mencapai visi dan misi Unila yang telah disesuaikan dengan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unila telah menentukan 10 program strategis yang tersaji pada Tabel 4.1 yang disajikan dalam Bab ini. Penentuan target indikator kinerja tersebut didasarkan pada evaluasi capaian 2024 dan keinginan pengelola yang mengacu kepada Renstra 2025-2029 yang baru, standar nasional, dan standar institusi lain. Setiap program kerja terdiri atas beberapa kegiatan yang menghasilkan capaian target. Adapun perincian target kinerja tahun 2025–2029 untuk setiap program prioritas disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 9. Indikator Kinerja Kegiatan dan Target FH Unila 2025-2029

PROGRAM	Rencana Indikator Kegiatan	Satuan	Base	Target						
			Line	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
<b>P.1</b>	Peningkatan output lulusan yang memiliki kualifikasi yang relevan dengan kebutuhan DUDIKA dan berdaya saing global melalui proses pembelajaran yang holistik, integratif, inovatif unggul berkontribusi positif, serta terintegrasi dengan perkembangan dunia.	P.1-IKK.1.1	Persentase Lulusan yang memiliki Pekerjaan	%	59	65	66	67	68	69
		P.1-IKK.1.2	Persentase Lulusan yang melanjutkan Studi di dalam negeri	%	17	17	17	17	17	17
		P.1-IKK.1.3	Persentase Lulusan yang melanjutkan Studi di luar negeri	%	0,04	1	1	2	2	2
		P.1-IKK.1.4	Persentase Lulusan yang menjadi Wiraswasta	%	13	17	17	18	18	18
		P.1-IKK.1.5	Persentase lulusan tepat waktu	%	45	50	55	65	70	75
		P.1-IKK.1.6	Jumlah mahasiswa penerima beasiswa dan prestasi mampu	Mahasiswa	10	11	12	13	14	15

P.1-IKK.1.7	Rata-rata Lulusan	Nilai	EPT	Nilai	421	474	479	489	494	499
P.1-IKK.2.1	Persentase yang kegiatan pembelajaran di luar program studi dalam negeri	Mahasiswa menjalankan		%	17	18	19	20	21	22
P.1-IKK.2.2	Persentase yang kegiatan pembelajaran di luar program studi luar negeri	Mahasiswa menjalankan		%	1	2	3	5	6	7
P.1-IKK.2.3	Jumlah inbound dalam pertukaran mahasiswa	Mahasiswa	Mahasiswa		5	8	11	14	17	21
P.1-IKK.2.4	Persentase yang meraih tingkat Nasional	Mahasiswa Prestasi		%	0,2	1	2	3	3	4
P.1-IKK.2.5	Persentase yang meraih tingkat Internasional	Mahasiswa Prestasi		%	0,05	1	2	3	3	4

P.1-IKK.2.6	Persentase peningkatan Kepemilikan Sertifikat Kompetensi SDM Internal mahasiswa	%	N/A	10	10	10	10	10
P.1-IKK.3.1	Persentase Dosen yang berkegiatan tridarma (Pengajaran) di luar kampus dalam negeri (5 tahun terakhir)	%	12,12	14	15	17	18	19
P.1-IKK.3.2	Persentase Dosen yang berkegiatan tridarma (Penelitian) di luar kampus dalam negeri (5 tahun terakhir)	%	3,6	5	6	8	9	10
P.1-IKK.3.3	Persentase Dosen yang berkegiatan tridarma (Pengabdian) di luar kampus dalam negeri (5 tahun terakhir)	%	3,6	5	6	8	9	10
P.1-IKK.3.4	Persentase Dosen yang berkegiatan tridarma	%	N/A 99	1	2	2	4	5

	(Pengajaran) di luar kampus luar negeri (5 tahun terakhir)							
P.1-IKK.3.5	Persentase Dosen yang berkegiatan tridarma (Penelitian) di luar kampus luar negeri (5 tahun terakhir)	%	1	1	1	2	2	2
P.1-IKK.3.6	Persentase Dosen yang berkegiatan tridarma (Pengabdian) di luar kampus luar negeri (5 tahun terakhir)	%	1	1	1	2	2	2
P.1-IKK.3.7	Persentase Dosen sebagai praktisi di industri lebih dari setengah tahun minimal (6 bulan) dalam kurun waktu 5 tahun terakhir	%	22,14	30	38	45	52	58
P.1-IKK.3.8	Persentase Dosen yang membimbing mahasiswa	%	1,17 100	3	5	8	10	12

		berkegiatan di luar program studi dalam kurun waktu satu tahun penuh								
	P.1-IKK.3.9	Persentase Dosen yang membimbing mahasiswa berprestasi dalam kurun waktu satu tahun penuh	%	1,17	3	5	8	10	12	
<b>P.2</b>	P.2-IKK.4.1	Persentase Dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh DUDIKA	%	32,06	34	36	38	42	45	
	P.2-IKK.4.2	Persentase Pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional, DUDIKA	%	2	3	4	5	7	8	
	P.2-IKK.4.3	Persentase Dosen bergelar S3	%	35	41	45	50	50	50	
	P.2-IKK.4.4	Persentase Dosen bergelar Profesor	%	11	12	13	15	15	15	
<b>P.3</b>	P.3-IKK.5.1	Karya dosen NUPTK	Judul	2 <sub>101</sub>	4	8	10	12	14	

	P.3-IKK.5.2	Jumlah Produk Inovasi	Produk	1	2	3	5	6	7
	P.3-IKK.5.3	Jumlah HaKI	Judul	5	6	7	8	9	10
	P.3-IKK.5.4	Jumlah PATEN (DN/LN)	Judul	N/A	5	6	7	8	10
	P.3-IKK.5.5	Persentase rata-rata karya dosen yang terekognisi Internasional	%	0,2	5	10	15	25	30
Peningkatan hasil karya dosen yang kreatif, inovatif, unggul, berkontribusi positif dan relevan terhadap kebermaman atan sektor publik maupun private	P.3-IKK.5.6	Persentase rata-rata Karya dosen yang diterapkan di masyarakat/industri/pemerintah	%	0,2	10	20	30	40	50
	P.3-IKK.5.7	Persentase artikel dosen yang bereputasi internasional	%	5	10	15	20	25	30
	P.3-IKK.5.8	Persentase sitasi dosen pada jurnal terindeks Scopus	%	3	7	15	18	20	22
	P.3-IKK.5.9	Index Sinta Score Overall	Jumlah	469.94 7	677.00 0	700.00 0	720.00 0	735.00 0	750.00 0
	P.3-IKK.5.10	Persentase Jumlah Dosen yang memiliki sinta score >100 (Soshum)	%	59 102	62	65	71	74	77

	P.3- IKK.5.11	Persentase Jumlah Dosen yang memiliki sinta score >100 (Soshum)	%	57	60	63	69	72	75	
<b>P.4</b>	P.4-IKK.6.1	Jumlah Kerjasama Prodi S1 di dalam negeri	Kerjasama	3	4	5	6	7	8	
	P.4-IKK.6.2	Jumlah Kerjasama Prodi S1 di luar negeri	Kerjasama	1	2	3	4	5	6	
	P.4-IKK.6.3	Jumlah international visiting scholar setiap tahun	Orang	1	1	1	2	2	3	
	P.4-IKK.6.4	Persentase Jumlah Mahasiswa Asing	%	0,08	0,5	1	2	3	5	
<b>P.5</b>	P.5-IKK.7.1	Peningkatan keterampilan berfikir kritis,partisipatif dan kaloboratif mahasiswa melalui proses pembelajaran berorientasi pemecahan masalah	Persentase mata kuliah S1 yang menggunakan metode proses pembelajaran berorientasi pemecahan masalah (problem solving) dan penugasan proyek (project-based)	%	53	99	99	99	99	99

(*problem solving*)  
 dan penugasan  
 proyek (*project based*)

P.5-IKK.7.2	Persentase mata kuliah S1 yang menggunakan metode proses pembelajaran berorientasi pemecahan masalah ( <i>problem solving</i> ) dan penugasan proyek( <i>project-based</i> )	%	53	66	73	90	99	100
P.5-IKK.7.3	Indeks Mutu Pendidikan S1 (kuesioner Siakadu)	Score	3,5	3,6	3,7	3,8	3,8	3,8
P.5-IKK.7.4	Indeks Mutu Pendidikan S2 (kuesioner Siakadu)	Score	3,5	3,6	3,7	3,8	3,8	3,8
P.5-IKK.7.5	Rasio Dosen dan Mahasiswa S1	Rasio	1:27	1:25	1:22	1:20	1:20	1:20
P.5-IKK.7.6	Rasio Dosen dan Mahasiswa S2 dan S2	Rasio	1:29	1:25	1:22	1:20	1:20	1:20
P.5-IKK.7.7	Jumlah Buku Pustaka	Eksemplar	100	100	100	100	200	200
P.5-IKK.7.8	Persentase peningkatan kunjungan layanan perpustakaan	%	N/A	15	15	15	15	15

<b>P.6</b>	Peningkatan Standar Internasional untuk menjamin lulusan yang berkompetensi, kritis, serta berdaya saing global	P.6-IKK.8.2	Persentase Jumlah prodi terakreditasi A/Unggul	%	34,4	36	40	50	60	75
		P.6-IKK.8.1	Akreditasi Institusi FH Unila	Predikat	Unggul	Unggul	Unggul	Unggul	Unggul	Unggul
		P.6-IKK.8.3	Persentase Prodi S1 yang memiliki akreditasi internasional yang diakui pemerintah	%	23	30	35	37	40	42
		P.6-IKK.8.4	Persentase Prodi S2 dan S3 yang memiliki akreditasi internasional yang diakui pemerintah	%	0	15	15	15	15	15
		P.6-IKK.8.5	Jumlah Prodi baru	Prodi	N/A	1	1	2	2	2
		P.6-IKK.8.6	Jumlah kelas internasional pada FH Unila	Kelas	3	6	10	14	17	20
<b>P.7</b>	Optimalisasi sumber daya organisasi untuk menciptakan kinerja yang unggul, inovatif, dan produktif.	P.7-IKK.9.1	Persentase standar infrastruktur BAN PT yang dapat terpenuhi secara maksimal	%	100	100	100	100	100	100
		P.7-IKK.9.2	Indeks Kepuasan pengguna layanan (SKP)	Score	A <sub>105</sub>	A	A	A	A	A

		P.7-IKK.9.3	Persentase sistem informasi yang terintegrasi sesuai dengan IT Roadmap FH Unila	%	100	100	100	100	100	100
		P.8-IKK.9.4	Jumlah unit layanan usaha	Unit	11	12	13	15	16	17
		P.8-IKK.9.5	Persentase Laboratorium sebagai Revenue Generating Activities (RGA)	%	N/A	50	75	100	100	100
		P.8-IKK.9.6	Persentase Peningkatan pendapatan Unit Bisnis	%	10	12	15	18	21	25
<b>P.8</b>	Pengembangan Income Generator untuk organisasi yang berdaya saing dan berkelanjutan.	P.8-IKK.9.7	Rasio Pendapatan BLU terhadap Biaya Operasional	Rasio	0,76	0,69	0,69	0,69	0,60	0,50
		P.8-IKK.9.8	Jumlah Pendapatan BLU	Miliar	448	450	460	600	700	750
		P.8-IKK.9.9	Jumlah Pendapatan BLU yang berasal dari Pengelolaan Aset	Miliar	54,9	52,5	57,5	67,5	72,5	77,5
		P.8-IKK.9.10	Indeks Akurasi Proyeksi Pendapatan BLU	Indeks	4,3	4,4	4,4	4,5	4,5	4,6

	P.8-IKK.9.11	Persentase Persiapan RSP Unila sebagai layanan pendidikan dan kesehatan masyarakat	%	42	50	70	100	100	100
<b>P.9</b>	P.9IKK.10.1	Jumlah Kependidikan memiliki kompetensi	Tenaga yang sertifikasi Orang	10	11	12	13	14	15
	P.9IKK.10.2	Persentase Kependidikan bergelar dan S2	Tenaga S1 dan S2 %	1	1	1	2	2	2
	P.9IKK.10.3	Persentase pemenuhan jabatan fungsional tendik yang dibutuhkan sesuai OTK	%	N/A	40	50	100	100	100
	P.9IKK.10.4	Rata-rata Predikat SAKIP	Predikat	A	A	A	AA	AA	AA
	P.9IKK.10.5	Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran pelaksanaan Unila	atas RKA-K/L Score	82,60	85	88	90	92	95
		Peningkatan Kompetensi SDM dan Penyempurnaan implementasi reformasi birokrasi guna meraih kinerja tata kelola organisasi yang prima, transparan, akuntabel serta menjunjung tinggi warisan nilai-nilai budaya.							

<b>P.1 0</b>	Peningkatan tata kelola berstandar internasional yang mempraktikan pengembangan berkelanjutan (Sustainable Development Goals) bagi seluruh pemangku kepentingan.	P.10IKK.10.6	Predikat Opini Laporan Keuangan	Predikat	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		P.10IKK.10.7	Persentase Penerapan Mitigasi Risiko	%	10	20	30	50	50	60
		P.10IKK.10.8	Persentase temuan audit yang tindak lanjuti	Peringkat	100	100	100	100	100	100
		P.10IKK.10.9	Peringkat UI GreenMetric	Peringkat	99	93	90	84	80	70
		P.10IKK.10.10	Peringkat Webometric tingkat Nasional	Peringkat	13	11	10	9	8	7
		P.10IKK.10.11	Peringkat THE	Peringkat	1501+	1401+	1401+	1301+	1101+	800+
		P.10IKK.10.12	Peringkat QS WUR	Peringkat	1401+	1301+	1201+	1201+	1000+	800+
		P.10IKK.10.13	Jumlah Prodi mengikuti QS WUR by Subject	Prodi	1	2	8	4	12	14
		P.10IKK.10.14	Jumlah Laboratorium yang memiliki ISO 17025:2017 (General requirements for the competence of testing	Unit	2	4	6	8	10	15

		and calibration laboratories)								
P.10IKK.10.15	Jumlah Unit Kerja yang memiliki ISO	Unit	21	21	21	21	21	21	21	
P.10IKK.10.16	Penerapan K3 di lingkungan Unila sesuai ISO 45001:2018	%	100	100	100	100	100	100	100	
P.10IKK.10.17	Maturity Rating	Score	3,57	3,6	3,7	3,8	3,9	4		
P.10IKK.10.18	Rata-rata Nilai Zona Integritas (ZI) Unila	Nilai	39,96	55	73.6	74.8	82.3	85		

## **4.2. Kerangka Pendanaan**

Kerangka pendanaan FH Unila berisi rencana penerimaan, pengeluaran, monitoring dan evaluasi anggaran FH Unila dalam rangka mewujudkan Renstra FH Unila 2025-2029. Keberhasilan pencapaian sasaran strategis tentunya membutuhkan rencana pendapatan dan belanja yang mendukung pelaksanaan program kerja dan kegiatan. Berikut ini adalah uraian rencana pendapatan dan belanja yang didasarkan pada tridarma perguruan tinggi dan pelaksanaan tata kelola untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja FH Unila tahun 2025-2029.

### **1. Proyeksi Penerimaan Periode 2025-2029**

Penerimaan FH Unila berasal dari dua jenis, yaitu penerimaan konvensional dan penerimaan non konvensional. Penerimaan konvensional terdiri dari uang kuliah tunggal (UKT) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Sementara itu, penerimaan non konvensional mencakup hasil kerja sama, hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari luar FH Unila, serta hibah untuk tujuan lain yang berasal dari luar FH Unila.

Penerimaan ini direncanakan secara matang dan untuk mengoptimalkannya perlu dicari sumber-sumber pendapatan baru. Hal ini karena kebutuhan dana FH terus meningkat, sementara peluang untuk menambah sumber pendapatan juga semakin terbuka lebar.

### **2. Proyeksi Belanja Periode 2025-2029**

Pengeluaran atau belanja Unila dialokasikan untuk mendukung kelancaran aktivitas FH Unila dalam menjalankan fungsi Tridarma Pendidikan Tinggi termasuk penyelenggaraan tata Kelola dengan komposisi persentase target yang ditetapkan.

Alokasi pengeluaran terdiri atas: belanja pegawai, belanja barang, dan belanja modal. Selama ini, alokasi terbesar masih pada belanja pegawai sehingga anggaran biaya untuk pengembangan masih terbatas. Peningkatan pendapatan yang lebih tinggi dari peningkatan belanja pegawai akan memberikan kesempatan meningkatkan dana pengembangan FH. Untuk mengoptimalkan manfaat pengeluaran dalam mengembangkan FH maka pengeluaran harus selektif, terukur, dan efisien.

Untuk mengoptimalkan manfaat pengeluaran dalam mengembangkan Unila maka pengeluaran harus selektif, terukur, dan efisien. Pengoptimalan pengeluaran dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Penyusunan skala prioritas pengeluaran dengan mengutamakan kegiatan unggulan dalam rangka mencapai sasaran strategis Unila.
- b. Pengendalian pengeluaran berdasarkan:
  - 1) standar belanja dan fasilitas;
  - 2) sistem informasi perencanaan dan anggaran berbasis web yang partisipatif, adil dan berorientasi kinerja;
  - 3) sistem informasi keuangan yang berbasis web transparan dan akuntabel; dan
  - 4) sistem pengadaan barang dan jasa berbasis web (e-procurement).
- c. Pemanfaatan utilitas secara efisien dan melakukan pemeliharaan secara terencana, sistematis, berkala, dan berkelanjutan.

### **3. Monitoring dan Evaluasi**

Monitoring dan evaluasi (monev) dilakukan agar semua kegiatan dan program yang telah direncanakan dalam Renstra FH Unila 2025–2029 dapat mencapai target kinerjanya. Secara internal, monev dilakukan oleh LP3M untuk mengecek pencapaian target kinerja yang sudah ditentukan, serta oleh Satuan Pengendalian Internal (SPI) untuk memastikan target pendanaan program atau kegiatan tercapai. Monev internal dilakukan secara rutin, sekali dalam satu tahun. Sementara itu, monev eksternal

dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Kantor Akuntan Publik, Kementerian Pendidikan Nasional, dan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).

### **4.3. Program Kerja dan Kegiatan Fakultas Hukum Universitas Lampung**

Sehubungan dengan target kinerja dan kerangka pendanaan yang telah diwacanakan oleh Unila. Maka dari itu Fakultas Hukum Unila menetapkan sejumlah program kerja dan kegiatan yang mendukung capaian tersebut. Adapun dalam konteks program kerja, Fakultas Hukum Unila menetapkan 5 (lima) program kerja prioritas yang meliputi bidang mutu peningkatan akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, kerjasama dan pengembangan, serta tata kelola sumber daya.

Selanjutnya secara rinci, kegiatan yang akan dilaksanakan pada masing-masing program kerja prioritas tersebut disusun dengan prinsip keberlanjutan dari Renstra 2020-2024 yang sebelumnya telah dilaksanakan. Sehingga masing-masing kegiatan yang akan dilaksanakan tersebut dapat diuraikan sebagaimana berikut:

#### **1. Bidang Peningkatan Mutu Akademik**

Kegiatan yang dilaksanakan dalam menunjang program kerja prioritas dibidang peningkatan mutu akademik meliputi penguatan dan pengembangan budaya/kultur akademik, peningkatan relevansi dan daya saing kurikulum sesuai SNDikti dan kebutuhan masyarakat, pembelajaran berbasis TIK, dan penguatan bagian konsentrasi ilmu sesuai kebutuhan masyarakat. Adapun secara rinci masing-masing kegiatan yang akan dilaksanakan dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Budaya/Kultur Akademik, meliputi:
  - 1) Workshop Academic Integrity secara rutin untuk mensosialisasikan kode etik, plagiarisme, dan etika riset;

- 2) Penerapan sistem mentoring akademik antara dosen senior dan dosen muda, serta dosen dengan mahasiswa;
  - 3) Kuliah umum etika profesi hukum dan integritas akademik bersama tokoh-tokoh nasional;
  - 4) Seminar bulanan internal fakultas;
  - 5) Diskusi buku atau kajian ilmiah hukum terbuka untuk civitas akademika;
  - 6) Pekan Ilmiah Fakultas Hukum dengan lomba karya tulis ilmiah dan presentasi hasil riset;
  - 7) Kolaborasi riset dosen-mahasiswa, termasuk program asistensi riset mahasiswa;
  - 8) Program visiting scholar/guest lecture dari akademisi atau praktisi nasional dan internasional;
  - 9) Ruang refleksi akademik dan integritas di awal semester melalui kegiatan PKKMB;
  - 10) Pembuatan kode etik akademik visual dan digital yang mudah dipahami dan disebarluaskan;
  - 11) Penghargaan tahunan budaya akademik terbaik baik bagi dosen, mahasiswa, Bagian, maupun UKM;
  - 12) Kelas literasi ilmiah dan penulisan hukum untuk mahasiswa dan dosen;
  - 13) Pendampingan publikasi ilmiah terindeks nasional dan internasional;
  - 14) Peningkatan kualitas dan kuantitas jurnal ilmiah fakultas;
  - 15) Audit budaya akademik tahunan melalui survei dan evaluasi internal; dan
  - 16) Digitalisasi dan transparansi proses akademik misalnya dalam konteks penilaian, bimbingan, dan administrasi.
- b. Kegiatan Peningkatan Relevansi dan Daya Saing Kurikulum sesuai SNDikti dan Kebutuhan Masyarakat, meliputi:
- 1) Lokakarya evaluasi kurikulum setiap dua tahun sekali melibatkan dosen, alumni, pengguna lulusan, dan pakar eksternal;

- 2) Integrasi Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) berbasis OBE dan KKNI dalam semua mata kuliah;
- 3) Mapping kurikulum terhadap Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNDikti) dan regulasi terbaru di bidang hukum;
- 4) Tracer study alumni dan survei pengguna lulusan untuk pemetaan kebutuhan kompetensi;
- 5) Focus Group Discussion (FGD) dengan mitra strategis seperti lembaga penegak hukum, NGO, notaris, advokat, dan instansi pemerintah;
- 6) Penyusunan mata kuliah baru responsif isu-isu kontemporer, misalnya Hukum Digital, Hukum HAM dan Perlindungan Kelompok Marjinal, maupun semacamnya;
- 7) Penyusunan kurikulum FH Unila yang melibatkan alumni, praktisi hukum, dan pemangku kepentingan daerah;
- 8) Kemitraan dengan institusi hukum, misalnya Kejaksaan, Pengadilan, Kantor Hukum dalam bentuk magang, proyek riil, atau pengajaran praktisi;
- 9) Kuliah tamu dan dosen praktisi profesional secara terjadwal sebagai bagian dari perkuliahan;
- 10) Integrasi Sustainable Development Goals (SDGs) dan isu-isu global dalam kurikulum hukum;
- 11) Internasionalisasi kurikulum melalui mata kuliah bilingual, kerjasama pertukaran pelajar, dan joint class dengan universitas luar negeri;
- 12) Digitalisasi pembelajaran melalui platform e-learning dan hybrid learning sesuai standar Dikti;
- 13) Penguatan program magang bersertifikat, proyek kemanusiaan, dan studi independen;
- 14) Konversi kegiatan magang berdampak menjadi SKS dengan modul pembelajaran terstruktur;
- 15) MoU/MoA dengan mitra magang berdampak nasional dan internasional;

- 16) Penyusunan dokumen monitoring implementasi kurikulum setiap semester;
  - 17) Feedback loop berbasis penilaian dosen, mahasiswa, dan alumni; dan
  - 18) Penyesuaian kurikulum berdasarkan hasil monev dan tren kebutuhan hukum masyarakat.
- c. Kegiatan Pembelajaran Berbasis TIK, meliputi:
- 1) Integrasi materi kuliah dalam bentuk digital seperti e-book, video, infografis ke dalam Learning Management System (LMS);
  - 2) Pembuatan modul e-learning untuk setiap mata kuliah wajib dan pilihan, dengan fitur interaktif;
  - 3) Pelatihan intensif dosen tentang pembelajaran daring, hybrid, dan teknologi edukasi;
  - 4) Workshop pembuatan media ajar digital seperti video pembelajaran, quiz interaktif, podcast hukum, dan sebagainya;
  - 5) Kelas literasi digital untuk mahasiswa baru tentang cara belajar di lingkungan digital;
  - 6) Peningkatan akses internet berkecepatan tinggi di seluruh area FH Unila;
  - 7) Penyediaan studio mini untuk rekaman video pembelajaran dosen;
  - 8) Upgrade ruang kelas menjadi smart classroom yang dilengkapi dengan LCD interaktif, kamera untuk hybrid learning, mikrofon nirkabel;
  - 9) Penerapan sistem blended learning dan flipped classroom;
  - 10) Evaluasi efektivitas pembelajaran digital setiap akhir semester baik secara kuantitatif & kualitatif;
  - 11) Survei kepuasan mahasiswa terhadap pembelajaran berbasis TIK;
  - 12) Kerja sama dengan pengembang teknologi pendidikan untuk pembaruan sistem pembelajaran digital;
  - 13) Program pertukaran pembelajaran daring dengan fakultas hukum lain, baik nasional maupun internasional;
  - 14) Kompetisi dosen inovatif dalam pembelajaran digital tahunan;

- 15) Galeri konten pembelajaran terbaik dari dosen FH Unila untuk inspirasi dan replikasi; dan
  - 16) Penerbitan jurnal atau buletin internal pembelajaran berbasis TIK.
- d. Kegiatan Penguatan Bagian Konsentrasi Ilmu sesuai Kebutuhan Masyarakat, meliputi:
- 1) Mapping ulang profil lulusan per bagian berdasarkan kebutuhan hukum aktual;
  - 2) Evaluasi learning outcomes agar sesuai dengan SN Dikti dan tren lapangan kerja hukum;
  - 3) Workshop pengembangan keilmuan kekhususan bagian berdasarkan perkembangan hukum nasional dan global;
  - 4) Penerbitan buku ajar dan modul pembelajaran khas masing-masing konsentrasi;
  - 5) Kuliah pakar tematik oleh narasumber eksternal sesuai bidang keilmuan misalnya Hukum Siber, Energi & Pertambangan, Hukum dan Keadilan Pancasila;
  - 6) Kerja sama bagian dengan lembaga eksternal sesuai bidang keilmuan, misalnya Bagian Pidana dengan Kepolisian/Kejaksaan, Bagian Perdata dengan PN & Notaris;
  - 7) Magang atau klinik hukum berbasis konsentrasi;
  - 8) Kegiatan pengabdian masyarakat berbasis konsentrasi keilmuan bagian;
  - 9) Beasiswa studi lanjut dan pelatihan bersertifikat sesuai spesialisasi bagian;
  - 10) Pertukaran dosen antar-PTN dan internasional untuk memperkuat penguasaan bidang;
  - 11) Penyusunan roadmap pembelajaran dan karier mahasiswa berbasis konsentrasi yang diminati;
  - 12) Pembuatan profil dan laporan tahunan bagian keilmuan; dan
  - 13) Pemberian insentif bagi bagian yang aktif dan berdampak.

## **2. Bidang Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat**

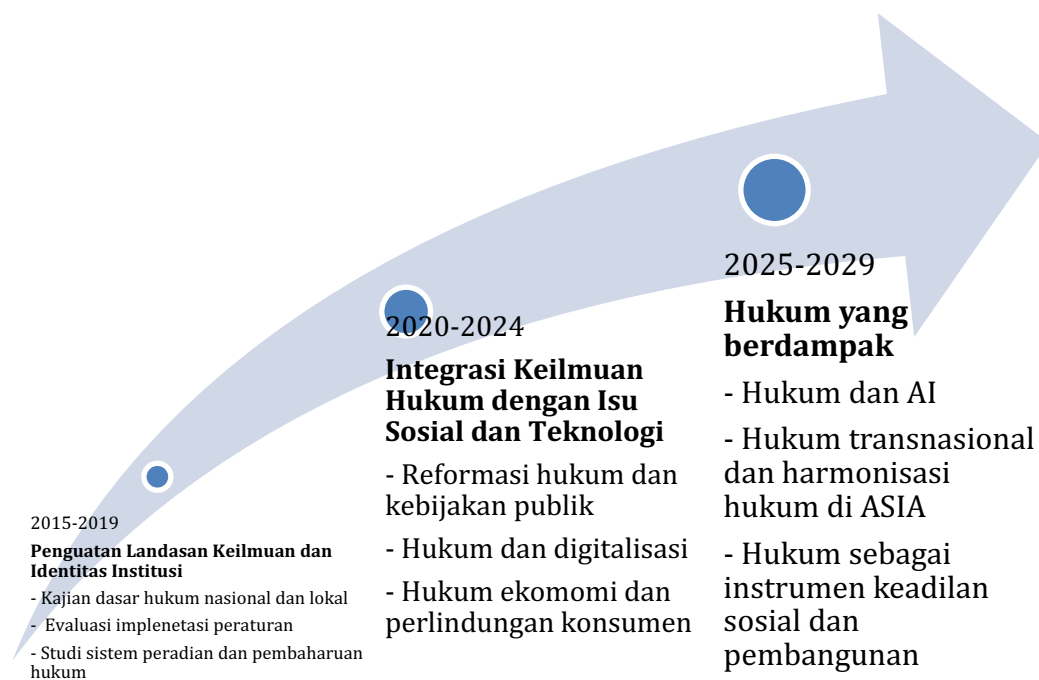
Kegiatan yang dilaksanakan dalam menunjang program kerja prioritas di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat meliputi penguatan dan pengembangan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi sivitas akademika. Adapun secara rinci masing-masing kegiatan yang akan dilaksanakan dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Penelitian, meliputi:
  - 1) Workshop penulisan proposal hibah kompetitif nasional;
  - 2) Bimbingan teknis publikasi jurnal internasional bereputasi dan terindeks;
  - 3) Klinik Riset Hukum rutin antar bagian untuk saling memberi masukan terhadap desain riset;
  - 4) Riset kolaboratif lintas bagian dan lintas perguruan tinggi;
  - 5) Kemitraan riset dengan lembaga pemerintah, LSM, industri, dan lembaga internasional;
  - 6) Program Visiting Research Fellow/Scholar di dalam dan luar negeri;
  - 7) Program Asistensi Riset Mahasiswa (PRAM) dengan skema SKS atau insentif;
  - 8) Kompetisi Proposal Penelitian Mahasiswa berbasis bimbingan dosen;
  - 9) Publikasi bersama dosen-mahasiswa di jurnal ilmiah;
  - 10) Insentif publikasi di jurnal nasional terakreditasi dan internasional bereputasi;
  - 11) Hibah penerbitan buku;
  - 12) Pemanfaatan hasil riset untuk advokasi kebijakan atau penyusunan naskah akademik;
  - 13) Database penelitian dosen dan roadmap penelitian per bagian;
  - 14) Penelitian kolaboratif internasional dengan skema joint research; dan
  - 15) Publikasi bersama dengan peneliti luar negeri dan konferensi internasional.

- b. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Pengabdian kepada Masyarakat, meliputi:
- 1) Pelatihan perancangan program PkM berbasis kebutuhan masyarakat;
  - 2) Workshop metode pemberdayaan hukum masyarakat dan advokasi hukum;
  - 3) Klinik proposal PkM dana internal dan eksternal;
  - 4) Kelas intensif pembuatan modul penyuluhan hukum berbasis literasi hukum masyarakat;
  - 5) Program PkM berbasis isu lokal di Lampung;
  - 6) Kegiatan advokasi dan penyuluhan hukum tematik;
  - 7) Penerjunan tim PkM ke desa binaan/mitra masyarakat secara rutin;
  - 8) Kerja sama PkM dengan pemda, desa, instansi hukum, dan organisasi masyarakat sipil;
  - 9) Pembuatan MoA/MoU dengan mitra untuk keberlanjutan program pengabdian;
  - 10) Kolaborasi lintas prodi dan lintas fakultas dalam program multidisipliner;
  - 11) Program "Konsultasi Hukum Keliling" ke desa/kecamatan terpencil;
  - 12) Pembentukan Law Clinic per bidang hukum;
  - 13) Penerbitan booklet, infografis, dan podcast edukasi hukum untuk masyarakat;
  - 14) Program "Hukum Masuk Sekolah" sebagai bentuk edukasi hukum sejak dini; dan
  - 15) Asistensi mahasiswa dalam program penyuluhan hukum dan advokasi komunitas.
- c. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Publikasi Sivitas Akademika, meliputi:
- 1) Workshop penulisan artikel ilmiah terindeks (Sinta, Scopus, WoS);
  - 2) Pelatihan teknik penulisan ilmiah populer dan opini hukum di media massa;
  - 3) Klinik publikasi jurnal bereputasi untuk pendampingan intensif naskah;
  - 4) Bimbingan skripsi berbasis artikel ilmiah untuk mahasiswa;
  - 5) Insentif publikasi dosen di jurnal Sinta 1–3 dan jurnal internasional terindeks;
  - 6) Insentif publikasi mahasiswa di jurnal ilmiah atau prosiding nasional;
  - 7) Peningkatan akreditasi jurnal internal FH;

- 8) Peningkatan kapasitas editorial dan reviewer jurnal;
- 9) Workshop Open Journal System (OJS) untuk tim redaksi;
- 10) Kolaborasi penerbitan jurnal dengan asosiasi profesi atau kampus mitra;
- 11) Bantuan biaya proofreading, penerjemahan, dan APC (article processing charge);
- 12) Penerbitan bersama (co-publication) dengan dosen luar negeri atau lembaga riset;
- 13) Penerbitan bersama (co-publication) dengan dosen luar negeri atau lembaga riset;
- 14) Kolaborasi dengan media massa untuk publikasi hasil riset atau kajian hukum; dan
- 15) Database publikasi dosen dan mahasiswa secara berkala berupa pemutakhiran SINTA.

Roadmap Penelitian dan Pengabdian FH Unila tergambar dalam ragaan berikut:



Gambar. 5 Roadmap Penelitian dan Pengabdian FH Unila

#### **4. Bidang Kemahasiswaan**

Kegiatan yang dilaksanakan dalam menunjang program kerja prioritas di bidang kemahasiswaan meliputi penguatan dan pengembangan kemahasiswaan berbasis karakter, pemberdayaan UKM berorientasi prestasi, dan pemberdayaan mahasiswa berorientasi PIMNAS. Adapun secara rinci masing-masing kegiatan yang akan dilaksanakan dapat dirincikan sebagai berikut:

a. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Kemahasiswaan Berbasis Karakter, meliputi:

- 1) Pengenalan budaya akademik dan etika sejak awal melalui Program Pengenalan Kampus (PKKMB) berbasis nilai-nilai karakter;
- 2) Program pembinaan karakter "Mahasiswa Hukum Berintegritas" melalui seminar, workshop, dan diskusi rutin;
- 3) Mata kuliah penguatan karakter dan nilai-nilai dasar hukum diintegrasikan dalam kurikulum;
- 4) Kelas inspirasi berupa pertemuan mahasiswa dengan alumni sukses dan tokoh hukum;
- 5) Simulasi peran hukum misalnya sidang semu, peradilan semu, mediasi, dan negosiasi;
- 6) Pekan Kreativitas Mahasiswa Hukum;
- 7) Pendampingan proposal Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) dan kompetisi nasional;
- 8) Bimbingan konseling mahasiswa dan peer counseling untuk mendeteksi serta menangani masalah psikologis dan akademik; dan
- 9) Program penguatan kesadaran kesehatan mental dan manajemen stres.

b. Kegiatan Pemberdayaan UKM Berorientasi Prestasi, meliputi:

- 1) Pelatihan manajemen organisasi dan pelaporan kegiatan UKM;
- 2) Pemberlakuan kontrak kinerja tahunan UKM berbasis target prestasi;

- 3) Penilaian kinerja UKM secara berkala dengan indikator capaian program;
- 4) Pendampingan oleh alumni dan dosen Pembina;
- 5) Fasilitasi workshop rutin untuk persiapan kompetisi tingkat nasional;
- 6) Fasilitasi keikutsertaan UKM dalam lomba tingkat nasional/internasional;
- 7) Penyusunan kalender lomba tahunan fakultas dan pendanaan berbasis proposal;
- 8) Pelatihan kepemimpinan dan soft skills untuk pengurus UKM; dan
- 9) Optimalisasi penggunaan dana kemahasiswaan untuk mendukung kegiatan UKM prestasi.

c. Kegiatan Pemberdayaan Mahasiswa berorientasi PIMNAS, meliputi:

- 1) Sosialisasi Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) kepada mahasiswa baru dan mahasiswa aktif secara rutin;
- 2) Workshop "PKM for Beginners" di setiap awal semester;
- 3) Pameran hasil PKM dan pengalaman lolos PIMNAS dari alumni/pembina;
- 4) Kelas rutin penulisan proposal PKM khususnya terhadap tema PKM-RSH, PKM-KC, PKM-PM, PKM-AI, dan PKM-GFT;
- 5) Uji internal proposal berupa simulasi reviewer Dikti sebelum pengunggahan;
- 6) Pembentukan "Tim Pembina PKM FH Unila" terdiri dari dosen-dosen aktif dan alumni PIMNAS;
- 7) Pelatihan pembimbing PKM untuk dosen agar sesuai standar Dikti;
- 8) Sistem pendampingan intensif dari seleksi internal hingga PIMNAS; dan
- 9) Insentif dan penghargaan untuk tim yang lolos seleksi pendanaan dan PIMNAS.

## **5. Bidang Kerja Sama dan Pengembangan**

Kegiatan yang dilaksanakan dalam menunjang program kerja prioritas dibidang kerja sama dan pengembangan meliputi penguatan dan pengembangan layanan

kelembagaan dan kerja sama. Adapun secara rinci masing-masing kegiatan yang akan dilaksanakan dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Standarisasi prosedur operasional baku (SOP) layanan kelembagaan;
- b. Pelatihan SDM tenaga kependidikan (tendik) tentang layanan prima, TIK, dan etika birokrasi;
- c. Audit internal dan evaluasi layanan kelembagaan secara periodik;
- d. Pengembangan database kerja sama dan mitra eksternal berbasis sistem informasi;
- e. Pemetaan kebutuhan dan potensi kerja sama sesuai bidang keilmuan dan kebutuhan masyarakat;
- f. Peningkatan publikasi profil institusi dan layanan fakultas dalam bahasa Inggris;
- g. Kerja sama dengan universitas luar negeri untuk kegiatan akademik, riset, dan pertukaran dosen/mahasiswa;
- h. Partisipasi aktif dalam forum internasional pendidikan hukum;
- i. Monitoring & evaluasi implementasi kerja sama aktif setiap semester;
- j. Pengelolaan basis data MoU/MoA yang aktif, habis masa berlaku, atau perlu pembaruan; dan
- k. Unit layanan terpadu (ULT) fakultas berbasis digital dan pelayanan langsung.

## **6. Bidang Tata Kelola Sumber Daya**

Kegiatan yang dilaksanakan dalam menunjang program kerja prioritas di bidang tata kelola sumber daya meliputi penguatan dan pengembangan tata kelola berbasis *good government*, manajemen kelembagaan berbasis pengetahuan, kapasitas sumber daya dosen dan tenaga kependidikan, dan peran Guru Besar. Adapun secara rinci masing-masing kegiatan yang akan dilaksanakan dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Tata Kelola Berbasis *Good Government*, meliputi:
  - 1) Evaluasi dan audit internal kelembagaan secara periodik (tiap tahun);

- 2) Penguatan sistem kelembagaan berbasis merit dan peran kelembagaan;
- 3) Monitoring berbasis data untuk pengambilan keputusan yang berbasis bukti;
- 4) Akses keterbukaan informasi publik melalui portal resmi FH;
- 5) Forum rutin konsultasi publik dengan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, dan alumni;
- 6) Survei kepuasan layanan dan feedback pengguna meliputi mahasiswa, dosen, dan mitra;
- 7) Pembentukan Tim Zona Integritas dan Whistleblowing System;
- 8) Pelibatan civitas akademika dalam penyusunan rencana kerja, anggaran, dan kebijakan;
- 9) Penerapan sistem evaluasi kinerja berbasis indikator capaian Renstra;
- 10) Pelaporan kinerja unit dan pimpinan berbasis system;
- 11) Pelatihan dan workshop tentang good governance, integritas, anti-fraud, dan reformasi birokrasi;
- 12) Implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) di lingkungan FH; dan
- 13) Penghargaan kepada unit dan individu berprestasi dalam integritas dan pelayanan.

b. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Manajemen Kelembagaan Berbasis Pengetahuan, meliputi:

- 1) Digitalisasi seluruh arsip kelembagaan;
- 2) Pemutakhiran berkala database internal dan portal informasi fakultas;
- 3) "Lessons Learned Workshop" pasca kegiatan besar;
- 4) Penguatan unit data dan pelaporan fakultas untuk menyajikan data real-time terkait kinerja tridharma, layanan, dan keuangan;
- 5) Pembuatan kebijakan berbasis hasil riset internal, survei, dan evaluasi;

- 6) Monitoring dan evaluasi program berdasarkan indikator kinerja dan data lapangan;
  - 7) Pelatihan manajemen pengetahuan bagi pimpinan, dosen, dan tendik;
  - 8) Workshop analisis data dan pengambilan keputusan berbasis data;
  - 9) Pelatihan dokumentasi kegiatan kelembagaan berbasis TIK; dan
  - 10) Peningkatan kompetensi pustakawan dan pengelola data fakultas.
- c. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Dosen dan Tenaga Kependidikan, meliputi:
- 1) Fasilitasi studi lanjut (S3) bagi dosen tetap yang belum doktor;
  - 2) Peningkatan kompetensi pedagogik, metodologi, dan teknologi pembelajaran;
  - 3) Pelatihan dan sertifikasi profesi hukum;
  - 4) Program sabbatical dan short course dosen di institusi mitra dalam dan luar negeri;
  - 5) Pelatihan administrasi digital dan layanan prima berbasis TIK;
  - 6) Sertifikasi kompetensi teknis bagi tenaga kependidikan;
  - 7) Workshop manajemen dokumen dan sistem informasi kelembagaan;
  - 8) Benchmarking layanan ke perguruan tinggi lain yang unggul;
  - 9) Pelatihan komunikasi efektif dan etika pelayanan publik;
  - 10) Penyusunan peta jalan pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan;
  - 11) Peningkatan kuantitas dan kualitas jabatan fungsional;
  - 12) Monitoring capaian BKD dan evaluasi kinerja berbasis indikator;
  - 13) Partisipasi dosen dalam konferensi, simposium, pelatihan, dan kolaborasi internasional;
  - 14) Program pertukaran dosen (staff mobility) dan teaching exchange; dan
  - 15) Evaluasi kebutuhan SDM berbasis beban kerja dan roadmap pengembangan.
- d. Kegiatan Penguatan dan Pengembangan Peran Guru Besar, meliputi:

- 1) Keterlibatan aktif dalam penyusunan kurikulum, roadmap penelitian, dan kebijakan fakultas;
- 2) Penugasan Guru Besar sebagai mentor dosen muda, pembimbing utama S3 dan penguji disertasi;
- 3) Fasilitasi hibah riset unggulan khusus Guru Besar;
- 4) Fasilitasi program visiting professor atau dosen tamu luar negeri;
- 5) Fasilitasi kolaborasi riset dan publikasi internasional bersama mitra luar negeri;
- 6) Tim penilai internal dan reviewer karya ilmiah dosen; dan
- 7) Tim pertimbangan akademik untuk kenaikan jabatan dosen.

Demikian uraian mengenai target kinerja dan kerangka pendanaan ini dijabarkan. Pelbagai runutan target kinerja, kerangka pendanaan, hingga program kerja Fakultas Hukum Unila disusun sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi. Sehingga ketercapaian satu sama lainnya saling mempengaruhi ketercapaian Renstra Fakultas Hukum periode 2025-2029 itu sendiri.

## **BAB V PENUTUP**

Renstra FH Unila Tahun 2025–2029 ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Renstra Unila untuk menjadi universitas berkelas dunia, unggul dan berkelanjutan. Renstra ini merupakan komitmen kolektif semua jajaran dan elemen organisasi dalam FH Unila mulai dari Pimpinan Fakultas/Program Studi dan Bagian.

Renstra ini disusun sebagai pedoman dalam mengarahkan langkah-langkah strategis dalam pengembangan fakultas sesuai kurun waktu yang ditetapkan. Dokumen ini merupakan hasil analisis dan evaluasi komprehensif terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi serta merujuk pada RPJP dan Renstra Unila. Pelaksanaan Renstra FH Unila ini memerlukan komitmen seluruh sivitas akademika baik dari aspek perencanaan, penganggaran, pelaksanaan hingga evaluasi dan pelaporan. selain itu, dukungan dari berbagai pihak (*stakeholder*) dan partisipasi aktif masyarakat. Kolaborasi yang kuat diharapkan akan mampu mengakselerasi tercapainya target-target kineja yang diharapkan.

Dengan renstra ini, diharapkan FH dapat tumbuh dan berkembang menjadi institusi yang unggul, berkelas dunia dan berkelanjutan dalam pengembangan keilmuan hukum yang berbasis Pancasila. Evaluasi berkala terhadap Renstra ini akan dilakukan secara berkala untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

## **LAMPIRAN**